

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัย ประโยชน์ที่ได้รับ ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานและการพัฒนาตนเองในการทำงานของวัยทำงานตอนต้นในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น
2. เพื่อศึกษาหาแนวทางให้พนักงานวัยทำงานตอนต้นเลือกที่จะทำงานอยู่กับองค์กร
3. เพื่อศึกษาหาแนวทางให้พนักงานวัยทำงานพัฒนาตนเองในการทำงานทำงานกับองค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างคือ วัยทำงานตอนต้นมีอายุระหว่าง 20-29 ปี จบการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป และเป็นผู้ทำงานในองค์กรธุรกิจเอกชนที่สถานประกอบการตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ www.pantip.com และทางอีเมล ให้ผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดเข้ามาตอบแบบสอบถามออนไลน์ซึ่งมีผู้เข้ามาตอบจำนวน 349 คน และแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างอีก 51 ชุด หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova) ในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova) ผู้ศึกษาจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้ Least Significant Differences (LSD) และทีเทสต์ (t-test)

โดยในบทนี้จะแยกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 6.1 สรุปผลการวิจัย
- 6.2 ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย
- 6.3 ข้อจำกัด
- 6.4 ข้อเสนอแนะ

6.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานและการพัฒนาตนเองในการทำงานของวัยทำงานตอนต้นในเขตกรุงเทพมหานคร” ในครั้งนี้ พบว่ามีผลการวิจัยโดยสรุปดังนี้

6.1.1 ข้อมูลทั่วไป

ในการวิจัยครั้งนี้วัยทำงานตอนต้นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 70 เป็นเพศหญิง เกือบครึ่งเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 24-26 ปี และรองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุ 27-29 ปี ประมาณร้อยละ 40 และอายุ 20-23 ปี ประมาณร้อยละ 10 ภูมิลำเนาของวัยทำงานตอนต้นส่วนใหญ่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล คือ ร้อยละ 63.8 และส่วนที่เหลือเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในต่างจังหวัด

ด้านการศึกษา วัยทำงานตอนต้นมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.3 รองลงมาคือระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต และระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ตามลำดับ วัยทำงานตอนต้นมากกว่าครึ่งหนึ่งศึกษาในสาขาวิชากลุ่มสังคมศาสตร์ ธุรกิจ และกฎหมาย รองลงมาคือกลุ่มมนุษยศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์ กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์ การผลิต และการก่อสร้าง กลุ่มการบริการ กลุ่มสุขภาพและสวัสดิการ กลุ่มการศึกษา และกลุ่มเกษตรศาสตร์ตามลำดับ

วัยทำงานตอนต้น ร้อยละ 93.5 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 3.8 สมรสแต่ยังไม่มีบุตร และร้อยละ 2.8 มีสถานภาพสมรสและมีบุตร

วัยทำงานตอนต้นส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 0-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 78.5 อีกร้อยละ 20.5 มีอายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี และร้อยละ 1 มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี วัยทำงานตอนต้นร้อยละ 47 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท รองลงมาคือ 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท มากกว่า 50,000 บาท ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 40,001-50,000 บาท ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบเฉพาะตนเอง คิดเป็นร้อยละ 53 และรับผิดชอบครอบครัวบางส่วน ประมาณร้อยละ 44 และที่เหลือคือมีภาระที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวทั้งหมด

จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตของวัยทำงานตอนต้นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 27.3 คือ สามารถพึ่งตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นได้ รองลงมาคือมีคู่ชีวิตที่ดี ครอบครัวมีความสุขในจำนวนที่ใกล้เคียงกับอันดับแรก

6.1.2 การทดสอบสมมุติฐาน

ผู้ศึกษาได้กำหนดไว้ว่าหากทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน ทั้ง 13 ปัจจัย พบว่ามีความแตกต่างกันมากกว่าครึ่งหนึ่ง คือ 7 ปัจจัยขึ้นไป จะสรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 1 วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน โดยจัดลำดับความสำคัญตามที่นำมาพิจารณา ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญมากที่สุดเป็นลำดับแรก ได้แก่ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

1.2 ปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญรองจากค่าตอบแทน และสวัสดิการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน

1.3 ปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญรองจากค่าตอบแทน และสวัสดิการ และ ความมั่นคงในงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า

