

## ภาคผนวก จ.

### ผลการวิจัย

จากการทดสอบสมมุติฐานได้ผลการวิจัยออกมาดังนี้

**สมมุติฐานที่ 1** วิทยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน โดยจัดลำดับความสำคัญตามที่นำมาพิจารณา ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่วิทยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญมากที่สุดเป็นลำดับแรก ได้แก่ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

1.2 ปัจจัยที่วิทยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญรองจากค่าตอบแทน และสวัสดิการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน

1.3 ปัจจัยที่วิทยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญรองจากค่าตอบแทน และสวัสดิการ และ ความมั่นคงในงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า

1.4 ปัจจัยที่วิทยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญรองจากค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน และโอกาสก้าวหน้า ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

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

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

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

1.8 ปัจจัยที่วิทยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญน้อยกว่าปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ การปกครอง บังคับบัญชา ค่านิยมส่วนบุคคล และตำแหน่งและเกียรติยศในงาน โดยให้ความสำคัญกับทั้งสามปัจจัยในระดับใกล้เคียงกัน

### 1.9 ปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ อิทธิพลจากบุคคลอื่น

ผู้ศึกษาได้จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเพื่อพิจารณาว่า วัยทำงานตอนต้นที่มีตัวแปรส่วนบุคคลแตกต่างกันจะเรียงลำดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานสอดคล้องกันหรือไม่

ตารางที่ ๑.1

แสดงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น  
จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับการเลือกงาน	เพศชาย N = 119		ลำดับ	เพศหญิง N = 281		ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.7185	0.70000	9	3.8014	0.65270	9
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.9788	0.79096	7	3.9393	0.70829	6
3. ความมั่นคงในงาน	4.1933	0.87360	3	4.5538	0.60184	1
4. การปกครองบังคับบัญชา	4.4661	0.60880	1	4.4573	0.54931	2
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.3025	0.66453	2	4.4229	0.52318	3
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน	3.3277	0.84231	12	3.3633	0.73663	12
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร	3.6303	0.87445	10	3.6935	0.85358	10
8. ค่านิยมส่วนบุคคล	3.9370	0.67194	8	3.9268	0.59793	8
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	4.1681	0.74866	4	4.0304	0.67599	5
10. ความก้าวหน้า	4.0672	0.78093	6	4.0681	0.70508	4
11. อำนาจ ความเป็นที่พอใจ อิศระ และ ความท้าทายในงาน	4.0714	0.61852	5	3.9359	0.61484	7
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน	3.6134	0.68097	11	3.6214	0.66766	11
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น	2.5840	1.09954	13	2.5162	1.00574	13

จากตารางที่ ๑.1 แสดงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้นจำแนกตามเพศ พบว่าวัยทำงานตอนต้นเพศชายให้ความสำคัญกับการปกครองบังคับบัญชาเป็นอันดับแรก ในขณะที่เพศหญิงให้ความสำคัญเป็นลำดับที่สองรองจากความมั่นคงในงาน เพศชายให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงานเป็นลำดับสามรองจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเพศหญิงให้ความสำคัญเป็นลำดับสาม โดยรวมแล้วทั้งสองเพศให้ความสำคัญของแต่ละปัจจัยคล้ายคลึงกัน

ตารางที่ ๑.2

แสดงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลิกงานของวัยทำงานตอนต้น จำแนกตามกลุ่มอายุ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลิกงาน	กลุ่มอายุ 20-23 ปี N = 46		ลำดับ	กลุ่มอายุ 24-26 ปี N = 187		ลำดับ	กลุ่มอายุ 27-29 ปี N = 167		ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.8111	0.67663	9	3.7419	0.69792	10	3.8061	0.63098	9
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	4.0435	0.64830	6	3.9251	0.71824	7	3.9545	0.77266	8
3. ความมั่นคงในงาน	4.4457	0.66020	2	4.4516	0.72248	1	4.4398	0.71942	2
4. การปกครองบังคับบัญชา	4.3696	0.66194	3	4.4462	0.55489	2	4.5000	0.55156	1
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.4565	0.48104	1	4.3898	0.58583	3	4.3645	0.57840	3
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน	3.5111	0.84267	12	3.3817	0.82330	12	3.2771	0.67534	12
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร	3.7222	0.87617	10	3.7849	0.82330	9	3.5389	0.87982	11
8. ค่านิยมส่วนบุคคล	3.8913	0.64904	8	3.8898	0.64091	8	3.9850	0.58707	7
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	4.1630	0.6415	4	4.0511	0.69073	5	4.0689	0.72792	4
10. ความก้าวหน้า	4.1304	0.62747	5	4.0591	0.73097	4	4.0602	0.75236	5
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน	3.9022	0.55397	7	3.9706	0.64586	6	4.0030	0.60494	6
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน	3.5435	0.65681	11	3.5887	0.66082	11	3.6737	0.68532	10
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น	2.8889	1.02740	13	2.5000	1.05523	13	2.4818	0.99831	13

จากตารางที่ ๑.2 แสดงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยกลุ่มอายุ 20-23 ปี ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นลำดับแรก ขณะที่กลุ่มอายุ 24-26 ปี และกลุ่มอายุ 27-29 ปี ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่สาม กลุ่มอายุ 24-26 ปี ให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงานเป็นอันดับแรก ขณะที่กลุ่มอายุ 20-23 ปี และกลุ่มอายุ 27-29 ปี ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่สอง กลุ่มอายุ 27-29 ปี ให้ความสำคัญกับการปกครองบังคับบัญชาเป็นลำดับแรก ในขณะที่กลุ่มอายุ 24-26 ปี และอายุ 20-23 ปี ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่สองและสามตามลำดับ ทั้งนี้ในลำดับอื่นๆ ทั้งสามกลุ่มยังให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยในลำดับใกล้เคียงกันด้วย

ตารางที่ ๑.3  
แสดงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น  
จำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับการเลือกงาน	กรุงเทพฯและ ปริมณฑล N = 255		ลำดับ	ต่างจังหวัด N = 145		ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.7490	0.66760	9	3.8252	0.66676	9
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	4.0000	0.70006	6	3.8655	0.78230	8
3. ความมั่นคงในงาน	4.4150	0.73036	2	4.5000	0.67956	1
4. การปกครองบังคับบัญชา	4.4764	0.56881	1	4.4310	0.56403	2
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.3686	0.60461	3	4.4196	0.50578	3
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน	3.3631	0.76144	12	3.3345	0.78408	12
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร	3.6680	0.84424	10	3.6862	0.88770	10
8. ค่านิยมส่วนบุคคล	3.9429	0.63002	8	3.9069	0.60377	7
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	4.0922	0.71289	4	4.0347	0.67847	5
10. ความก้าวหน้า	4.0810	0.73352	5	4.0448	0.71908	4
11. อำนาจ ความเป็นที่พอใจ อิศระ และ ความท้าทายในงาน	3.9882	0.59514	7	3.9552	0.65859	6
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน	3.6412	0.66231	11	3.5799	0.68619	11
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น	2.5296	1.03515	13	2.5490	1.03515	13

จากตารางที่ ๑.3 แสดงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น จำแนกตามภูมิภาค พบว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีภูมิภาคอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลให้ความสำคัญกับการปกครองบังคับบัญชามากที่สุด ในขณะที่วัยทำงานตอนต้นที่มีภูมิภาคอยู่ในต่างจังหวัดให้ความสำคัญเป็นลำดับสอง โดยที่ทำงานตอนต้นที่มีภูมิภาคอยู่ในต่างจังหวัดให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงานเป็นลำดับแรก วัยทำงานตอนต้นที่มีภูมิภาคอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงานเป็นลำดับที่สอง ทั้งสองกลุ่มความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นลำดับที่สามเช่นเดียวกัน และในลำดับอื่นๆ ทั้งสองกลุ่มก็ได้ให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยอย่างใกล้เคียงกัน เช่นเดียวกับสามลำดับแรก

ตารางที่ ๑.4

แสดงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา ปัจจัย ที่เกี่ยวข้อง กับการเลือกงาน	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า N = 269		ลำดับ	ประกาศนียบัตร บัณฑิต N = 7		ลำดับ	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า N = 120		ลำดับ	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า N = 4		ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
	1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.7830		0.67916	9		3.7143	0.63621		6	3.7792	
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.9700	0.73002	6	3.5714	0.44987	8*	3.9458	0.74978	8	3.5000	0.70711	10
3. ความมั่นคงในงาน	4.4739	0.67129	1	4.3571	0.55635	2	4.3950	0.81009	3	4.2500	0.64550	2**
4. การปกครองบังคับบัญชา	4.4235	0.56317	2	3.7857	1.03510	5	4.5833	0.50764	1	4.3750	0.47871	1
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.3464	0.59194	3	4.5000	0.40825	1	4.4875	0.50403	2	3.8750	0.85391	6*
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน	3.2715	0.74608	12	3.4286	1.20515	12	3.5294	0.77649	12	3.3750	0.47871	11**
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร	3.6423	0.85750	10	3.5000	1.25831	11*	3.7583	0.85254	10	3.6250	0.25000	7**
8. ค่านิยมส่วนบุคคล	3.8941	0.64133	8	3.6429	0.24398	7	4.0378	0.57549	7	3.6250	0.47871	9*
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	4.0168	0.71546	5	4.0714	0.78680	4*	4.2000	0.64950	4	3.8750	0.75000	5*
10. ความก้าวหน้า	4.0206	0.71408	4	4.0714	0.67259	3*	4.1708	0.76558	5	4.1250	0.25000	4
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และ ความท้าทายในงาน	3.9387	0.62006	7	3.5714	0.53452	9*	4.0750	0.60339	6	4.2500	0.64550	2**
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน	3.5743	0.68025	11	3.5000	0.91287	10*	3.7269	0.63695	11	3.6250	0.25000	7**
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น	2.5506	0.04875	13	3.2857	0.80917	13	2.4746	0.99967	13	2.1250	1.10868	13

\* ค่าเฉลี่ยเท่ากัน พิจารณาลำดับจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน \*\*ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากัน

จากตารางที่ ๑.4 แสดงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น จำแนกตามระดับการศึกษาวัยทำงานตอนต้นที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า และระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าให้ความสำคัญกับการปกครองบังคับบัญชามากที่สุดเมื่อพิจารณาเลือกงาน ในขณะที่ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตให้ความสำคัญในลำดับที่สองและห้าตามลำดับ ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงานมากที่สุด ขณะที่ผู้ที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต และระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าให้ความสำคัญในลำดับที่สอง และผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าให้ความสำคัญเป็นลำดับที่สาม ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นลำดับที่สอง ในขณะที่ผู้ที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตให้ความสำคัญในลำดับแรก และผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าให้ความสำคัญในลำดับที่สาม อย่างไรก็ตามวัยทำงานตอนต้นในทุกๆระดับการศึกษาก็ยังให้ความสำคัญต่อบัญชีต่างๆ อย่างไม่ใกล้เคียงกัน

ตารางที่ ๑.5

แสดงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น จำแนกตามสาขาวิชาที่ศึกษา

สาขาวิชาที่ศึกษา ปัจจัย ที่เกี่ยวข้อง กับการเลือกงาน	การศึกษา N = 8		ลำดับ	มนุษยศาสตร์และ ศิลปกรรมศาสตร์ N = 52		ลำดับ	สังคมศาสตร์ ธุรกิจ และกฎหมาย N = 219		ลำดับ	วิทยาศาสตร์ N = 51		ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
	1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.0000		0.53452	6		3.7353	0.6579		9	3.7847	
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.6875	0.79899	10*	3.8846	0.76450	8	3.9908	0.74374	7	3.8039	0.75550	8
3. ความมั่นคงในงาน	4.5625	0.56300	2*	4.4020	0.64047	1	4.4541	0.73441	2	4.5000	0.67082	1
4. การปกครองบังคับบัญชา	4.5625	0.41726	1*	4.3846	0.63120	2	4.4568	0.53002	1	4.3725	0.49843	3
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.5000	0.46291	3	4.3558	0.53630	3	4.4335	0.59485	3	4.3922	0.51297	2
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน	3.3750	0.83452	12	3.1200	0.85452	12	3.4656	0.72319	12	3.1373	0.69339	12
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร	3.6875	0.96130	11*	3.4902	1.13354	11	3.8165	0.78629	9	3.4804	0.78077	10
8. ค่านิยมส่วนบุคคล	3.8125	0.70394	9	4.0192	0.57702	4	3.9794	0.62275	8	3.7843	0.59376	9
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	3.9375	0.90386	7	4.0096	0.69656	5	4.1324	0.64843	5	4.0000	0.75593	4
10. ความก้าวหน้า	4.2500	0.80178	4	3.9700	0.78513	6	4.1530	0.69277	4	3.9314	0.78753	6*
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิศระ และ ความท้าทายในงาน	4.0625	0.72887	5	3.9231	0.56347	7	4.0000	0.61889	6	3.8529	0.70210	7
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน	3.8750	0.69437	8	3.6923	0.51596	10	3.6256	0.67829	11	3.4608	0.75394	11
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น	2.3750	1.27475	13	2.2981	0.88705	13	2.5139	1.04872	13	2.6373	1.07740	13

\* ค่าเฉลี่ยเท่ากัน พิจารณาลำดับจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ ๑.5 (ต่อ)