1.4 ปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญรองจากค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน และโอกาสก้าวหน้า ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.5 ปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญรองจากค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานหรือภาระงาน และอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระและความท้าทายในงาน โดยให้ความสำคัญกับทั้งสองปัจจัยในระดับใกล้เคียงกัน

1.6 ปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญรองจากค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานหรือภาระงาน และอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระและความท้าทายในงาน ได้แก่ โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยให้ความสำคัญกับทั้งสองปัจจัยในระดับใกล้เคียงกัน

1.7 ปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญรองจากค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานหรือภาระงาน และอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระและความท้าทายในงาน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความมีชื่อเสียงขององค์กร

1.8 ปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญน้อยกว่าปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ การปกครอง บังคับบัญชา ค่านิยมส่วนบุคคล และตำแหน่งและเกียรติยศในงาน โดยให้ความสำคัญกับทั้งสามปัจจัยในระดับใกล้เคียงกัน

1.9 ปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ อิทธิพลจากบุคคลอื่น จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่าปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากค่าเฉลี่ย (Mean) ในการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนระดับการให้ความสำคัญปัจจัยกับแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น และจัดลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่นำมาพิจารณา พบว่า วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา
2. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน

3. ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้า
6. ปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสรภาพ และความท้าทายในงาน
7. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
8. ปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล
9. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
10. ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร
11. ปัจจัยด้านลักษณะงาน/ภาระงาน
12. ปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงาน
13. ปัจจัยด้านการได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเพื่อพิจารณาว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะเรียงลำดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานสอดคล้องกันหรือไม่ ก็พบว่ามีความสอดคล้องกันในทุกๆ ตัวแปร

นอกจากนี้ระดับการให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวิทยทำงานตอนต้นมีผลดังนี้ ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสรภาพ และความท้าทายในงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร และปัจจัยด้านลักษณะงาน/ภาระงาน วิทยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยในระดับค่อนข้างมากตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงาน และปัจจัยด้านการได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น วิทยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยในระดับปานกลาง

ดังนั้นจึงสรุปว่าวิทยทำงานตอนต้นให้ลำดับความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างจากสมมุติฐาน

สมมุติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลกับการให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน

ตารางที่ 6.1

แสดงผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2
ปัจจัยส่วนบุคคลกับการให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน

สมมุติฐาน	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
2.1 วัยทำงานตอนต้นเพศหญิงและเพศชายให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมุติฐาน
2.2 วัยทำงานตอนต้นที่มีอายุแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมุติฐาน
2.3 วัยทำงานตอนต้นที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลและต่างจังหวัดให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมุติฐาน
2.4 วัยทำงานตอนต้นที่สำเร็จการศึกษาหรือกำลังศึกษาในระดับที่แตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมุติฐาน
2.5 วัยทำงานตอนต้นที่สาขาวิชาที่จบการศึกษาล่าสุดหรือที่กำลังศึกษาแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมุติฐาน
2.6 วัยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมุติฐาน
2.7 วัยทำงานตอนต้นที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมุติฐาน
2.8 วัยทำงานตอนต้นที่รายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมุติฐาน
2.9 วัยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมุติฐาน
2.10 วัยทำงานตอนต้นที่จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมุติฐาน

จากการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน พบว่า ไม่มีตัวแปรส่วนบุคคลที่ต่างกันมากกว่าครึ่งหนึ่งของ 13 ปัจจัย โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลต่างๆ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานที่แตกต่างกันสูงสุดเพียง 5 ปัจจัย ดังนั้นจึงสรุปว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 6.2

แสดงผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง

สมมุติฐาน	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
3.1 วิทยทำงานตอนต้นเพศหญิงและเพศชายมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมุติฐาน
3.2 วิทยทำงานตอนต้นที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมุติฐาน
3.3 วิทยทำงานตอนต้นที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลและต่างจังหวัดมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมุติฐาน
3.4 วิทยทำงานตอนต้นที่สำเร็จการศึกษาหรือกำลังศึกษาในระดับที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมุติฐาน
3.5 วิทยทำงานตอนต้นที่สาขาวิชาที่จบการศึกษาล่าสุดหรือที่กำลังศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมุติฐาน
3.6 วิทยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมุติฐาน
3.7 วิทยทำงานตอนต้นที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมุติฐาน
3.8 วิทยทำงานตอนต้นที่รายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมุติฐาน
3.9 วิทยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมุติฐาน
3.10 วิทยทำงานตอนต้นที่จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมุติฐาน

จากการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน พบว่า ไม่มีตัวแปรส่วนบุคคลที่ต่างกันมากกว่าครึ่งหนึ่งของ 13 ปัจจัย โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลต่างๆ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานที่แตกต่างกัน

สูงสุดเพียง 3 ปัจจัย ดังนั้นจึงสรุปว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน

6.2 ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่ามีผลประโยชน์ ทั้งทางทฤษฎี การศึกษา และผลประโยชน์ต่อองค์การ ดังต่อไปนี้

6.2.1 ประโยชน์ในทางการศึกษา

จากผลการศึกษาที่พบในงานวิจัยนี้ พบว่ามีผลประโยชน์ทางการศึกษา ดังต่อไปนี้

- 1) ผลการวิจัยนี้สนับสนุนข้อวิจารณ์ต่องานของเฮิร์ชเบิร์ก (สมยศ นาวิการ, 2546, น. 315) ที่ว่าการสรุปว่าปัจจัยอ้อมไม่สามารถสร้างแรงจูงใจหรือความพอใจได้อาจจะไม่ถูกต้อง เนื่องจากบุคคลหลายคนมีความพอใจงานและแรงจูงใจที่สูง เนื่องจากความมั่นคงของงาน และสภาพแวดล้อม การทำงานที่สบาย ซึ่งจากผลการวิจัยนี้ก็พบว่าวัยทำงานตอนต้นคนไทยเห็นว่าปัจจัยที่เฮิร์ชเบิร์กสรุปว่าเป็นปัจจัยอ้อมหรือไม่มีผลต่อการจูงใจนั้นจูงใจได้มากกว่าปัจจัยจูงใจบางปัจจัยตามที่เฮิร์ชเบิร์กระบุ
- 2) ปัจจัยจูงใจของคนอเมริกันกับคนไทยมีความแตกต่างกัน เนื่องจากคนไทยให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกบางอย่าง อันได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากลักษณะทางสังคมที่แตกต่างกัน
- 3) ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสรภาพ และความท้าทายในงาน เป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจวัยทำงานตอนต้นได้ในระดับค่อนข้างมาก และเป็นลำดับต้นๆ ที่วัยทำงานตอนต้นคำนึงถึง ดังนั้น งานวิจัยนี้สามารถสนับสนุนทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กในแง่ของปัจจัยจูงใจทั้งสามปัจจัยนี้ที่สามารถจูงใจบุคคลให้ทำงานได้อย่างพึงพอใจ
- 4) งานวิจัยนี้มีผลซึ่งอาจสนับสนุนการวิจัยที่ตามมาจากงานของเฮิร์ชเบิร์กที่พบว่าผลกระทบของปัจจัยที่กำหนดให้จะขึ้นอยู่กับอายุของบุคคลและระดับขององค์การ (สมยศ นาวิการ, 2546, น.315) เนื่องจากงานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มวัยทำงานตอนต้นซึ่งหากทำการวิจัยกับกลุ่มอื่นอาจได้ผลเป็นอย่างอื่น
- 5) ผลการวิจัยในแง่ของการพัฒนาตนเองในการทำงานของวัยทำงานตอนต้นที่พบว่าวัยทำงานตอนต้นทุกคนมีความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานสนับสนุนเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959, p.110-117 อ้างถึงใน วนิดา สุนทรช, 2550, น.7) ที่กล่าวว่า

คนทำงานทุกคน เมื่อทำงานต่างก็ต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานทุกคน ความเจริญก้าวหน้าเป็นปัจจัยภายในที่จูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

โดยสรุปแล้ว จากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าในบริษัทที่แตกต่างกัน บุคคลต้องการการตอบสนองของความต้อการหรือมีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ทำให้การนำทฤษฎีต่างๆ มาใช้ศึกษาในบริษัทที่แตกต่างกันจากบริษัทในทฤษฎีนั้นควรต้องมีการศึกษาความแตกต่าง เพื่อที่จะนำมาปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตามวัยทำงานตอนต้นทุกคนก็มีความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน

6.2.2 ประโยชน์ในทางการบริหาร

จากผลการศึกษาที่พบในงานวิจัยนี้ พบว่ามีผลประโยชน์ทางการบริหาร ดังต่อไปนี้

- 1) จากการศึกษาวิจัยนี้ทำให้พบว่า ปัจจัยจูงใจทั้ง 13 ปัจจัย มีผลต่อการจูงใจวัยทำงานตอนต้นทั้งในแง่การเลิกงานและการพัฒนาตนเองในการทำงานทุกปัจจัย โดยแต่ละองค์การสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ได้ในกรณีที่ต้องการลำดับความสำคัญว่าต้องปรับปรุงการจูงใจในปัจจัยใดก่อน-หลัง เพื่อจูงใจวัยทำงานตอนต้นให้เข้ามาทำงานกับองค์การ นอกจากนี้การจัดลำดับความสำคัญนี้ยังช่วยในการบริหารหรือจัดสรรงบประมาณในแต่ละด้านของการจูงใจวัยทำงานตอนต้นได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้จะมีการอธิบายต่อไปในส่วนข้อเสนอแนะ
- 2) องค์การสามารถใช้วิธีเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันในการจูงใจวัยทำงานตอนต้นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันได้

6.3 ข้อจำกัด

6.3.1 เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้มีกลุ่มประชากรใหญ่ ประกอบกับเวลาที่จำกัดทำให้ไม่สามารถเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีอื่นที่แม่นยำกว่า หรือใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากกว่านี้เพื่อให้งานวิจัยนี้มีความแม่นยำและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

6.3.2 สภาวะเศรษฐกิจของประเทศที่อยู่ในภาวะถดถอย ซึ่งอาจมีผลให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามโดยนำภาวะเศรษฐกิจมาร่วมพิจารณาในการตอบแบบสอบถามด้วย เช่น ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาเป็นอันดับสองในการพิจารณาเลือกงาน ซึ่งหากภาวะเศรษฐกิจปกติผลที่ได้ อาจไม่เป็นเช่นนั้น

6.4 ข้อเสนอแนะ

6.4.1 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ

แม้ว่าด้วยภาวะเศรษฐกิจตกต่ำในปัจจุบันจะทำให้การแข่งขันค่อนข้างต่ำลงในเรื่องการแย่งชิงตัวผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ แต่อย่างไรก็ตามแต่ละองค์การก็ยังอยากได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ และรักษาบุคคลเหล่านั้นให้ยังทำงานอยู่กับองค์การเพื่อที่จะสนับสนุนให้องค์การมีความได้เปรียบในการแข่งขัน หากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถไม่พึงพอใจที่จะเลือกทำงานกับองค์การ แม้ว่าจะในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำที่มีบุคคลต้องการทำงานมากมายก็ไม่เป็นประโยชน์กับองค์การเลย ดังนั้น องค์การจึงควรมีการปรับปรุงบางอย่างเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของบุคคลเป้าหมายอยู่เสมอไม่ว่าจะในภาวะใด

1) การวิจัยในครั้งนี้ทำให้เห็นถึงภาพรวมของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานที่วัยตอนต้นนำมาพิจารณา ดังนี้

วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญกับการปกครองบังคับบัญชามากที่สุด ดังนั้น หัวหน้างานควรได้รับการฝึกอบรมในด้านจิตวิทยาการจูงใจลูกน้อง การยอมรับความคิดเห็น การให้รางวัล ฯลฯ เพื่อให้เป็นผู้บังคับบัญชาที่ลูกน้องเคารพ รัก สามารถจูงใจลูกน้องให้ทำงานได้ และสามารถเป็นที่ปรึกษาในเรื่องงานให้ลูกน้องได้เป็นอย่างดี

รองจากการปกครองบังคับบัญชา วัยทำงานตอนต้นก็ให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงานเป็นลำดับที่สอง ดังนั้น องค์การควรทำให้วัยทำงานตอนต้นเหล่านั้นรู้สึกมีความมั่นคงเพียงพอ เช่น การมีมาตรฐานหรือระบบในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้รู้ว่าถ้าทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนดจะไม่มีถูกลงโทษ หรือถูกเลิกจ้างอย่างชัดเจน เป็นต้น หรือทำให้วัยทำงานตอนต้นรับรู้ว่าองค์การนั้นมี ความมั่นคง และสามารถให้ความมั่นคงกับเขาได้

วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับสาม ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เพื่อสร้างความคุ้นเคย และความร่วมมือร่วมใจกันภายในองค์การ อาจเป็นการจัดพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีปฏิสัมพันธ์กัน เช่น การมีห้องพักที่จัดโต๊ะนั่งรวมเป็นกลุ่มเพื่อให้เกิดการพูดคุย ปฏิสัมพันธ์กัน เป็นต้น

อันดับสี่ วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญกับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เนื่องจากบุคคลวัยนี้เป็นวัยที่เริ่มปูพื้นฐานสู่ในการทำงานที่มั่นคงในอนาคต ดังนั้น องค์การควรแสดงให้เห็นว่าองค์การให้โอกาสและสนับสนุนให้พนักงานเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อาจมีการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ การสนับสนุนให้พนักงานไปฝึกอบรมภายนอกองค์การ หรือแม้แต่การจัดฝึกอบรมภายในขององค์การเอง เป็นต้น

อันดับห้า วิทยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญกับความก้าวหน้า ดังนั้น องค์กรควรมีการจัดทำ Career Path ให้ชัดเจน เพื่อให้วิทยทำงานตอนต้นเห็นและมีความมั่นใจว่ามีโอกาสก้าวหน้า อาจทำควบคู่ไปกับการทำ Training Roadmap เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้า และทำให้พนักงานมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองควบคู่กันไป

อันดับหก วิทยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรจัดสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศที่ดี เอื้อต่อการทำงาน สะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ จัดให้มีวัสดุอุปกรณ์วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและทันสมัย เป็นต้น

อันดับเจ็ด วิทยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญกับอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน องค์กรสามารถปรับโครงสร้างการทำงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ความสนใจของวิทยทำงานตอนต้น เพื่อให้งานมีความน่าสนใจและมีความท้าทายความสามารถของผู้เข้ามารับตำแหน่ง อีกทั้งยังต้องให้อิสระ และอำนาจการตัดสินใจอย่างเหมาะสม เนื่องจากวิทยทำงานตอนต้นไม่ชอบยึดติดกับกรอบของคนรุ่นเก่า จึงควรให้อิสระตามสมควรเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำความสามารถที่มีออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่

อันดับแปด วิทยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญกับค่านิยมส่วนบุคคล จากงานวิจัยของแดเนียลและทิมโมธี (Daniel M. Cable and Timothy A. Judge, 1996, pp. 294–311) ปรากฏผลว่าบุคคลมีแนวโน้มที่จะเลือกองค์กร เนื่องจากความสอดคล้องของบุคลิกลักษณะของตนและค่านิยมขององค์กร เพราะจะมีผลไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงาน รวมไปถึงมีผลต่อทัศนคติในการทำงานอีกด้วย ดังนั้น องค์กรควรแสดงค่านิยมขององค์กรให้บุคคลที่เข้ามาสมัครเห็นตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือก และเลือกบุคคลที่มีค่านิยมสอดคล้องกับองค์กร เพื่อมาร่วมงานกับองค์กร เพื่อให้บุคคลที่องค์กรเลือกเข้ามาร่วมงานมีทัศนคติต่อการทำงานที่ดี และพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อม และอื่นๆ ภายในองค์กรในภายหลังการเข้ามาทำงาน

อันดับเก้า วิทยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ แม้ว่าวิทยทำงานตอนต้นจะให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นลำดับรองๆ แต่ก็ยังมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากคนเราทำงานก็ต้องการเงินเดือนเพื่อเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการในขั้นพื้นฐานของมนุษย์ อีกทั้งยังเป็นการแสดงถึงสถานะทางสังคมได้อีกด้วย ดังนั้น ค่าตอบแทนจึงควรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพของคนในสังคม รวมไปถึงการให้สวัสดิการต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวก แบ่งเบาภาระและหลักประกันให้แก่พนักงานตามสมควร เช่น การมีรถรับ-ส่งพนักงาน การมีประกันอุบัติเหตุ การมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

อันดับสิบ ความมีชื่อเสียงขององค์กรก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่วัยทำงานตอนต้นคำนึงถึงเมื่อเลือกงาน ในด้านนี้องค์กรสามารถทำได้โดยการประชาสัมพันธ์องค์กรให้เป็นที่รู้จัก การเป็นผู้สนับสนุนรายการทางสื่อต่างๆ การทำกิจกรรมเพื่อสังคม ฯลฯ เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดี สร้างชื่อเสียงให้เป็นที่รู้จักแก่องค์กร

อันดับสิบเอ็ด วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญกับลักษณะงาน/ภาระงาน ลักษณะงานและภาระหนัก-เบาของงานก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน เพื่อให้ลักษณะงานมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความต้องการของพนักงาน และปรับภาระงานให้เหมาะสมเพื่อให้พนักงานทำงานให้อย่างสบายใจ และมีความสุข จะได้ดึงความรู้ความสามารถที่มีอยู่ออกมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่

ทุกปัจจัยตั้งแต่อันดับหนึ่งถึงอันดับสิบเอ็ดที่เสนอไปข้างต้นวันทำงานตอนต้นให้ความสำคัญในระดับค่อนข้างมากตามลำดับ

อันดับสิบสอง วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญกับตำแหน่งและเกียรติยศในงานในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรก็ควรให้การยกย่องพนักงานให้ตำแหน่งความสำคัญแก่พนักงานอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขา และอาจมีเครื่องแสดงตำแหน่งเกียรติยศให้พนักงานด้วย เช่น การจัดให้มีโต๊ะทำงานหรือห้องทำงานที่แตกต่างจากคนอื่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น เนื่องจากตำแหน่งและเกียรติยศเป็นเครื่องแสดงการยกย่อง และการให้ความสำคัญ มีเกียรติยศในสังคม

อันดับสุดท้ายการได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น เช่น บุคคลที่เคารพนับถือ วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญในระดับปานกลาง องค์กรอาจมีการสนับสนุนยกย่องบุคคลที่มีความรู้ความสามารถขององค์กรให้เป็นที่รู้จัก เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้วัยทำงานตอนต้นสนใจที่จะเข้ามาทำงานในองค์กร เป็นต้น

อย่างไรก็ตามวัยทำงานตอนต้นก็นำมาพิจารณาในการเลือกงานทุกปัจจัย ดังนั้น องค์กรที่ความต้องการบุคลากรในวัยทำงานตอนต้นก็ควรให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยเช่นกัน อาจเน้นที่ลำดับต้นๆ แต่ก็ไม่สามารถละเลยปัจจัยใดๆ ได้เลย นอกจากนี้องค์กรก็ควรคำนึงถึงเทคนิคที่จะนำมาใช้ให้เหมาะสมกับตัวบุคคล และองค์กรเองด้วย ทั้งนี้ลำดับการให้ความสำคัญอาจเปลี่ยนแปลงไปได้ในแต่ละยุคสมัย เมื่อยุคสมัยเปลี่ยนไป วัยทำงานตอนต้นในแต่ละยุคก็อาจมีความต้องการเปลี่ยนไปซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายๆ อย่างที่เข้ามาเกี่ยวข้อง

2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานที่วัยทำงานตอนต้นนำมาพิจารณาทั้ง 13 ปัจจัย ดังนั้นการจูงใจวัยทำงานตอนต้นสามารถใช้วิธีเดียวกันหรือใกล้เคียงกันได้กับกลุ่มที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันทั้งในด้าน เพศ อายุ ภูมิภาค ฐานะการศึกษา สาขาวิชาที่ศึกษา สถานภาพการสมรส อาชีพ รายได้ต่อเดือน

ภาวะที่ต้องรับผิดชอบ และจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตที่แตกต่างกัน รวมไปถึงการจูงใจให้บุคคลมีความต้องการพัฒนาตนเองก็เช่นกัน