ปัจจัย ที่เกี่ยวข้อง กับการเลือกงาน	สาขาวิชาที่ศึกษา		ลำดับ	วิศวกรรมศาสตร์ การ ผลิต และการก่อสร้าง N = 44		ลำดับ	เกษตรศาสตร์ N = 4		ลำดับ	สุขภาพและ สวัสดิการ N = 9		ลำดับ	การบริการ N = 11		ลำดับ
	X	S.D.		X	S.D.		X	S.D.		X	S.D.				
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.6250	0.68306	9	3.7500	0.64550	10*	3.5000	0.70711	9	3.6818	0.56003	9			
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.9659	0.73451	7	3.8750	0.25000	7**	4.0000	0.35355	4	4.1364	0.50452	4			
3. ความมั่นคงในงาน	4.2500	0.81768	2	4.7500	0.50000	1	4.6667	0.55902	1	4.5909	0.62523	2			
4. การปกครองบังคับบัญชา	4.4070	0.62921	1	4.1250	1.43614	4	4.0556	0.68211	3	4.8182	0.33710	1			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.2159	0.59453	3	4.2500	0.50000	2**	4.2222	0.36324	2	4.3000	0.63246	3			
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน	3.2159	0.82404	12	3.7500	0.86603	11*	3.3333	0.61237	11	3.4091	0.97000	12			
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร	3.5341	0.85180	11	3.6250	0.94648	12	3.2222	0.50690	12	3.5000	0.92195	11*			
8. ค่านิยมส่วนบุคคล	3.7727	0.71897	8	4.0000	0.00000	5*	3.7222	0.36324	6	3.9545	0.52223	7			
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ตนเอง	4.0455	0.89455	5	3.8750	0.47871	9*	3.8889	0.60093	5	3.8636	0.59544	8			
10. ความก้าวหน้า	3.9773	0.82091	6	3.8750	0.25000	7**	3.6667	0.50000	7	4.0455	0.56809	5			
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน	4.1023	0.56630	4	4.2500	0.50000	2**	3.4444	0.52705	10	4.0000	0.44721	6			
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน	3.6047	0.75244	10	4.0000	0.57735	6*	3.5556	0.39807	8	3.5000	0.50000	10*			
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น	2.7209	1.03108	13	3.0000	1.35401	13	2.9444	0.76830	13	2.4091	0.80057	13			

\* ค่าเฉลี่ยเท่ากับ พิจารณาลำดับจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน \*\*ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากัน

จากตารางที่ ๑.5 แสดงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น จำแนกตามสาขาวิชาที่ศึกษา การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในสามลำดับแรกที่วัยทำงานตอนต้นที่มีสาขาวิชาที่ศึกษาแตกต่างกันนำมาพิจารณา และในลำดับอื่นๆ ก็เช่นเดียวกัน

ตารางที่ ๑.6

แสดงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน	โสด N = 374		ลำดับ	สมรสแต่ยังไม่มีบุตร N = 15		ลำดับ	สมรสและมีบุตร N = 11		ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.7689	0.66257	9	3.7000	0.81941	10*	4.1364	0.55186	4
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.9543	0.71981	7	3.8333	1.02933	9*	4.0000	0.77460	6*
3. ความมั่นคงในงาน	4.4637	0.70378	1	4.1667	0.91937	3	4.2273	0.64667	3
4. การปกครองบังคับบัญชา	4.4571	0.55797	2	4.5000	0.75593	1	4.5000	0.63246	1
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.3844	0.57352	3	4.4000	0.57321	2	4.4545	0.52223	2
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน	3.3571	0.76570	12	3.3667	0.74322	12	3.1818	0.95584	12
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร	3.6815	0.84913	10	3.7000	0.94112	11*	3.4091	1.11396	11
8. ค่านิยมส่วนบุคคล	3.9290	0.61646	8	4.0000	0.68139	6*	3.8636	0.71031	8
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	4.0858	0.67453	4	3.9333	1.13179	7	3.7727	0.81742	10
10. ความก้าวหน้า	4.0793	0.71735	5	3.8333	0.79433	8*	4.0000	0.97468	7*
11. อำนาจ ความเป็นที่เคารพ อิศระ และความท้าทายในงาน	3.9733	0.61534	6	4.0000	0.50000	5*	4.0455	0.87905	5
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน	3.5965	0.66402	11	4.0333	0.66726	4	3.8182	0.75076	9
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น	2.5121	1.02627	13	2.9667	1.21694	13	2.8000	0.94868	13

\* ค่าเฉลี่ยเท่ากัน พิจารณาลำดับจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากตารางที่ ๑.6 แสดงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น จำแนกตามสถานภาพการสมรส การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในสามลำดับแรกที่วัยทำงานตอนต้นที่มีสาขาวิชาที่ศึกษาแตกต่างกันนำมาพิจารณา และในลำดับอื่นๆ ก็เช่นเดียวกัน

ตารางที่ ๑.7

แสดงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน	อายุงาน		ลำดับ	0-5 ปี N = 314		ลำดับ	6-10 ปี N = 82		ลำดับ	มากกว่า 10 ปี N = 4		ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.				
	1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.7556		0.67065	9		3.8580	0.66725		9	3.7765	
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.9649	0.72416	6	3.8951	0.75712	8	3.9510	0.73298	7			
3. ความมั่นคงในงาน	4.4553	0.67670	1	4.3827	0.84510	2	4.4460	0.71259	2			
4. การปกครองบังคับบัญชา	4.4473	0.57840	2	4.5000	0.52705	1	4.4599	0.56679	1			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.4105	0.56329	3	4.2840	0.60176	3	4.3869	0.57094	3			
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน	3.3766	0.77853	12	3.2778	0.73314	12	3.3526	0.76892	12			
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร	3.7324	0.83030	10	3.4817	0.90419	11	3.6746	0.85926	10			
8. ค่านิยมส่วนบุคคล	3.9073	0.63122	8	4.0000	0.57735	7	3.9298	0.62009	8			
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	4.0623	0.70150	4	4.1159	0.70841	5	4.0714	0.70035	4			
10. ความก้าวหน้า	4.0511	0.71316	5	4.1420	0.78754	4	4.0678	0.72759	5			
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน	3.9602	0.63636	7	4.0427	0.55667	6	3.9763	0.61828	6			
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน	3.6214	0.66599	11	3.5976	0.68691	10	3.6190	0.67081	11			
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น	2.5740	1.05845	13	2.4321	0.93459	13	2.5366	1.03388	13			

จากตารางที่ ๑.7 แสดงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น จำแนกตามอายุงาน การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในสามลำดับแรกที่วัยทำงานตอนต้นที่มีสาขาวิชาที่ศึกษาแตกต่างกันนำมาพิจารณา และในลำดับอื่นๆ ก็เช่นเดียวกัน

ตารางที่ ๑.8

แสดงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น จำแนกตามรายได้ที่ได้รับต่อเดือน

รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท		ลำดับ	10,001 - 20,000 บาท		ลำดับ	20,001 - 30,000 บาท		ลำดับ
	N = 19			N = 188			N = 114		
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.8235	0.43088	7	3.7151	0.72185	9	3.7675	0.61392	9
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.9737	0.65561	6	4.0160	0.70311	6	3.9425	0.77561	7
3. ความมั่นคงในงาน	4.4474	0.68505	2	4.5348	0.65181	1	4.4956	0.66981	1
4. การปกครองบังคับบัญชา	4.4722	0.62948	1	4.4654	0.54491	2	4.4561	0.53448	2
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.2778	0.59956	3	4.4229	0.53803	3	4.3684	0.62419	3
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน	3.1053	0.73747	12	3.3904	0.74597	12	3.2366	0.79966	12
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร	3.3684	1.05201	11	3.6738	0.82502	10	3.6504	0.90110	11
8. ค่านิยมส่วนบุคคล	3.6579	0.74634	8	3.9362	0.60627	8	3.9381	0.61649	8
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	4.1316	0.83070	4	4.0588	0.67542	4	4.0088	0.74662	5
10. ความก้าวหน้า	4.0526	0.72447	5	4.0426	0.69436	5	4.0357	0.78475	4
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน	3.5789	0.62944	9	3.9601	0.59611	7	4.0000	0.62400	6
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน	3.4737	0.65561	10	3.6170	0.59824	11	3.6637	0.49463	10
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น	2.8158	0.80296	13	2.5780	1.10312	13	2.4598	1.03135	13

ตารางที่ ๑.8 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน	รายได้ที่ได้รับต่อเดือน		ลำดับ	30,001 - 40,000 บาท		ลำดับ	40,001 - 50,000 บาท		ลำดับ	มากกว่า 50,000 บาท		ลำดับ
	N = 37			N = 15			N = 27					
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.				
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.9189	0.59528	7	4.1333	0.61140	5*	3.8148	0.69543	8			
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.7973	0.74962	9	4.0667	0.67788	8**	3.6667	0.77211	10*			
3. ความมั่นคงในงาน	4.2297	0.75088	3	4.2667	0.77613	3	4.0185	1.00462	7			
4. การปกครองบังคับบัญชา	4.4865	0.72156	1	4.3000	0.75119	2	4.4815	0.48993	1			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.4722	0.55990	2	4.46673	0.63994	1	4.1296	0.47216	5			
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน	3.4730	0.76327	12	.5000	0.73193	12	3.5000	0.80861	12			
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร	3.7297	0.82995	10	4.1333	0.74322	6*	3.6667	0.83205	11*			
8. ค่านิยมส่วนบุคคล	3.8514	0.73470	8	3.9000	0.50709	10	4.1667	0.45993	3			
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	4.2162	0.65129	4	4.2000	0.75119	4	4.1111	0.62532	6			
10. ความก้าวหน้า	4.2027	0.70178	5	4.1000	0.91026	7	4.1852	0.66720	2			
11. อำนาจ ความเป็นที่พอใจ อิศระ และความท้าทายในงาน	4.0270	0.60030	6	4.0667	0.67788	8**	4.1481	0.66238	4			
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน	3.5000	0.65617	11	3.6000	0.57321	11	3.7222	0.68407	9			
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น	2.5000	0.95743	13	2.7333	0.67788	13	2.3148	0.95221	13			

\* ค่าเฉลี่ยเท่ากัน พิจารณาลำดับจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน \*\*ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากัน

จากตารางที่ ๑.8 แสดงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น จำแนกตามรายได้ที่ได้รับต่อเดือน การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในสามลำดับแรกที่วัยทำงานตอนต้นที่มีสาขาวิชาที่ศึกษาแตกต่างกันนำมาพิจารณา ยกเว้นในกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาทที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาเป็นอันดับแรก แต่อันดับที่สองให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความก้าวหน้า อันดับที่สามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล แต่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นลำดับที่ห้า และปัจจัยด้านความมั่นคงในงานเป็นลำดับที่เจ็ด ส่วนในกลุ่มรายได้ที่ได้รับต่อเดือนอื่นๆ ยังให้ความสำคัญกับปัจจัยในลำดับรองจากลำดับที่สามคล้ายคลึงกันกับลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น ที่จำแนกตามปัจจัยอื่นๆ

ตารางที่ ๑.9

แสดงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น จำแนกตามภาวะที่ต้องรับผิดชอบ

ภาวะที่ต้องรับผิดชอบ  ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน	รับผิดชอบเฉพาะ ตนเอง N = 212		ลำดับ	รับผิดชอบครอบครัว บางส่วน N = 175		ลำดับ	รับผิดชอบครอบครัว ทั้งหมด N = 13		ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
	1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.7381		0.68858	10		3.8237	0.63279	
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	4.0071	0.72445	6	3.9017	0.75224	8	3.6923	0.52195	8
3. ความมั่นคงในงาน	4.4645	0.71208	2	4.4483	0.69696	1	4.1154	0.89335	4
4. การปกครองบังคับบัญชา	4.5024	0.56167	1	4.3886	0.57773	2	4.7308	0.33011	1
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.4410	0.52209	3	4.3391	0.62229	3	4.1250	0.52764	3
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน	3.4597	0.73810	12	3.2601	0.77307	12	2.8462	0.89872	12
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร	3.7833	0.82251	9	3.5857	0.87170	11	3.1154	0.98221	11
8. ค่านิยมส่วนบุคคล	3.9384	0.60631	8	3.9286	0.64039	7	3.8077	0.59646	5
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	4.1462	0.66556	4	3.9713	0.72069	6	4.1923	0.85485	2
10. ความก้าวหน้า	4.1303	0.69236	5	4.0259	0.74350	4	3.6154	0.91638	9
11. อำนาจ ความสำเร็จ อิศระ และความท้าทายในงาน	3.9670	0.60122	7	4.0029	0.64438	5	3.7692	0.52502	6*
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน	3.6517	0.66779	11	3.5943	0.67889	10	3.4231	0.60712	10
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น	2.4834	1.03898	13	2.5838	1.01882	13	2.7917	1.17663	13

\* ค่าเฉลี่ยเท่ากัน พิจารณาลำดับจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากตารางที่ ๑.9 แสดงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น จำแนกตามภาวะที่ต้องรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในสามลำดับแรกที่วัยทำงานตอนต้นที่มีสาขาวิชาที่ศึกษาแตกต่างกันนำมาพิจารณา ส่วนในลำดับอื่นๆ ก็เช่นเดียวกันกับลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น ที่จำแนกตามปัจจัยอื่นๆ

ตารางที่ จ.10

แสดงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น จำแนกตามจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิต

ปัจจัย ที่เกี่ยวข้อง กับการเลือกงาน	จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิต		ลำดับ	มีสุขภาพ ความเป็นอยู่ดี N = 64		ลำดับ	มีคู่ชีวิตที่ดี ครอบครัวมีความสุข N = 98		ลำดับ	มีฐานะดี N = 25		ลำดับ	ประสบความสำเร็จ ในการทำงาน N = 25		ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.				
	1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.8281		0.59240	9		3.7629	0.72562		9	4.0600		0.54620	5	
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.8516	0.82942	8	3.9439	0.69565	6	4.0000	0.70711	8*	3.8400	0.77352	8			
3. ความมั่นคงในงาน	4.3571	0.72082	3	4.4694	0.68420	2	4.3200	0.78899	3	4.6600	0.74610	1			
4. การปกครองบังคับบัญชา	4.3672	0.62515	2	4.4949	0.57658	1	4.4800	0.56789	1	4.2917	0.60643	3			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.3750	0.54190	1	4.4439	0.50702	3	4.3600	0.60415	2	4.2400	0.56125	4			
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน	3.2969	0.80533	12	3.3918	0.66233	12	3.6600	0.75993	12	3.7000	0.66144	11			
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร	3.7422	1.04271	10	3.6701	0.73203	10	3.8800	0.71122	10	4.0800	0.67206	5			
8. ค่านิยมส่วนบุคคล	4.0234	0.55227	4	3.8557	0.62898	7	4.0400	0.55752	6	3.7400	0.70887	10			
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	3.9531	0.75445	6	4.0204	0.69207	5	4.0000	0.69222	7*	3.9400	0.79477	6			
10. ความก้าวหน้า	3.9683	0.73437	5	4.0459	0.75330	4	4.3000	0.57735	4	4.3200	0.73428	2			
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และ ความท้าทายในงาน	3.8672	0.57901	7	3.8265	0.62632	8	3.9400	0.63443	9	3.9000	0.70711	7			
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน	3.6667	0.71279	11	3.5510	0.70158	11	3.7600	0.45917	11	3.4000	0.61237	12			
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น	2.3333	0.96303	13	2.5365	1.04591	13	2.6600	0.90967	13	2.5600	1.04403	13			

\* ค่าเฉลี่ยเท่ากัน พิจารณาลำดับจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ จ.10 (ต่อ)

ปัจจัย ที่เกี่ยวข้อง กับการเลือกงาน	จุดมุ่งหมายสูงสุด ในชีวิต		เป็นเจ้าของกิจการ		ลำดับ	มีความมั่นคงใน อาชีพ		ลำดับ	สามารถพึ่งตนเอง และช่วยเหลือผู้อื่นได้		ลำดับ
	N = 38		N = 29			N = 109					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.				
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.8649	0.71345	9	3.6786	0.59651	11	3.7130	0.68769	9		
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	4.0541	0.76179	6	3.9655	0.53337	7	3.9633	0.75371	7		
3. ความมั่นคงในงาน	4.3158	0.68202	4	4.6034	0.48879	1	4.5324	0.67073	1		
4. การปกครองบังคับบัญชา	4.5395	0.63012	1	4.4828	0.55874	2	4.4954	0.47383	2		
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.4079	0.54345	3	4.3750	0.61802	3	4.3843	0.63983	3		
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน	3.4474	0.69544	12	3.3621	0.65324	12	3.1682	0.83537	12		
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร	3.5658	0.81515	11	3.8448	0.62826	9	3.5370	0.93154	11		
8. ค่านิยมส่วนบุคคล	3.9737	0.64669	8	3.9138	0.55209	8	3.9404	0.63729	8		
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	4.4342	0.58322	2	4.1379	0.66677	5	4.0780	0.68101	5		
10. ความก้าวหน้า	4.0000	0.74435	7	4.2414	0.62136	4	4.0417	0.71736	6		
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และ ความท้าทายในงาน	4.2237	0.52886	5	4.0172	0.43266	6	4.1055	0.63492	4		
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน	3.7105	0.70358	10	3.7241	0.68902	10	3.6101	0.66791	10		
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น	2.3421	1.10347	13	2.7586	1.09887	13	2.6667	1.03219	13		

\* ค่าเฉลี่ยเท่ากัน พิจารณาลำดับจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากตารางที่ จ.10 แสดงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น จำแนกตามจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิต การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในสามลำดับแรกที่วัยทำงานตอนต้นที่มีสาขาวิชาที่ศึกษาแตกต่างกันนำมาพิจารณา ยกเว้นในกลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือการเป็นเจ้าของกิจการจะให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาเป็นอันดับแรก และอันดับที่สองให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ส่วนอันดับที่สามยังคงให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคล้ายคลึงกับกลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตอื่นๆ และในกลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตต่างๆ กัน ก็ยังให้ความสำคัญกับปัจจัยในลำดับรองจากลำดับที่สามคล้ายคลึงกันกับลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น ที่จำแนกตามปัจจัยอื่นๆ

## สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลกับการให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน

2.1 วิทยทำงานตอนต้นเพศหญิงและเพศชายให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน ผู้ศึกษาจะทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละด้านระหว่างเพศชายและเพศหญิงโดยใช้ค่าทีเทสท์ (t-Test)

ตารางที่ จ.11

เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวิทยทำงานตอนต้น จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.7185	0.70000	3.8014	0.65270	-1.134	0.257
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.9788	0.79096	3.9393	0.70829	0.491	0.624
3. ความมั่นคงในงาน	4.1933	0.87360	4.5538	0.60184	-4.105	0.000*
4. การปกครองบังคับบัญชา	4.4661	0.60880	4.4573	0.54931	0.141	0.888
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.3025	0.66453	4.4229	0.52318	-1.758	0.080
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน	3.3277	0.84231	3.3633	0.73663	-0.422	0.673
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร	3.6303	0.87445	3.6935	0.85358	-0.672	-0.502
8. ค่านิยมส่วนบุคคล	3.9370	0.67194	3.9268	0.59793	0.150	0.881
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	4.1681	0.74866	4.0304	0.67599	1.802	0.072
10. ความก้าวหน้า	4.0672	0.78093	4.0681	0.70508	-0.011	0.991
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระและความท้าทายในงาน	4.0714	0.61852	3.9359	0.61484	2.011	0.045*
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน	3.6134	0.68097	3.6214	0.66766	-0.109	0.914
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น	2.5840	1.09954	2.5162	1.00574	0.598	0.550

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ จ.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวิทยทำงานตอนต้น จำแนกตามเพศ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน และอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน โดยเพศหญิงให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมากกว่า

เพศชาย และปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน เพศชายให้ความสำคัญมากกว่าเพศหญิง

จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าวัยทำงานตอนต้นเพศหญิงและเพศชายให้ความสำคัญกับปัจจัยในการเลือกงานแตกต่างกัน 2 ปัจจัย ไม่แตกต่างกัน 11 ปัจจัย ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า วัยทำงานตอนต้นเพศหญิงและเพศชายให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน

2.2 วัยทำงานตอนต้นที่มีอายุแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน ผู้ศึกษาจะทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละด้านระหว่างกลุ่มอายุที่แตกต่างกันของวัยทำงานตอนต้น โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova)

ตารางที่ จ.12

เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น จำแนกตามกลุ่มอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.420	0.210	0.470	0.625
ภายในกลุ่ม	393	175.551	0.447		
รวม	395	175.972			
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.521	0.260	0.483	0.617
ภายในกลุ่ม	395	212.774	0.539		
รวม	397	213.295			
3. ความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.012	0.006	0.012	0.988
ภายในกลุ่ม	395	201.576	0.510		
รวม	397	201.589			
4. การปกครองบังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.679	0.339	1.057	0.349
ภายในกลุ่ม	396	127.180	0.321		
รวม	398	027.858			

ตารางที่ ๑.12 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.308	0.154	0.471	0.625
ภายในกลุ่ม	395	129.104	0.327		
รวม	397	129.412			
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.234	1.117	1.898	0.151
ภายในกลุ่ม	394	231.895	0.589		
รวม	396	234.130			
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2	5.441	2.721	3.736	0.025*
ภายในกลุ่ม	395	287.673	0.728		
รวม	397	293.114			
8. ค่านิยมส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.875	0.438	1.139	0.321
ภายในกลุ่ม	396	152.160	0.384		
รวม	398	153.035			
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.464	0.232	0.472	0.624
ภายในกลุ่ม	396	194.750	0.492		
รวม	398	195.214			
10. ความก้าวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.204	0.102	0.192	0.826
ภายในกลุ่ม	395	209.964	0.532		
รวม	397	210.168			
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความ ท้าทายในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.378	0.189	0.493	0.611
ภายในกลุ่ม	397	152.147	0.383		
รวม	399	152.524			

ตารางที่ ๑.12 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.932	0.466	1.036	0.356
ภายในกลุ่ม	396	178.163	0.450		
รวม	398	179.095			
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	6.329	3.165	2.990	0.051
ภายในกลุ่ม	393	415.890	1.058		
รวม	395	422.219			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ ๑.12 พบว่า วิทยทำงานตอนต้นในกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการเลือกงานในด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ดังนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไป ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่มีปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการเลือกงานในด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรแตกต่างกันโดยใช้ LSD ดังแสดงผลในตารางที่ ๑.13

ตารางที่ ๑.13

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรที่วิทยทำงานตอนต้นที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงาน

กลุ่มอายุ	— X	20-23 ปี	24-26 ปี	27-29 ปี
		3.7222	3.7849	3.5389
20-23 ปี	3.7222	-	0.0627	0.1833
24-26 ปี	3.7849		-	0.2460*
27-29 ปี	3.5389			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ ๑.13 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุต่างๆ พิจารณปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่

กลุ่มอายุ 24-26 ปี พิจารณาปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 27-29 ปี

จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า วิทยทำงานตอนต้นในกลุ่มอายุที่ต่างกันมีปัจจัยที่พิจารณาในการเลือกงานแตกต่างกันเพียง 1 ปัจจัย ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ซึ่งตั้งไว้ว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีอายุแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน

2.3 วิทยทำงานตอนต้นที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลและต่างจังหวัดให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน ผู้ศึกษาจะทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละด้านระหว่างวิทยทำงานตอนต้นที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลและต่างจังหวัดโดยใช้ค่าทีเทสต์ (t-Test)

ตารางที่ จ.14

เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวิทยทำงานตอนต้น จำแนกตามภูมิลำเนา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน	กรุงเทพฯ และ ปริมณฑล		ต่างจังหวัด		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.7490	0.66760	3.8252	0.66676	-1.091	0.276
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	4.0000	0.70006	3.8655	0.78230	1.766	0.078
3. ความมั่นคงในงาน	4.4150	0.73036	4.5000	0.67956	-1.145	0.253
4. การปกครองบังคับบัญชา	4.4764	0.56881	4.4310	0.56403	0.768	0.443
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.3686	0.60461	4.4196	0.50578	-0.854	0.768
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน	3.3631	0.76144	3.3345	0.78408	0.357	0.722
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร	3.6680	0.84424	3.6862	0.88770	-0.203	0.839
8. ค่านิยมส่วนบุคคล	3.9429	0.63002	3.9069	0.60377	0.558	0.577
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ตนเอง	4.0922	0.71289	4.0347	0.67847	0.786	0.432
10. ความก้าวหน้า	4.0810	0.73352	4.0448	0.71908	0.477	0.633
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน	3.9882	0.59514	3.9552	0.65859	0.514	0.608
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน	3.6412	0.66231	3.5799	0.68619	0.877	0.381
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น	2.5296	1.03515	2.5490	1.03515	-0.178	0.859

จากตารางที่ จ.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น จำแนกตามภูมิภาคไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีภูมิลำเนาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และวัยทำงานตอนต้นที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัดให้ความสำคัญกับปัจจัยในการเลือกงาน ไม่แตกต่าง ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า วัยทำงานตอนต้นที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลและต่างจังหวัดให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน

2.4 วัยทำงานตอนต้นที่สำเร็จการศึกษาหรือกำลังศึกษาในระดับที่แตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน ผู้ศึกษาจะทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละด้านระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของวัยทำงานตอนต้น โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova)

ตารางที่ จ.15

เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น  
จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	3.	0.684	0.228	0.510	0.676
ภายในกลุ่ม	392	175.288	0.447		
รวม	395	175.972			
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.922	0.641	1.194	0.312
ภายในกลุ่ม	394	211.373	0.536		
รวม	397	213.295			
3. ความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.727	0.242	0.476	0.699
ภายในกลุ่ม	394	200.861	0.510		
รวม	397	201.589			

ตารางที่ ๑.15 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
4. การปกครองบังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	3	5.394	1.798	5.799	0.001*
ภายในกลุ่ม	395	122.465	0.310		
รวม	398	127.858			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.789	0.930	2.893	0.035*
ภายในกลุ่ม	394	126.623	0.321		
รวม	397	129.412			
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	5.517	1.839	3.161	0.025*
ภายในกลุ่ม	393	228.613	0.582		
รวม	396	234.130			
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.343	0.448	0.604	0.612
ภายในกลุ่ม	394	291.771	0.741		
รวม	397	293.114			
8. ค่านิยมส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.680	0.893	2.347	0.072
ภายในกลุ่ม	395	150.355	0.381		
รวม	398	153.035			
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.938	0.979	2.012	0.112
ภายในกลุ่ม	395	192.276	0.487		
รวม	398	195.214			
10. ความก้าวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.882	0.627	1.187	0.315
ภายในกลุ่ม	394	208.286	0.529		
รวม	397	210.168			

ตารางที่ ๑.15 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อีสุระ และความทำ ทหายในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.997	0.999	2.646	0.049*
ภายในกลุ่ม	396	149.527	0.378		
รวม	399	152.524			
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.021	0.674	1.503	0.213
ภายในกลุ่ม	395	177.074	0.448		
รวม	398	179.095			
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น					
ระหว่างกลุ่ม	3	5.112	1.704	1.601	0.189
ภายในกลุ่ม	392	417.107	1.064		
รวม	395	422.219			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ ๑.15 พบว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการเลือกงาน 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยในด้านการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน และอำนาจ ความรับผิดชอบ อีสุระ และความทำทหายในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่มีปัจจัยในด้านการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน และอำนาจ ความรับผิดชอบ อีสุระ และความทำทหายในงานแตกต่างกัน โดยใช้ LSD ดังแสดงผลในตารางที่ ๑.16, ๑.17, ๑.18 และ ๑.19

## ตารางที่ จ.16

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา  
ที่วิทยทำงานตอนต้นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงาน

ระดับการศึกษา	— X	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ประกาศนียบัตร บัณฑิต	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า
		4.4235	3.7857	4.5833	4.3750
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	4.4235	-	0.6378*	0.1598*	0.0485
ประกาศนียบัตร บัณฑิต	3.7857		-	0.7976*	0.5893
ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า	4.5833			-	0.2083
ปริญญาเอกหรือ เทียบเท่า	4.3750				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ จ.16 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา  
จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่าระดับการศึกษาต่างๆ พิจารณาปัจจัยด้านความมี  
ชื่อเสียงขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่ม  
ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าพิจารณาปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา  
มากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและกลุ่มที่มีการศึกษาระดับ  
ประกาศนียบัตรบัณฑิต และกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าพิจารณาปัจจัย  
ด้านการปกครองบังคับบัญชา มากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต

## ตารางที่ จ.17

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่วัดทำงานตอนต้นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงาน

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ประกาศนียบัตร บัณฑิต	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า
		4.3464	4.5000	4.4875	3.8750
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	4.3464	-	0.1536	0.1411*	0.4714
ประกาศนียบัตร บัณฑิต	4.5000		-	0.0125	0.6250
ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า	4.4875			-	0.6125*
ปริญญาเอกหรือ เทียบเท่า	3.8750				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ จ.17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่าพบว่าระดับการศึกษาต่างๆ พิจารณาปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าพิจารณาปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า และกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าพิจารณาปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