6.4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันการศึกษา

สถาบันการศึกษาควรพิจารณาสนับสนุนการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด และทฤษฎีของต่างชาติที่นำมาใช้ในประเทศไทยว่ามีความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือมีความแตกต่างกันอันเนื่องมาจากบริบท และสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างกันอย่างไรบ้าง และให้การศึกษาต่างๆ แก่นักศึกษาในบริบทของประเทศไทยควบคู่ไปกับการศึกษาตามแนวทางตะวันตกที่มีอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจาก ยังมีแนวคิดและทฤษฎีอีกหลายอย่างที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในต่างประเทศได้ดี และนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างประสบความสำเร็จในบริบทต่างประเทศ แต่เมื่อนำมาใช้ในประเทศไทยกลับมีผลที่แตกต่างออกไป ดังเช่นผลที่ได้จากงานวิจัยนี้เป็นต้น ดังนั้น การศึกษาในแง่มุมที่แตกต่างด้านบริบทจึงมีความสำคัญไม่แพ้กับการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่มีอยู่ในปัจจุบัน

6.4.3 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ทำวิจัย

1) เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ เลือกทำเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวัยทำงานตอนต้นเท่านั้น หากมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ก็ควรทดลองกับกลุ่มอื่น เช่น กลุ่มวัยทำงานตอนกลาง และวัยทำงานที่ใกล้เกษียณอายุ เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกันว่ามีความสอดคล้องหรือขัดแย้งกันอย่างไร เพื่อนำไปใช้เป็นประโยชน์กับองค์การที่มีบุคคลที่มีความหลากหลายในด้านวัย

2) งานวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มที่อยู่ในองค์การที่แตกต่างหลากหลาย ผลการวิจัยนี้จึงเป็นเพียงแนวทางให้กับองค์การที่ต้องการพนักงานวัยทำงานตอนต้นเป็นจำนวนมาก แต่ไม่สามารถนำไปเจาะจงใช้กับองค์การใดองค์การหนึ่งอย่างสมบูรณ์ หากองค์การต้องการข้อมูลที่เป็นการเฉพาะมากขึ้นองค์การควรทำการวิจัยซ้ำเพื่อศึกษาเฉพาะกลุ่มวัยทำงานตอนต้นขององค์การใดองค์การหนึ่งต่อไป

3) งานวิจัยในครั้งต่อไปองค์การอาจศึกษาว่าการนำแนวทางที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้แล้วได้ผลสอดคล้องกับความต้องการขององค์การหรือไม่อย่างไร บัณฑิตที่องค์การใช้จูงใจในปัจจุบันสามารถจูงใจวัยทำงานตอนต้นได้สอดคล้องกับความต้องการของวัยทำงานตอนต้นหรือไม่

4) งานวิจัยในครั้งต่อไปองค์การอาจศึกษาลงลึกไปถึงลักษณะเฉพาะในการเลือกงาน และความต้องการในการพัฒนาตนเองของคนไทย เพื่อนำไปใช้อธิบายถึงลักษณะการเลือกงาน และความต้องการในการพัฒนาตนเองของคนไทยโดยรวม

5) จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ทเบิร์กแม้ว่าทฤษฎีนี้จะยังคงมีข้อโต้แย้งบางอย่างอยู่ แต่อย่างไรก็ตามจากการวิจัยในครั้งนี้ก็ทำให้พบว่ามีส่วนที่สอดคล้องกับทฤษฎีดังกล่าว กล่าวคือบุคคลยังต้องการการตอบสนองจากปัจจัยภายนอกหรือตามทฤษฎีนี้เรียกว่าปัจจัยอนามัยก่อนที่จะได้รับการจูงใจจากปัจจัยภายในซึ่งตามทฤษฎีเรียกว่าปัจจัยจูงใจ ทั้งนี้ผลการวิจัยนี้ก็สอดคล้องกับทฤษฎีนี้เพียงบางส่วนเท่านั้นเนื่องจากปัจจัยอนามัยบางปัจจัยก็ยังได้รับการพิจารณาในลำดับรองจากปัจจัยจูงใจบางส่วนเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะทางสังคม วัฒนธรรม หรือบริบทอื่นๆ ที่แตกต่าง ของกลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลา หรือวิธีที่ทำการศึกษาวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นการพิสูจน์ความสอดคล้องหรือข้อโต้แย้งระหว่างทฤษฎีดังกล่าวกับงานวิจัยนี้ จึงต้องทำการวิจัยซ้ำอีกเพื่อเป็นการยืนยันข้อเท็จจริงที่พบจากงานวิจัยนี้