## ตารางที่ จ.18

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศ  
ในงาน ที่วิจัยทำงานตอนต้นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงาน

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ประกาศนียบัตร บัณฑิต	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า
		3.2715	3.4286	3.5294	3.3750
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	3.2715	-	0.1570	0.2579*	0.1035
ประกาศนียบัตร บัณฑิต	3.4286		-	0.1008	0.0536
ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า	3.5294			-	0.1544
ปริญญาเอกหรือ เทียบเท่า	3.3750				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ จ.18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงาน  
จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่าระดับการศึกษาต่างๆ พิจารณาปัจจัยด้าน  
ตำแหน่งและเกียรติยศในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่  
ได้แก่ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าพิจารณาปัจจัยด้านการปกครองบังคับ  
บัญชา มากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

## ตารางที่ จ.19

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านอำนาจ  
ความรับผิดชอบ อิศระ และความท้าทายในงาน  
ที่วัยทำงานตอนต้นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงาน

ระดับการศึกษา	— X	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ประกาศนียบัตร บัณฑิต	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า
		3.9387	3.5714	4.0750	4.2500
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	3.9387	-	0.3672	0.1363*	0.3113
ประกาศนียบัตร บัณฑิต	3.5714		-	0.5036*	0.6786
ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า	4.0750			-	0.1750
ปริญญาเอกหรือ เทียบเท่า	4.2500				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ จ.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิศระ และความท้าทายในงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่าระดับการศึกษาต่างๆ พิจารณปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิศระ และความท้าทายในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าพิจารณาปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิศระ และความท้าทายในงานมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และกลุ่มที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต

จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า วัยทำงานตอนต้นในระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยที่พิจารณาในการเลือกงานแตกต่างกันเพียง 4 ปัจจัย จากทั้งหมด 13 ปัจจัย ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า วัยทำงานตอนต้นที่สำเร็จการศึกษาหรือกำลังศึกษาในระดับที่แตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน

2.5 วัยทำงานตอนต้นที่สาขาวิชาที่จบการศึกษาล่าสุดหรือที่กำลังศึกษาแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน ผู้ศึกษาจะทำการ

ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละด้านระหว่างสาขาวิชาที่ศึกษาที่แตกต่างกันของวิทยทำงานตอนต้น โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova)

ตารางที่ จ.20

เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวิทยทำงานตอนต้น  
จำแนกตามสาขาวิชาที่ศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	7	3.521	0.503	1.136	0.339
ภายในกลุ่ม	386	170.875	0.443		
รวม	393	174.396			
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	7	2.657	0.380	0.704	0.669
ภายในกลุ่ม	388	209.229	0.539		
รวม	395	211.886			
3. ความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	7	3.099	0.443	0.867	0.533
ภายในกลุ่ม	388	198.179	0.511		
รวม	395	201.278			
4. การปกครองบังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	7	4.703	0.672	2.127	0.040*
ภายในกลุ่ม	389	122.862	0.316		
รวม	396	127.564			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	7	2.307	0.330	1.009	0.424
ภายในกลุ่ม	388	126.715	0.327		
รวม	395	129.022			
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	7	9.342	1.335	2.326	0.025*
ภายในกลุ่ม	387	222.044	0.574		
รวม	394	231.386			

ตารางที่ จ.20 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	7	11.104	1.586	2.200	0.034*
ภายในกลุ่ม	388	279.797	0.721		
รวม	395	290.901			
8. ค่านิยมส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	7	3.637	0.520	1.364	0.219
ภายในกลุ่ม	389	148.244	0.381		
รวม	396	151.882			
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	7	2.370	0.339	0.687	0.683
ภายในกลุ่ม	389	191.655	0.493		
รวม	396	194.025			
10. ความก้าวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	7	5.244	0.749	1.420	0.196
ภายในกลุ่ม	388	204.732	0.528		
รวม	395	209.977			
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	7	4.653	0.665	1.766	0.093
ภายในกลุ่ม	390	146.820	0.376		
รวม	397	151.473			
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน					
ระหว่างกลุ่ม	7	2.864	0.409	0.914	0.496
ภายในกลุ่ม	389	174.172	0.448		
รวม	396	177.035			
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น					
ระหว่างกลุ่ม	7	7.786	1.112	1.054	0.393
ภายในกลุ่ม	386	407.285	1.055		
รวม	393	415.071			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ จ.20 พบว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีสาขาวิชาที่ศึกษาแตกต่างกัน จะมีปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการเลือกงาน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยในด้านการปกครอง บังคับบัญชา ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน และความมีชื่อเสียงขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่มีปัจจัยในด้านการปกครองบังคับบัญชา ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน และความมีชื่อเสียงขององค์กรโดยใช้ LSD ดังแสดงผลในตารางที่ จ.21, จ.22 และ จ.23

ตารางที่ จ.21

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา  
ที่วิทยทำงานตอนต้นที่มีสาขาวิชาที่ศึกษาแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงาน

สาขาวิชา	— X	การศึกษา	มนุษยศาสตร์ และศิลปกรรม ศาสตร์	สังคมศาสตร์ ธุรกิจ และ กฎหมาย	วิทยาศาสตร์	วิศวกรรมศาสตร์ การผลิต และ การก่อสร้าง	เกษตรศาสตร์	สุขภาพและ สวัสดิการ	การบริการ
		4.5625	4.3846	4.5068	4.3725	4.4070	4.1250	4.0556	4.8182
- การศึกษา	4.5625	-	0.1779	0.0557	0.1900	0.1555	0.4375	0.5069	0.2557
- มนุษยศาสตร์และศิลปกรรม ศาสตร์	4.3846	-	-	0.1222	0.0121	0.0224	0.2596	0.3291	0.4336*
- สังคมศาสตร์ ธุรกิจ และ กฎหมาย	4.5068	-	-	-	0.1343	0.0999	0.3818	0.4513*	0.3113
- วิทยาศาสตร์	4.3725	-	-	-	-	0.0344	0.2475	0.3170	0.4456*
- วิศวกรรมศาสตร์ การผลิต และการก่อสร้าง	4.4070	-	-	-	-	-	0.2820	0.351	0.4112*
- เกษตรศาสตร์	4.1250	-	-	-	-	-	-	0.0694	0.6932*
- สุขภาพและสวัสดิการ	4.0556	-	-	-	-	-	-	-	0.7626*
- การบริการ	4.8182	-	-	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ ๑.21 พบว่า วิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีสาขาวิชาที่ศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการเลือกงานในด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์ ธุรกิจ และกฎหมายพิจารณาปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชามากกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาสุขภาพและสวัสดิการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาการบริการพิจารณาปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชามากกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาเกษตรศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่มสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ การผลิต และการก่อสร้าง กลุ่มสาขาวิชาเกษตรศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชาสุขภาพและสวัสดิการ

ตารางที่ จ.22

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงาน  
ที่วิทยาลัยทอนตันที่มีสาขาวิชาที่ศึกษาแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงาน

สาขาวิชา	— X	การศึกษา	มนุษยศาสตร์ และศิลปกรรม ศาสตร์	สังคมศาสตร์ ธุรกิจ และ กฎหมาย	วิทยาศาสตร์	วิศวกรรมศาสตร์ การผลิต และ การก่อสร้าง	เกษตรศาสตร์	สุขภาพและ สวัสดิการ	การบริการ
		3.3750	3.1200	3.4656	3.1373	3. 2159	3.7500	3.3333	3.4091
- การศึกษา	3.3750	-	0.2550	0.0906	0.2377	0.1591	0.3750	0.417	0.341
- มนุษยศาสตร์และศิลปกรรม ศาสตร์	3.1200	-	-	0.3456*	0.0173	0.0959	0.6300	0.2133	0.2891
- สังคมศาสตร์ ธุรกิจ และ กฎหมาย	3.4656	-	-	-	0.3283*	0.2497*	0.2844	0.1323	0.0565
- วิทยาศาสตร์	3.1373	-	-	-	-	0.0787	0.6127	0.1961	0.2718
- วิศวกรรมศาสตร์ การผลิต และการก่อสร้าง	3. 2159	-	-	-	-	-	0.5341	0.1174	0.1932
- เกษตรศาสตร์	3.7500	-	-	-	-	-	-	0.4167	0.3409
- สุขภาพและสวัสดิการ	3.3333	-	-	-	-	-	-	-	0.0758
- การบริการ	3.4091	-	-	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ ๑.22 พบว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีสาขาวิชาที่ศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการเลือกงานในด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ วิทยทำงานตอนต้นที่จบการศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์ ธุรกิจ และกฎหมายพิจารณาปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานมากกว่าวิทยทำงานตอนต้นที่จบการศึกษาในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และศิลปกรรม กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ การผลิต และการก่อสร้าง

ตารางที่ จ.23

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร  
ที่วิทยทำงานตอนต้นที่มีสาขาวิชาที่ศึกษาแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงาน

สาขาวิชา	— X	การศึกษา	มนุษยศาสตร์ และศิลปกรรม ศาสตร์	สังคมศาสตร์ ธุรกิจ และ กฎหมาย	วิทยาศาสตร์	วิศวกรรมศาสตร์ การผลิต และ การก่อสร้าง	เกษตรศาสตร์	สุขภาพและ สวัสดิการ	การบริการ
		3.6875	3.4902	3.8165	3.4804	3.5341	3.6250	3.2222	3.5000
- การศึกษา	3.6875	-	0.1973	0.1290	0.2071	0.1534	0.0625	0.4653	0.1875
- มนุษยศาสตร์และศิลปกรรม ศาสตร์	3.4902	-	-	0.3263*	0.0098	0.0439	0.1348	0.2680	0.0098
- สังคมศาสตร์ ธุรกิจ และ กฎหมาย	3.8165	-	-	-	0.3361*	0.2824*	0.1915	0.5943*	0.3165
- วิทยาศาสตร์	3.4804	-	-	-	-	0.0537	0.1446	0.2582	0.0196
- วิศวกรรมศาสตร์ การผลิต และการก่อสร้าง	3.5341	-	-	-	-	-	0.0909	0.3119	0.0341
- เกษตรศาสตร์	3.6250	-	-	-	-	-	-	0.4028	0.1250
- สุขภาพและสวัสดิการ	3.2222	-	-	-	-	-	-	-	0.2778
- การบริการ	3.5000	-	-	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ ๑.23 พบว่า วิทยาลัยอาชีวศึกษาตอนต้นที่มีสาขาวิชาที่ศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการเลือกงานในด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาตอนต้นที่จบการศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์ ธุรกิจ และกฎหมายพิจารณาปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรมากกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาตอนต้นที่จบการศึกษาในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์ และศิลปกรรม วิทยาลัยอาชีวศึกษาตอนต้นที่จบการศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์ ธุรกิจ และกฎหมายพิจารณาปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรมากกว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาตอนต้นที่จบการศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่มสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ การผลิต และการก่อสร้าง และกลุ่มสาขาวิชาสุขภาพและสวัสดิการ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า วิทยาลัยอาชีวศึกษาตอนต้นที่มีสาขาวิชาที่ศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยที่พิจารณาในการเลือกงานแตกต่างกันเพียง 3 ปัจจัย จาก 13 ปัจจัย ดังนั้นผลการวิจัยในครั้งนี้จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า วิทยาลัยอาชีวศึกษาตอนต้นที่สาขาวิชาที่จบการศึกษาล่าสุดหรือที่กำลังศึกษาแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน

2.6 วิทยาลัยอาชีวศึกษาตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน ผู้ศึกษาจะทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละด้านระหว่างสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันของวิทยาลัยอาชีวศึกษาตอนต้น โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova)

## ตารางที่ จ.24

เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น

จำแนกตามสถานภาพการสมรส

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.534	0.767	1.728	0.179
ภายในกลุ่ม	393	174.438	0.444		
รวม	395	175.972			
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.238	0.119	0.221	0.802
ภายในกลุ่ม	395	213.056	0.539		
รวม	397	213.295			
3. ความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.813	0.907	1.793	0.168
ภายในกลุ่ม	395	199.775	0.506		
รวม	397	201.589			
4. การปกครองบังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.045	0.022	0.069	0.933
ภายในกลุ่ม	396	127.814	0.323		
รวม	398	127.858			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.055	0.028	0.084	0.919
ภายในกลุ่ม	395	129.357	0.327		
รวม	397	129.412			
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.331	0.166	0.279	0.756
ภายในกลุ่ม	394	233.798	0.593		
รวม	396	234.130			
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.803	0.401	0.542	0.582
ภายในกลุ่ม	395	292.311	0.740		
รวม	397	293.114			

ตารางที่ จ.24 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
8. ค่านิยมส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.122	0.061	0.158	0.854
ภายในกลุ่ม	396	152.913	0.386		
รวม	398	153.035			
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.344	0.672	1.373	0.255
ภายในกลุ่ม	396	193.870	0.490		
รวม	398	195.214			
10. ความก้าวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.924	0.462	0.873	0.419
ภายในกลุ่ม	395	209.244	0.530		
รวม	397	210.168			
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.064	0.032	0.084	0.919
ภายในกลุ่ม	397	152.460	0.384		
รวม	399	152.524			
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.200	1.600	3.602	0.028*
ภายในกลุ่ม	396	175.895	0.444		
รวม	398	179.095			
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.690	1.845	1.733	0.178
ภายในกลุ่ม	393	418.529	1.065		
รวม	395	422.219			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ จ.24 พบว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน จะมีปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการเลือกงาน 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยในด้านลักษณะงาน/ภาระงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์ที่

ได้ไปตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่มีปัจจัยในด้านลักษณะงาน/ภาระงานโดยใช้ LSD ดังแสดงผลในตารางที่ จ.25

ตารางที่ จ.25

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านลักษณะงาน/ภาระงานที่วัยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงาน

สถานภาพการสมรส	— X	โสด	สมรสแต่ยังไม่มีบุตร	สมรสและมีบุตร
		3.5965	4.0333	3.8182
โสด	3.5965	-	0.4368*	0.2217
สมรสแต่ยังไม่มีบุตร	4.0333		-	0.2152
สมรสและมีบุตร	3.8182			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ จ.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านลักษณะงาน/ภาระงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่ พบว่าสถานภาพการสมรสต่างๆ พิจารณาปัจจัยด้านลักษณะงาน/ภาระงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีสถานภาพสมรสแต่ยังไม่มีบุตรพิจารณาปัจจัยด้านลักษณะงาน/ภาระงานมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด

จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า วัยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีปัจจัยที่พิจารณาในการเลือกงานแตกต่างกันเพียง 1 ปัจจัย จาก 13 ปัจจัย ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ที่ตั้งไว้ว่า วัยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน

2.7 วัยทำงานตอนต้นที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน ผู้ศึกษาจะทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละด้านระหว่างอายุการทำงานที่แตกต่างกันของวัยทำงานตอนต้น โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova)

ตารางที่ ๑.26  
 เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น  
 จำแนกตามอายุการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.677	0.338	0.759	0.469
ภายในกลุ่ม	393	175.295	0.446		
รวม	395	175.972			
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.323	0.162	0.300	0.741
ภายในกลุ่ม	395	212.971	0.539		
รวม	397	213.295			
3. ความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.579	0.789	1.559	0.212
ภายในกลุ่ม	395	200.010	0.506		
รวม	397	201.589			
4. การปกครองบังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.291	0.145	0.451	0.637
ภายในกลุ่ม	396	127.568	0.322		
รวม	398	127.858			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.260	0.630	1.942	0.145
ภายในกลุ่ม	395	128.152	0.324		
รวม	397	129.412			
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.131	0.565	0.956	0.385
ภายในกลุ่ม	394	232.999	0.591		
รวม	396	234.130			
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2	5.301	2.650	3.637	0.027*
ภายในกลุ่ม	395	287.813	0.729		
รวม	397	293.114			

ตารางที่ จ.26 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
8. ค่านิยมส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.972	0.486	1.266	0.283
ภายในกลุ่ม	396	152.063	0.384		
รวม	398	153.035			
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.342	0.171	0.348	0.706
ภายในกลุ่ม	396	194.872	0.492		
รวม	398	195.214			
10. ความก้าวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.681	0.341	0.642	0.527
ภายในกลุ่ม	395	209.487	0.530		
รวม	397	210.168			
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.484	0.242	0.632	0.532
ภายในกลุ่ม	397	152.040	0.383		
รวม	399	152.524			
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.302	0.151	0.334	0.716
ภายในกลุ่ม	396	178.794	0.451		
รวม	398	179.095			
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.793	1.897	1.781	0.170
ภายในกลุ่ม	393	418.426	1.065		
รวม	395	422.219			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ จ.26 พบว่า วิทยุทำงานตอนต้นที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน จะมีปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการเลือกงาน 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยในด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงนำผลการ

วิเคราะห์ที่ได้ไปตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่มีปัจจัยในด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรโดยใช้ LSD ดังแสดงผลในตารางที่ จ.27

ตารางที่ จ.27

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรที่วัยทำงานตอนต้นที่มีอายุงานแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงาน

อายุงาน	— X	0-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.7324	3.4817	3.1250
0-5 ปี	3.7324	-	0.2507*	0.6074
6-10 ปี	3.4817		-	0.3567
มากกว่า 10 ปี	3.1250			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ จ.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่ พบว่าสถานภาพการสมรสต่างๆ พิจารณาปัจจัยด้านลักษณะงาน/ภาระงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุงาน 0-5 ปี พิจารณาปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงาน 6-10 ปี

จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า วัยทำงานตอนต้นที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่พิจารณาในการเลือกงานแตกต่างกันเพียง 1 ปัจจัย จากทั้งหมด 13 ปัจจัย ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า วัยทำงานตอนต้นที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน

2.8 วัยทำงานตอนต้นที่รายได้ที่รับรู้ต่อเดือนแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน ผู้ศึกษาจะทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละด้านระหว่างรายได้ที่รับรู้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของวัยทำงานตอนต้น โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova)

## ตารางที่ จ.28

เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น  
จำแนกตามรายได้ที่ได้รับต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	5	3.449	0.690	1.559	0.171
ภายในกลุ่ม	390	172.523	0.442		
รวม	395	175.972			
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	5	4.067	0.813	1.524	0.181
ภายในกลุ่ม	392	209.228	0.534		
รวม	397	213.295			
3. ความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	5	8.898	1.780	3.620	0.003*
ภายในกลุ่ม	392	192.691	0.492		
รวม	397	201.589			
4. การปกครองบังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	5	0.432	0.086	0.267	0.931
ภายในกลุ่ม	393	127.426	0.324		
รวม	398	127.858			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	5	2.641	0.528	1.633	0.150
ภายในกลุ่ม	392	126.771	0.323		
รวม	397	129.412			
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	5	4.385	0.877	1.492	0.191
ภายในกลุ่ม	391	229.745	0.588		
รวม	396	234.130			
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	5	5.118	1.024	1.393	0.226
ภายในกลุ่ม	392	287.996	0.735		
รวม	397	293.114			

ตารางที่ จ.28 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
8. ค่านิยมส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	5	3.176	0.635	1.666	0.142
ภายในกลุ่ม	393	149.859	0.381		
รวม	398	153.035			
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	5	1.612	0.322	0.655	0.658
ภายในกลุ่ม	393	193.602	0.493		
รวม	398	195.214			
10. ความก้าวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	5	1.300	0.260	0.488	0.785
ภายในกลุ่ม	392	208.868	0.533		
รวม	397	210.168			
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	5	4.128	0.826	2.192	0.054
ภายในกลุ่ม	394	148.396	0.377		
รวม	399	152.524			
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน					
ระหว่างกลุ่ม	5	1.445	0.289	0.639	0.670
ภายในกลุ่ม	393	177.650	0.452		
รวม	398	179.095			
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น					
ระหว่างกลุ่ม	5	4.418	0.884	0.825	0.533
ภายในกลุ่ม	390	417.801	1.071		
รวม	395	422.219			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ จ.28 พบว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีรายได้ที่ ได้รับต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการเลือกงาน 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยในด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไป

ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่มีปัจจัยในด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร โดยใช้ LSD ดังแสดงผลในตารางที่ จ.29

ตารางที่ จ.29

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน  
ที่วิทยทำงานตอนต้นที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงาน

รายได้ที่ได้รับต่อเดือน	— X	ต่ำกว่า	10,001 –	20,001 –	30,001 –	40,001 –	มากกว่า
		10,000 บาท	20,000 บาท	30,000 บาท	40,000 บาท	50,000 บาท	50,000 บาท
		4.4474	4.5348	4.4956	4.2297	4.2667	4.0185
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.4474	-	0.0874	0.0482	0.2176	0.1807	0.4288*
10,001 - 20,000 บาท	4.5348		-	0.0392	0.3050*	0.2681	0.5162*
20,001 - 30,000 บาท	4.4956			-	0.2658*	0.2289	0.4771*
30,001 - 40,000 บาท	4.2297				-	0.0369	0.2112
40,001 - 50,000 บาท	4.2667					-	0.2481
มากกว่า 50,000 บาท	4.0185						-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ จ.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านความมั่นคงในงานจำแนกตามรายได้ที่ได้รับต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีระดับรายได้ต่างๆ พิจารณาปัจจัยด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท พิจารณาปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมากกว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท พิจารณาปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท

จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า วัยทำงานตอนต้นที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่พิจารณาในการเลือกงานแตกต่างกันเพียง 1 ปัจจัย จาก 13 ปัจจัย ดังนั้นผลการวิจัยในครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ที่ตั้งไว้ว่า วัยทำงานตอนต้นที่รายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน

2.9 วัยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน ผู้ศึกษาจะทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละด้านระหว่างภาระที่ต้องรับผิดชอบที่แตกต่างกันของวัยทำงานตอนต้น โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova)

ตารางที่ จ.30

เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น  
จำแนกตามภาระที่ต้องรับผิดชอบ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.696	0.348	0.780	0.459
ภายในกลุ่ม	393	175.276	0.446		
รวม	395	175.972			
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.957	0.978	1.828	0.162
ภายในกลุ่ม	395	211.338	0.535		
รวม	397	213.295			

ตารางที่ ๑.30 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
3. ความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.494	0.747	1.474	0.230
ภายในกลุ่ม	395	200.095	0.507		
รวม	397	201.589			
4. การปกครองบังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.225	1.112	3.506	0.031*
ภายในกลุ่ม	396	125.634	0.317		
รวม	398	127.858			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.842	0.921	2.852	0.059
ภายในกลุ่ม	395	127.570	0.323		
รวม	397	129.412			
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	7.235	3.618	6.282	0.002*
ภายในกลุ่ม	394	226.895	0.576		
รวม	396	234.130			
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2	7.931	3.965	5.492	0.004*
ภายในกลุ่ม	395	285.183	0.722		
รวม	397	293.114			
8. ค่านิยมส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.210	0.105	0.272	0.762
ภายในกลุ่ม	396	152.825	0.386		
รวม	398	153.035			
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.122	1.561	3.218	0.041*
ภายในกลุ่ม	396	192.093	0.485		
รวม	398	195.214			
10. ความก้าวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.792	1.896	3.629	0.027*
ภายในกลุ่ม	395	206.376	0.522		
รวม	397	210.168			

ตารางที่ จ.30 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.699	0.350	0.914	0.402
ภายในกลุ่ม	397	151.825	0.382		
รวม	399	152.524			
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.831	0.415	0.923	0.398
ภายในกลุ่ม	396	178.264	0.450		
รวม	398	179.095			
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.763	0.882	0.824	0.439
ภายในกลุ่ม	393	420.456	1.070		
รวม	395	422.219			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ จ.30 พบว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกัน จะมีปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการเลือกงาน 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยในด้านการปกครองบังคับบัญชา ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน ความมีชื่อเสียงขององค์กร โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่มีปัจจัยในด้านการปกครองบังคับบัญชา ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน ความมีชื่อเสียงขององค์กร โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และความก้าวหน้า โดยใช้ LSD ดังแสดงผลในตารางที่ จ.31, จ.32, จ.33, จ.34 และ จ.35

ตารางที่ จ.31

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา  
ที่วิทยทำงานตอนต้นที่มีภาวะที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงาน

อายุงาน	— X	รับผิดชอบ เฉพาะตนเอง	รับผิดชอบครอบครัว บางส่วน	รับผิดชอบครอบครัว ทั้งหมด
		4.5024	4.3886	4.7348
รับผิดชอบเฉพาะตนเอง	4.5024	-	0.1138*	0.2284
รับผิดชอบครอบครัวบางส่วน	4.3886		-	0.3422*
รับผิดชอบครอบครัวทั้งหมด	4.7348			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ จ.31 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา  
จำแนกตามภาวะที่ต้องรับผิดชอบเป็นรายคู่ พบว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีภาวะที่ต้องรับผิดชอบ  
แตกต่างกันมีปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการเลือกงานในด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่าง  
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ วิทยทำงานตอนต้นกลุ่มที่มีภาวะที่  
ต้องรับผิดชอบเฉพาะตนเองพิจารณาปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชามากกว่ากลุ่มที่มี  
ภาวะที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวบางส่วน วิทยทำงานตอนต้นที่มีภาวะที่ต้องรับผิดชอบครอบครัว  
ทั้งหมดพิจารณาปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชามากกว่ากลุ่มที่มีภาวะที่ต้องรับผิดชอบ  
ครอบครัวบางส่วน

ตารางที่ จ.32

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศ  
ในงาน ที่วิทยทำงานตอนต้นที่มีภาวะที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงาน

อายุงาน	— X	รับผิดชอบ เฉพาะตนเอง	รับผิดชอบครอบครัว บางส่วน	รับผิดชอบครอบครัว ทั้งหมด
		3.4597	3.2601	2.8462
รับผิดชอบเฉพาะตนเอง	3.4597	-	0.1996*	0.6136*
รับผิดชอบครอบครัวบางส่วน	3.2601		-	0.4140
รับผิดชอบครอบครัวทั้งหมด	2.8462			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ ๑.32 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงาน จำแนกตามภาระที่ต้องรับผิดชอบเป็นรายคู่ พบว่าวิทยากรงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบ ต่างๆ พิจารณารับปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่รับผิดชอบเฉพาะตนเองพิจารณารับปัจจัยด้านตำแหน่ง และเกียรติยศในงานมากกว่ากลุ่มที่รับผิดชอบครอบครัวบางส่วน และกลุ่มที่รับผิดชอบ ครอบครัวทั้งหมด

ตารางที่ ๑.33

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร ที่วิทยากรงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงาน

อายุงาน	— X	รับผิดชอบ เฉพาะตนเอง	รับผิดชอบครอบครัว บางส่วน	รับผิดชอบครอบครัว ทั้งหมด
		3.7833	3.5857	3.1154
รับผิดชอบเฉพาะตนเอง	3.7833	-	0.1976*	0.6679*
รับผิดชอบครอบครัวบางส่วน	3.5857		-	0.4703
รับผิดชอบครอบครัวทั้งหมด	3.1154			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ ๑.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร จำแนกตามภาระที่ต้องรับผิดชอบเป็นรายคู่ พบว่าวิทยากรงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบ ต่างๆ พิจารณารับปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่รับผิดชอบเฉพาะตนเองพิจารณารับปัจจัยความมีชื่อเสียง ขององค์กรมากกว่ากลุ่มที่รับผิดชอบครอบครัวบางส่วนและกลุ่มที่รับผิดชอบครอบครัวทั้งหมด

## ตารางที่ จ.34

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัย  
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง  
ที่วิทยุทำงานตอนต้นที่มีภาวะที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงาน

อายุงาน	— X	รับผิดชอบ เฉพาะตนเอง	รับผิดชอบครอบครัว บางส่วน	รับผิดชอบครอบครัว ทั้งหมด
		4.1462	3.9713	4.1923
รับผิดชอบเฉพาะตนเอง	4.1462	-	0.1750*	0.0461
รับผิดชอบครอบครัวบางส่วน	3.9713		-	0.2210
รับผิดชอบครอบครัวทั้งหมด	4.1923			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ จ.34 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง จำแนกตามภาวะที่ต้องรับผิดชอบเป็นรายคู่ พบว่าวิทยุทำงานตอนต้นที่มีภาวะที่ต้องรับผิดชอบต่างๆ พิจารณารายปัจจัยโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่รับผิดชอบเฉพาะตนเองพิจารณารายปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มที่รับผิดชอบครอบครัวบางส่วน

## ตารางที่ จ.35

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านความก้าวหน้า  
ที่วิทยุทำงานตอนต้นที่มีภาวะที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงาน

อายุงาน	— X	รับผิดชอบ เฉพาะตนเอง	รับผิดชอบครอบครัว บางส่วน	รับผิดชอบครอบครัว ทั้งหมด
		4.1303	4.0259	3.6154
รับผิดชอบเฉพาะตนเอง	4.1303	-	0.1045	0.5149*
รับผิดชอบครอบครัวบางส่วน	4.0259		-	0.4105*
รับผิดชอบครอบครัวทั้งหมด	3.6154			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ จ.35 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านความก้าวหน้า จำแนกตามภาวะที่ต้องรับผิดชอบเป็นรายคู่ พบว่าวิทยุทำงานตอนต้นที่มีภาวะที่ต้องรับผิดชอบต่างๆ

พิจารณาปัจจัยด้านความก้าวหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่รับผิดชอบเฉพาะตนเอง และกลุ่มที่รับผิดชอบครอบคลุมบางส่วนพิจารณาปัจจัยด้านความก้าวหน้ามากกว่ากลุ่มที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งหมด

จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีรายได้ที่ต่ำกว่าได้รับต่อเดือนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่พิจารณาในการเลือกงานแตกต่างกัน 5 ปัจจัย ซึ่งน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของ 13 ปัจจัย ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ที่ตั้งไว้ว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน

2.10 วิทยทำงานตอนต้นที่จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน ผู้ศึกษาจะทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละด้านระหว่างจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตที่แตกต่างกันของวิทยทำงานตอนต้น โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova)

#### ตารางที่ จ.36

เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวิทยทำงานตอนต้น  
จำแนกตามจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิต

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	8	3.796	0.474	1.067	0.385
ภายในกลุ่ม	386	171.571	0.444		
รวม	394	175.367			
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	8	2.940	0.368	0.678	0.711
ภายในกลุ่ม	388	210.352	0.542		
รวม	396	213.292			
3. ความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	8	11.822	1.478	3.026	0.003*
ภายในกลุ่ม	388	189.459	0.488		
รวม	396	201.281			

ตารางที่ ๑.36 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
4. การปกครองบังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	8	2.063	0.258	0.803	0.600
ภายในกลุ่ม	389	124.872	0.321		
รวม	397	126.935			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	8	1.414	0.177	0.536	0.829
ภายในกลุ่ม	388	127.985	0.330		
รวม	396	129.399			
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	8	15.548	1.943	3.448	0.001*
ภายในกลุ่ม	387	218.162	0.564		
รวม	395	233.710			
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	8	12.452	1.557	2.152	0.030*
ภายในกลุ่ม	388	280.631	0.723		
รวม	396	293.083			
8. ค่านิยมส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	8	3.354	0.419	1.067	0.385
ภายในกลุ่ม	390	153.215	0.393		
รวม	398	156.569			
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	8	7.589	0.949	1.979	0.048*
ภายในกลุ่ม	389	186.475	0.479		
รวม	397	194.063			
10. ความก้าวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	8	6.177	0.772	1.477	0.164
ภายในกลุ่ม	388	202.848	0.523		
รวม	396	209.025			

ตารางที่ จ.36 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิศระ และความท้าทายในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	8	7.888	0.986	2.676	0.007*
ภายในกลุ่ม	390	143.681	0.368		
รวม	398	151.569			
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน					
ระหว่างกลุ่ม	8	3.010	0.376	0.832	0.575
ภายในกลุ่ม	389	175.940	0.452		
รวม	397	178.950			
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น					
ระหว่างกลุ่ม	8	10.936	1.367	1.286	0.249
ภายในกลุ่ม	386	410.353	1.063		
รวม	394	421.289			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ จ.36 พบว่า วิทยากรตอนต้นที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกัน จะมีปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการเลือกงาน 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยในด้านการความมั่นคงในงาน ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน ความมีชื่อเสียงขององค์กร โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และอำนาจ ความรับผิดชอบ อิศระ และความท้าทายในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่มีปัจจัยในด้านการความมั่นคงในงาน ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน ความมีชื่อเสียงขององค์กร โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และอำนาจ ความรับผิดชอบ อิศระ และความท้าทายในงานแตกต่างกัน โดยใช้ LSD ดังแสดงผลในตารางที่ จ.37, จ.38, จ.39, จ.40 และ จ.41

ตารางที่ จ.37

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน  
ที่วัยทำงานตอนต้นที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงาน

จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิต	— X	มีสภาพ	มีคู่ชีวิตที่ดี	มีฐานะดี	ประสบ	เป็นเจ้าของ	มีความ	สามารถ
		ความ เป็นอยู่ดี	ครอบครัวมี ความสุข		ความสำเร็จ ในการทำงาน	กิจการ	มั่นคง ในอาชีพ	พึ่งตนเองและ ช่วยเหลือผู้อื่น ได้
		4.3571	4.4694	4.3200	4.6600	4.3158	4.6034	4.5324
มีสภาพความเป็นอยู่ดี	4.3571	-	0.1122	0.0371	0.3029	0.0414	0.2463	0.1753
มีคู่ชีวิตที่ดี ครอบครัวมีความสุข	4.4694		-	0.1494	0.1906	0.1536	0.1341	0.0630
มีฐานะดี	4.3200			-	0.3400	0.0042	0.2834	0.2124
ประสบความสำเร็จในการทำงาน	4.6600				-	0.3442	0.0566	0.1276
เป็นเจ้าของกิจการ	4.3158					-	0.2877	0.2166
มีความมั่นคงในอาชีพ	4.6034						-	0.0710
สามารถพึ่งตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นได้	4.5324							-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ จ.37 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านความความมั่นคงในงาน  
จำแนกตามจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิต ไม่พบว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิต  
แตกต่างกัน พิจารณปัจจัยด้านความความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ จ.38

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงาน  
ที่วัยทำงานตอนต้นที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงาน

จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิต	— X	มีสภาพ	มีคู่ชีวิตที่ดี	มีฐานะดี	ประสบ	เป็นเจ้าของ	มีความมั่นคง	สามารถ
		ความ เป็นอยู่ดี	ครอบครัวมี ความสุข		ความสำเร็จ ในการทำงาน	กิจการ	ในอาชีพ	พึ่งตนเองและ ช่วยเหลือ ผู้อื่นได้
		4.3571	4.4694	4.3200	4.6600	4.3158	4.6034	4.5324
มีสภาพความเป็นอยู่ดี	4.3571	-	0.0949	0.3631*	0.4031*	0.1505	0.0652	0.1287
มีคู่ชีวิตที่ดี ครอบครัวมีความสุข	4.4694		-	0.2682	0.3082	0.0556	0.0297	0.2235*
มีฐานะดี	4.3200			-	0.0400	0.2126	0.2979	0.4918*
ประสบความสำเร็จในการทำงาน	4.6600				-	0.2526	0.3379	0.5318*
เป็นเจ้าของกิจการ	4.3158					-	0.0853	0.2791*
มีความมั่นคงในอาชีพ	4.6034						-	0.1938
สามารถพึ่งตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นได้	4.5324							-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ ๑.38 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงาน  
จำแนกตามจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตเป็นรายคู่ พบว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีจำแนกตามจุดมุ่งหมาย  
สูงสุดในชีวิตต่างๆ พิจารณาปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือมีสภาพความเป็นอยู่  
ที่ดี พิจารณาปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานมากกว่ากลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือ  
ฐานะดี และกลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือประสบความสำเร็จในการทำงาน พิจารณาปัจจัย  
ด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานมากกว่ากลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือมีสภาพความ  
เป็นอยู่ที่ดีและมีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือสามารถพึ่งตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นได้ และกลุ่มที่มี  
จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือสามารถพึ่งตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นได้ พิจารณาปัจจัยด้านตำแหน่ง  
และเกียรติยศในงานมากกว่ากลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือมีคู่ชีวิตที่ดีครอบครัวมีความสุข  
มีฐานะดี และเป็นเจ้าของกิจการ

ตารางที่ จ.39

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร  
ที่วัยทำงานตอนต้นที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงาน

จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิต	— X	มีสภาพ	มีคู่ชีวิตที่ดี	มีฐานะดี	ประสบ	เป็นเจ้าของ	มีความมั่นคง	สามารถ
		ความ เป็นอยู่ดี	ครอบครัวมี ความสุข		ความสำเร็จ ในการทำงาน	กิจการ	ในอาชีพ	พึ่งตนเองและ ช่วยเหลือ ผู้อื่นได้
		4.3571	4.4694	4.3200	4.6600	4.3158	4.6034	4.5324
มีสภาพความเป็นอยู่ดี	4.3571	-	0.0721	0.1378	0.3378	0.1764	0.1026	0.2052
มีคู่ชีวิตที่ดี ครอบครัวมีความสุข	4.4694		-	0.2099	0.4099*	0.1043	0.1747	0.1331
มีฐานะดี	4.3200			-	0.2000	0.3142	0.0352	0.3430
ประสบความสำเร็จในการทำงาน	4.6600				-	0.5142*	0.2352	0.5430*
เป็นเจ้าของกิจการ	4.3158					-	0.2790	0.0288
มีความมั่นคงในอาชีพ	4.6034						-	0.3078
สามารถพึ่งตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นได้	4.5324							-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ จ.39 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร  
จำแนกตามจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตเป็นรายคู่ พบว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีจำแนกตาม  
จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตต่างๆ พิจารณาปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือ  
ประสบความสำเร็จในการทำงาน พิจารณาปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรมากกว่ากลุ่ม  
ที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือมีคู่ชีวิตที่ดีครอบครัวมีความสุข เป็นเจ้าของกิจการ และ  
สามารถพึ่งตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นได้

ตารางที่ จ.40

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง  
ที่วัยทำงานตอนต้นที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงาน

จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิต	$\bar{X}$	มีสภาพความเป็นอยู่ดี	มีคู่ชีวิตที่ดี ครอบครัวยุติ มีความสุข	มีฐานะดี	ประสบ ความสำเร็จ ในการทำงาน	เป็นเจ้าของ กิจการ	มีความมั่นคง ในอาชีพ	สามารถ พึ่งตนเองและ ช่วยเหลือ ผู้อื่นได้
		4.3571	4.4694	4.3200	4.6600	4.3158	4.6034	4.5324
มีสภาพความเป็นอยู่ดี	4.3571	-	0.0673	0.0469	0.0131	0.4811*	0.1848	0.1249
มีคู่ชีวิตที่ดี ครอบครัวยุติ มีความสุข	4.4694		-	0.0204	0.0804	0.4138*	0.1175	0.0576
มีฐานะดี	4.3200			-	0.0600	0.4342*	0.1379	0.0780
ประสบความสำเร็จในการทำงาน	4.6600				-	0.4942*	0.1979	0.1380
เป็นเจ้าของกิจการ	4.3158					-	0.2963	0.3562*
มีความมั่นคงในอาชีพ	4.6034						-	0.0599
สามารถพึ่งตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นได้	4.5324							-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ จ.40 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองจำแนกตามจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตเป็นรายคู่ พบว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีจำแนกตามจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตต่างๆ พิจารณปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีชีวิตที่ดีครอบครัวมีความสุข มีฐานะดี และประสบความสำเร็จในการทำงาน พิจารณปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือเป็นเจ้าของกิจการ และกลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือสามารถพึ่งตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นได้ พิจารณปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือเป็นเจ้าของกิจการ

ตารางที่ จ.41

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน  
ที่วัยทำงานตอนต้นที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันนำมาพิจารณาในการเลือกงาน

จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิต	— X	มีสภาพ ความ เป็นอยู่ดี	มีคู่ชีวิตที่ดี ครอบครัวมี ความสุข	มีฐานะดี	ประสบ ความสำเร็จ ในการทำงาน	เป็นเจ้าของ กิจการ	มีความมั่นคง ในอาชีพ	สามารถ พึ่งตนเองและ ช่วยเหลือ ผู้อื่นได้
		4.3571	4.4694	4.3200	4.6600	4.3158	4.6034	4.5324
มีสภาพความเป็นอยู่ดี	4.3571	-	0.0407	0.0728	0.0328	0.3565*	0.1501	0.2383
มีคู่ชีวิตที่ดี ครอบครัวมีความสุข	4.4694		-	0.1135	0.0735	0.3972*	0.1907	0.2790*
มีฐานะดี	4.3200			-	0.0400	0.2837	0.0772	0.1655
ประสบความสำเร็จในการทำงาน	4.6600				-	0.3237*	0.1172	0.2055
เป็นเจ้าของกิจการ	4.3158					-	0.2064	0.1182
มีความมั่นคงในอาชีพ	4.6034						-	0.0883
สามารถพึ่งตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นได้	4.5324							-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ จ.41 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิศระ และความท้าทายในงานจำแนกตามจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตเป็นรายคู่ พบว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีอำนาจตามจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตต่างๆ พิจารณาปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิศระ และความท้าทายในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีชีวิตที่ดี ครอบครัวมีความสุข และประสบความสำเร็จในการทำงาน พิจารณาปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิศระ และความท้าทายในงานมากกว่ากลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือเป็นเจ้าของกิจการ และกลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือสามารถพึ่งตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นได้ พิจารณาปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิศระ และความท้าทายในงานมากกว่ากลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือมีชีวิตที่ดี ครอบครัวมีความสุข

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัยทำงานตอนต้นที่มีรายได้ที่ต่ำกว่าได้รับต่อเดือนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่พิจารณาในการเลือกงานแตกต่างกัน 5 ปัจจัย ซึ่งน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของ 13 ปัจจัย ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า วัยทำงานตอนต้นที่จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน

### **สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง

3.1 วัยทำงานตอนต้นเพศหญิงและเพศชายมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ผู้ศึกษาจะทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละด้านระหว่างเพศชายและเพศหญิงโดยใช้ค่าทีเทสท์ (t-Test)

## ตารางที่ ๑.42

เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.3866	0.67785	4.3274	0.70680	0.774	0.439
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	4.2941	0.82701	4.2071	0.77132	1.008	0.314
3. ความมั่นคงในงาน	3.8729	1.06656	3.8885	0.91032	-0.139	0.890
4. การปกครองบังคับบัญชา	4.2458	0.78377	4.1495	0.75999	1.144	0.253
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.2269	0.75281	4.1434	0.74008	1.025	0.306
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน	4.0672	0.76724	4.0000	0.82235	0.761	0.447
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร	3.9322	0.97603	3.9319	0.87266	0.003	0.998
8. ค่านิยมส่วนบุคคล	4.0678	0.99339	4.1250	0.86058	-0.578	0.564
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ตนเอง	4.3220	0.73823	4.2527	0.73935	0.856	0.393
10. ความก้าวหน้า	4.4118	0.71795	4.3523	0.70235	0.769	0.442
11. อำนาจ ความเป็นอิสระ และความท้าทายในงาน	4.3866	0.66523	4.3523	0.64951	0.479	0.633
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน	4.3697	0.68724	4.2776	0.76613	1.133	0.258
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น	3.8487	1.02212	3.8078	0.95921	0.382	0.702

จากตารางที่ ๑.42 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเพศ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าวัยทำงานตอนต้นเพศหญิงและเพศชายให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า วัยทำงานตอนต้นเพศหญิงและเพศชายมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

3.2 วัยทำงานตอนต้นที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ผู้ศึกษาจะทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละด้านระหว่างกลุ่มอายุที่แตกต่างกันของวัยทำงานตอนต้น โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova)

## ตารางที่ จ.43

เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.205	0.103	0.210	0.811
ภายในกลุ่ม	397	194.185	0.489		
รวม	399	194.390			
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.450	0.225	0.361	0.697
ภายในกลุ่ม	396	246.873	0.623		
รวม	398	247.323			
3. ความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.583	0.291	0.316	0.729
ภายในกลุ่ม	393	362.074	0.921		
รวม	395	362.657			
4. การปกครองบังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.431	0.215	0.364	0.695
ภายในกลุ่ม	396	233.935	0.591		
รวม	398	234.366			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.040	0.020	0.036	0.964
ภายในกลุ่ม	395	219.681	0.556		
รวม	397	219.721			
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.799	0.900	1.388	0.251
ภายในกลุ่ม	395	256.040	0.648		
รวม	397	257.839			
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.987	0.493	0.603	0.548
ภายในกลุ่ม	394	322.177	0.818		
รวม	396	323.164			

ตารางที่ จ.43 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
8. ค่านิยมส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.585	0.292	0.359	0.699
ภายในกลุ่ม	395	321.770	0.815		
รวม	397	322.354			
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.239	0.619	1.135	0.322
ภายในกลุ่ม	396	215.985	0.545		
รวม	398	217.223			
10. ความก้าวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.261	0.131	0.260	0.771
ภายในกลุ่ม	397	198.979	0.501		
รวม	399	199.240			
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.992	0.496	1.163	0.314
ภายในกลุ่ม	397	169.445	0.427		
รวม	399	170.437			
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.500	0.750	1.358	0.258
ภายในกลุ่ม	397	219.290	0.552		
รวม	399	220.790			
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.374	0.687	0.718	0.488
ภายในกลุ่ม	397	379.666	0.956		
รวม	399	381.040			

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ จ.43 ไม่พบว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการทดสอบสมมุติฐานไม่พบว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องของความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ที่ตั้งไว้ว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

3.3 วิทยทำงานตอนต้นที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลและต่างจังหวัดมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ผู้ศึกษาจะทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละด้านระหว่างวิทยทำงานตอนต้นที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลและต่างจังหวัดโดยใช้ค่าทีเทสต์ (t-Test)

#### ตารางที่ ๑.44

เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน จำแนกตามภูมิลำเนา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน	กรุงเทพฯ และ ปริมณฑล		ต่างจังหวัด		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.3137	0.70683	4.4000	0.68109	-1.189	0.235
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	4.2627	0.78719	4.1806	0.79026	1.000	0.318
3. ความมั่นคงในงาน	3.8775	0.99043	3.8951	0.90159	-0.176	0.861
4. การปกครองบังคับบัญชา	4.1575	0.77434	4.2138	0.75633	-0.705	0.481
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.2087	0.74372	4.0972	0.74157	1.438	0.151
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน	4.0237	0.81127	4.0138	0.79919	0.118	0.906
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร	3.9127	0.93638	3.9655	0.84503	-0.576	0.565
8. ค่านิยมส่วนบุคคล	4.1186	0.89186	4.0897	0.91982	0.308	0.758
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ตนเอง	4.2510	0.76831	4.3125	0.68417	-0.798	0.425
10. ความก้าวหน้า	4.3725	0.72527	4.3655	0.67509	0.096	0.924
11. อำนาจ ความเป็นที่นิยม อิศระ และความท้าทายในงาน	4.3765	0.63326	4.3379	0.68941	0.566	0.571
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน	4.3216	0.75720	4.2759	0.72152	0.590	0.555
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น	3.7765	0.98064	3.8966	0.96985	-1.182	0.238

จากตารางที่ ๑.44 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของวัยทำงานตอนต้น จำแนกตามภูมิภาคไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีภูมิลำเนาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และวัยทำงานตอนต้นที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัดมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า วัยทำงานตอนต้นที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลและต่างจังหวัดมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

3.4 วัยทำงานตอนต้นที่สำเร็จการศึกษาหรือกำลังศึกษาในระดับที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ผู้ศึกษาจะทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละด้านระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของวัยทำงานตอนต้น โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova)

ตารางที่ ๑.45

เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน  
จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	3	4.644	1.548	3.231	0.022*
ภายในกลุ่ม	396	189.746	0.479		
รวม	399	194.390			
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.166	0.389	0.624	0.600
ภายในกลุ่ม	395	246.157	0.623		
รวม	398	247.323			
3. ความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	4.599	1.533	1.678	0.171
ภายในกลุ่ม	392	358.057	0.913		
รวม	395	362.657			

ตารางที่ ๑.45 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
4. การปกครองบังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	3	3.535	1.178	2.016	0.111
ภายในกลุ่ม	395	230.831	0.584		
รวม	398	234.366			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	4.686	1.562	2.862	0.037*
ภายในกลุ่ม	394	215.035	0.546		
รวม	397	219.721			
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.500	0.833	1.286	0.279
ภายในกลุ่ม	394	255.339	0.648		
รวม	397	257.839			
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.954	0.651	0.797	0.496
ภายในกลุ่ม	393	321.209	0.817		
รวม	396	323.164			
8. ค่านิยมส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	3	5.899	1.966	2.448	0.063
ภายในกลุ่ม	394	316.456	0.803		
รวม	397	322.354			
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.403	0.468	0.856	0.464
ภายในกลุ่ม	395	215.820	0.546		
รวม	398	217.223			
10. ความก้าวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	3	3.006	1.002	2.022	0.110
ภายในกลุ่ม	396	196.234	0.496		
รวม	399	199.240			

ตารางที่ ๑.45 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	3.150	1.050	2.486	0.060
ภายในกลุ่ม	396	167.287	0.422		
รวม	399	170.437			
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.870	0.957	1.739	0.159
ภายในกลุ่ม	396	217.920	0.550		
รวม	399	220.790			
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น					
ระหว่างกลุ่ม	3	6.194	2.065	2.181	0.090
ภายในกลุ่ม	396	374.846	0.947		
รวม	399	381.040			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ ๑.45 พบว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีปัจจัยที่ทำให้มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในการทำงาน 2 ปัจจัย ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่มีปัจจัยในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน โดยใช้ LSD ดังแสดงผลในตารางที่ 4.46 และ 4.47

## ตารางที่ ๑.46

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ  
ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานของวิทยทำงานตอนต้น  
ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	— X	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ประกาศนียบัตร บัณฑิต	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า
		4.3606	3.8571	4.3667	3.5000
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	4.3606	-	0.5035	0.0061	0.8606*
ประกาศนียบัตร บัณฑิต	3.8571		-	0.5095	0.3571
ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า	4.3667			-	0.8667*
ปริญญาเอกหรือ เทียบเท่า	3.5000				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ ๑.46 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ  
จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่าวิทยทำงานตอนต้นที่มีระดับการศึกษาต่างๆ มี  
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และกลุ่มที่มี  
การศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าพิจารณาปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ  
มากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า

## ตารางที่ ๑.47

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัย  
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานของวัยทำงานตอนต้นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	— X	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ประกาศนียบัตร บัณฑิต	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า
		4.1738	3.4286	4.2000	3.7500
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	4.1798	-	0.7512*	0.0202	0.4298
ประกาศนียบัตร บัณฑิต	3.4286		-	0.7714*	0.3214
ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า	4.2000			-	0.4500
ปริญญาเอกหรือ เทียบเท่า	3.7500				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ ๑.47 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีระดับการศึกษาต่างๆ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าพิจารณาปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต และกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าพิจารณาปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัยทำงานตอนต้นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน 2 ปัจจัย ซึ่งน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของ 13 ปัจจัย ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า วัยทำงานตอนต้นที่สำเร็จการศึกษาหรือกำลังศึกษาในระดับที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

3.5 วิทยาลัยทำงานตอนต้นที่สาขาวิชาที่จบการศึกษาล่าสุดหรือที่กำลังศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ผู้ศึกษาจะทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละด้านระหว่างสาขาที่ศึกษาที่แตกต่างกันของวิทยาลัยทำงานตอนต้นโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova)

ตารางที่ จ.48

เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน  
จำแนกตามสาขาที่ศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	7	3.651	0.522	1.071	0.381
ภายในกลุ่ม	390	189.877	0.487		
รวม	397	193.528			
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	7	2.672	0.382	0.610	0.748
ภายในกลุ่ม	389	243.469	0.626		
รวม	396	246.141			
3. ความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	7	10.404	1.486	1.634	0.124
ภายในกลุ่ม	386	350.990	0.909		
รวม	393	361.393			
4. การปกครองบังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	7	3.066	0.438	0.743	0.635
ภายในกลุ่ม	389	229.236	0.589		
รวม	396	232.302			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	7	5.067	0.724	1.313	0.243
ภายในกลุ่ม	388	213.933	0.551		
รวม	395	219.000			
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	7	3.297	0.471	0.721	0.655
ภายในกลุ่ม	388	253.580	0.654		
รวม	395	256.876			

ตารางที่ จ.48 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	7	4.083	0.583	0.710	0.664
ภายในกลุ่ม	387	317.932	0.822		
รวม	394	322.015			
8. ค่านิยมส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	7	7.087	1.012	1.252	0.273
ภายในกลุ่ม	388	313.668	0.808		
รวม	395	320.755			
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	7	2.285	0.326	0.594	0.761
ภายในกลุ่ม	389	213.876	0.550		
รวม	396	216.161			
10. ความก้าวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	7	4.250	0.607	1.219	0.291
ภายในกลุ่ม	390	194.192	0.498		
รวม	397	198.442			
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	7	2.126	0.304	0.707	0.666
ภายในกลุ่ม	390	167.494	0.429		
รวม	397	169.621			
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน					
ระหว่างกลุ่ม	7	6.723	0.960	1.758	0.094
ภายในกลุ่ม	390	213.096	0.546		
รวม	397	219.819			
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น					
ระหว่างกลุ่ม	7	6.495	0.928	0.972	0.452
ภายในกลุ่ม	390	372.479	0.955		
รวม	397	378.975			

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ ๑.48 ไม่พบว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีสาขาวิชาที่ศึกษาแตกต่างกัน จะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการทดสอบสมมุติฐานไม่พบว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีสาขาวิชาที่ศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงยอมรับสมมุติฐาน ที่ตั้งไว้ว่า วิทยทำงานตอนต้นที่สาขาวิชาที่จบการศึกษาล่าสุดหรือที่กำลังศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

3.6 วิทยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ผู้ศึกษาจะทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละด้านระหว่างสถานภาพการสมรสที่ต่างกันของวิทยทำงานตอนต้น โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova)

#### ตารางที่ ๑.49

เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน  
จำแนกตามสถานภาพการสมรส

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.736	0.368	0.754	0.471
ภายในกลุ่ม	397	193.654	0.488		
รวม	399	194.390			
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.214	0.107	0.172	0.842
ภายในกลุ่ม	396	247.109	0.624		
รวม	398	247.323			
3. ความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.303	1.152	1.256	0.286
ภายในกลุ่ม	393	360.353	0.917		
รวม	395	362.657			

ตารางที่ ๑.49 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
4. การปกครองบังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.029	1.015	1.729	0.179
ภายในกลุ่ม	396	232.337	0.587		
รวม	398	234.366			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.345	0.173	0.311	0.733
ภายในกลุ่ม	395	219.376	0.555		
รวม	397	219.721			
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.451	0.726	1.118	0.328
ภายในกลุ่ม	395	256.388	0.649		
รวม	397	257.839			
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.368	0.184	0.224	0.799
ภายในกลุ่ม	394	322.796	0.819		
รวม	396	323.164			
8. ค่านิยมส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.005	1.002	1.236	0.292
ภายในกลุ่ม	395	320.349	0.811		
รวม	397	322.354			
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.382	0.691	1.268	0.282
ภายในกลุ่ม	396	215.841	0.545		
รวม	398	217.223			
10. ความก้าวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.438	0.719	1.443	0.238
ภายในกลุ่ม	397	197.802	0.498		
รวม	399	199.240			

ตารางที่ ๑.49 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.013	0.007	0.015	0.985
ภายในกลุ่ม	397	170.424	0.429		
รวม	399	170.438			
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.415	0.207	0.374	0.688
ภายในกลุ่ม	397	220.375	0.555		
รวม	399	220.790			
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.858	0.429	0.448	0.639
ภายในกลุ่ม	397	380.182	0.958		
รวม	399	381.040			

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ ๑.49 ไม่พบว่า วัยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน จะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการทดสอบสมมุติฐานไม่พบว่า วัยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ที่ตั้งไว้ว่า วัยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

3.7 วัยทำงานตอนต้นที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ผู้ศึกษาจะทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละด้านระหว่างอายุการทำงานที่แตกต่างกันของวัยทำงานตอนต้น โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova)

ตารางที่ ๑.50  
เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน  
จำแนกตามอายุการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.253	1.126	2.327	0.099
ภายในกลุ่ม	397	192.137	0.484		
รวม	399	194.390			
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.019	0.509	0.819	0.442
ภายในกลุ่ม	396	246.305	0.622		
รวม	398	247.323			
3. ความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.397	0.198	0.215	0.806
ภายในกลุ่ม	393	362.260	0.922		
รวม	395	362.657			
4. การปกครองบังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.740	0.370	0.627	0.535
ภายในกลุ่ม	396	233.626	.590		
รวม	398	234.366			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.128	0.064	0.115	0.891
ภายในกลุ่ม	395	219.593	0.556		
รวม	397	219.721			
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.620	0.310	0.476	0.622
ภายในกลุ่ม	395	257.220	0.651		
รวม	397	257.839			
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.025	0.012	0.015	0.985
ภายในกลุ่ม	394	323.139	0.820		
รวม	396	323.164			

ตารางที่ ๑.50 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
8. ค่านิยมส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.189	0.095	0.116	0.890
ภายในกลุ่ม	395	322.165	0.816		
รวม	397	322.354			
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.934	0.467	0.855	0.426
ภายในกลุ่ม	396	216.289	0.546		
รวม	398	217.223			
10. ความก้าวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.583	0.292	0.583	0.559
ภายในกลุ่ม	397	198.657	0.500		
รวม	399	199.240			
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.207	0.103	0.241	0.786
ภายในกลุ่ม	397	170.231	0.429		
รวม	399	170.438			
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.955	1.978	3.621	0.028*
ภายในกลุ่ม	397	216.835	0.546		
รวม	399	220.790			
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.450	1.225	1.284	0.278
ภายในกลุ่ม	397	378.590	0.954		
รวม	399	381.040			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ ๑.50 พบว่า วิทยากรตอนต้นที่มีอายุงานแตกต่างกัน จะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยในด้านลักษณะงาน/ภาระงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์ที่

ได้ไปตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่มีปัจจัยในด้านลักษณะงาน/ภาระงาน โดยใช้ LSD ดังแสดงผลในตารางที่ จ.51

ตารางที่ จ.51

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านลักษณะงาน/ภาระงาน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานของวัยทำงานตอนต้นที่มีอายุงานแตกต่างกัน

อายุงาน	— X	0-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.2834	4.4268	3.5000
0-5 ปี	4.2834	-	0.1434	0.7834*
6-10 ปี	4.4268		-	0.9268*
มากกว่า 10 ปี	3.5000			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ จ.51 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านลักษณะงาน/ภาระงาน จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่ พบว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีอายุงานต่างๆ พิจารณาปัจจัยด้านลักษณะงาน/ภาระงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุงาน 0-5 ปี และกลุ่มที่มีอายุงาน 6-10 ปี พิจารณาปัจจัยด้านลักษณะงาน/ภาระงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี

จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า วัยทำงานตอนต้นที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน แตกต่างกัน 1 ปัจจัย ซึ่งน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของ 13 ปัจจัย ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า วัยทำงานตอนต้นที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

3.8 วัยทำงานตอนต้นที่รายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ผู้ศึกษาจะทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละด้านระหว่างรายได้ที่ได้รับต่อเดือนที่แตกต่างกันของวัยทำงานตอนต้น โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova)

ตารางที่ ๑.52  
 เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน  
 จำแนกตามรายได้ที่ได้รับต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	5	3.494	0.699	1.442	0.208
ภายในกลุ่ม	394	190.896	0.485		
รวม	399	194.390			
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	5	7.015	1.403	2.295	0.045*
ภายในกลุ่ม	393	240.308	0.611		
รวม	398	247.323			
3. ความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	5	13.660	2.732	3.053	0.010*
ภายในกลุ่ม	390	348.997	0.895		
รวม	395	362.657			
4. การปกครองบังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	5	2.843	0.569	0.965	0.439
ภายในกลุ่ม	393	231.523	0.589		
รวม	398	234.366			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	5	3.528	0.706	1.279	0.272
ภายในกลุ่ม	392	216.193	0.552		
รวม	397	219.721			
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	5	8.831	1.766	2.781	0.018*
ภายในกลุ่ม	392	249.008	0.635		
รวม	397	257.839			
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	5	3.691	0.738	0.903	0.479
ภายในกลุ่ม	391	319.473	0.817		
รวม	396	323.164			

ตารางที่ ๑.52 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
8. ค่านิยมส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	5	3.270	0.654	0.804	0.548
ภายในกลุ่ม	392	319.084	0.814		
รวม	397	322.354			
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	5	1.134	0.227	0.413	0.840
ภายในกลุ่ม	393	216.089	0.550		
รวม	398	217.223			
10. ความก้าวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	5	1.151	0.230	0.458	0.807
ภายในกลุ่ม	394	198.089	0.503		
รวม	399	199.240			
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	5	0.891	0.178	0.414	0.839
ภายในกลุ่ม	394	169.546	0.430		
รวม	399	170.438			
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน					
ระหว่างกลุ่ม	5	3.407	0.681	1.235	0.292
ภายในกลุ่ม	394	217.383	0.552		
รวม	399	220.790			
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น					
ระหว่างกลุ่ม	5	7.020	1.404	1.479	0.196
ภายในกลุ่ม	394	374.020	0.949		
รวม	399	381.040			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ ๑.52 พบว่า วิทยากรงานตอนต้นที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีปัจจัยที่ทำให้มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในการทำงาน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งและเกียรติยศในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์

ที่ได้ไปตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่มีปัจจัยในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งและเกียรติยศในงานแตกต่างกัน โดยใช้ LSD ดังแสดงผลในตารางที่ จ.53, จ.54 และ จ.55

ตารางที่ จ.53

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานของวิทยทำงานตอนต้นที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกัน

รายได้ที่ได้รับต่อเดือน	— X	ต่ำกว่า	10,001 -	20,001 -	30,001 -	40,001 -	มากกว่า
		10,000 บาท	20,000 บาท	30,000 บาท	40,000 บาท	50,000 บาท	50,000 บาท
		4.2632	4.3316	4.2135	4.0541	4.2667	3.8519
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.2632	-	0.0684	0.0526	0.0091	0.0035	0.4113
10,001 - 20,000 บาท	4.3316		-	0.1210	0.2775*	0.0649	0.4797*
20,001 - 30,000 บาท	4.2135			-	0.1565	0.0561	0.3587*
30,001 - 40,000 บาท	4.0541				-	0.2126	0.2022
40,001 - 50,000 บาท	4.2667					-	0.4148
มากกว่า 50,000 บาท	3.8519						-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ จ.53 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกรายได้ที่ได้รับต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่าวิทยทำงานตอนต้นที่มีรายได้ต่อเดือนต่างๆ พิจารณาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท พิจารณาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท

พิจารณาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท

ตารางที่ จ.54

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานของวัยทำงานตอนต้น ที่มีรายได้ที่รับต่อเดือนแตกต่างกัน

รายได้ที่ได้รับต่อเดือน	— X	ต่ำกว่า	10,001 -	20,001 -	30,001 -	40,001 -	มากกว่า
		10,000 บาท	20,000 บาท	30,000 บาท	40,000 บาท	50,000 บาท	50,000 บาท
		4.2632	4.3316	4.2135	4.0541	4.2667	3.8519
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.2632	-	0.1489	0.1901	0.3003	0.4444	0.8519*
10,001 - 20,000 บาท	4.3316		-	0.0411	0.1514	0.2955	0.7029*
20,001 - 30,000 บาท	4.2135			-	0.1102	0.2544	0.6618*
30,001 - 40,000 บาท	4.0541				-	0.1441	0.5516*
40,001 - 50,000 บาท	4.2667					-	0.4074
มากกว่า 50,000 บาท	3.8519						-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ จ.54 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านความมั่นคงในงานจำแนกรายได้ที่ได้รับต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีรายได้ต่อเดือนต่างๆ พิจารณาปัจจัยด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาทพิจารณาปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท

## ตารางที่ ๑.55

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่  
ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงาน  
ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานของวิทยทำงานตอนต้น  
ที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกัน

รายได้ที่ได้รับต่อเดือน	— X	ต่ำกว่า	10,001 -	20,001 -	30,001 -	40,001 -	มากกว่า
		10,000	20,000	30,000	40,000	50,000	50,000
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
		4.2632	4.3316	4.2135	4.0541	4.2667	3.8519
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.2632	-	0.1990	0.3074	0.5605*	0.7298*	0.3372
10,001 - 20,000 บาท	4.3316		-	0.1084	0.3615*	0.5308*	0.1382
20,001 - 30,000 บาท	4.2135			-	0.2530	0.4224	0.0298
30,001 - 40,000 บาท	4.0541				-	0.1694	0.2232
40,001 - 50,000 บาท	4.2667					-	0.3926
มากกว่า 50,000 บาท	3.8519						-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ ๑.55 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงาน จำแนกรายได้ที่ได้รับต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่าวิทยทำงานตอนต้นที่มีรายได้ต่อเดือนต่างๆ พิจารณปัจจัยด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท พิจารณปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท พิจารณปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท พิจารณปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท

จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน แตกต่างกัน 3 ปัจจัย ซึ่งน้อยกว่า ครั้งหนึ่งของ 13 ปัจจัย ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ที่ตั้งไว้ว่า วิทยทำงาน ตอนต้นที่รายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

3.9 วิทยทำงานตอนต้นที่มีภาวะที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ผู้ศึกษาจะทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละ ด้านระหว่างภาวะที่ต้องรับผิดชอบที่แตกต่างกันของวิทยทำงานตอนต้น โดยใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (Anova)

#### ตารางที่ จ.56

เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน  
จำแนกตามภาวะที่ต้องรับผิดชอบ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.826	1.413	2.929	0.055
ภายในกลุ่ม	397	191.564	0.483		
รวม	399	194.390			
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.404	0.202	0.324	0.723
ภายในกลุ่ม	396	246.919	0.624		
รวม	398	247.323			
3. ความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.924	0.462	0.502	0.606
ภายในกลุ่ม	393	361.732	0.920		
รวม	395	362.657			
4. การปกครองบังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.653	0.327	0.553	0.575
ภายในกลุ่ม	396	233.713	0.590		
รวม	398	234.366			

ตารางที่ ๑.56 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.145	1.072	1.947	0.144
ภายในกลุ่ม	395	217.576	0.551		
รวม	397	219.721			
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.210	1.105	1.707	0.183
ภายในกลุ่ม	395	255.629	0.647		
รวม	397	257.839			
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.390	0.695	0.851	0.428
ภายในกลุ่ม	394	321.773	0.817		
รวม	396	323.164			
8. ค่านิยมส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.631	0.315	0.387	0.679
ภายในกลุ่ม	395	321.723	0.814		
รวม	397	322.354			
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.115	0.558	1.022	0.361
ภายในกลุ่ม	396	216.108	0.546		
รวม	398	217.223			
10. ความก้าวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.085	1.542	3.121	0.045*
ภายในกลุ่ม	397	196.155	0.494		
รวม	399	199.240			
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.776	0.388	0.908	0.404
ภายในกลุ่ม	397	169.662	0.427		
รวม	399	170.437			

ตารางที่ ๑.56 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.004	0.002	0.004	0.996
ภายในกลุ่ม	397	220.786	0.556		
รวม	399	220.790			
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.225	0.112	0.117	0.889
ภายในกลุ่ม	397	380.815	0.959		
รวม	399	381.040			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ ๑.56 พบว่า วิทยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกัน จะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยในด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่มีปัจจัยในด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน โดยใช้ LSD ดังแสดงผลในตารางที่ ๑.57

ตารางที่ ๑.57

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านความก้าวหน้า  
ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานของวิทยทำงานตอนต้น  
ที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกัน

ภาระที่ต้องรับผิดชอบ	$\bar{X}$	รับผิดชอบเฉพาะตนเอง	รับผิดชอบครอบครัวบางส่วน	รับผิดชอบครอบครัวทั้งหมด
		4.2632	4.3316	4.2135
รับผิดชอบเฉพาะตนเอง	4.2632	-	0.1140	0.4340*
รับผิดชอบครอบครัวบางส่วน	4.3316		-	0.3200
รับผิดชอบครอบครัวทั้งหมด	4.2135			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ ๑.57 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านความก้าวหน้า จำแนกตามภาระที่ต้องรับผิดชอบเป็นรายคู่ พบว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่างๆ พิจารณาปัจจัยด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีภาระต้องรับผิดชอบเฉพาะตนเองพิจารณาปัจจัยด้านความก้าวหน้ามากกว่ากลุ่มที่มีภาระต้องรับผิดชอบครอบครัวทั้งหมด

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกัน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน แตกต่างกันเพียง 1 ปัจจัย ซึ่งน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของ 13 ปัจจัย ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า วัยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

3.10 วัยทำงานตอนต้นที่จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ผู้ศึกษาจะทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละด้านระหว่างจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตที่แตกต่างกันของวัยทำงานตอนต้น โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova)

#### ตารางที่ ๑.58

เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน  
จำแนกตามจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิต

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	8	3.854	0.482	0.995	0.439
ภายในกลุ่ม	390	188.723	0.484		
รวม	398	192.576			
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	8	3.909	0.489	0.781	0.620
ภายในกลุ่ม	389	243.360	0.626		
รวม	397	247.269			

ตารางที่ ๑.58 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
3. ความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	8	13.140	1.643	1.818	0.072
ภายในกลุ่ม	386	348.733	0.903		
รวม	394	361.873			
4. การปกครองบังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	8	2.381	0.298	0.502	0.855
ภายในกลุ่ม	389	230.594	0.593		
รวม	397	232.975			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	8	4.065	0.508	0.914	0.504
ภายในกลุ่ม	388	215.628	0.556		
รวม	396	219.693			
6. ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	8	10.425	1.303	2.044	0.040*
ภายในกลุ่ม	388	247.414	0.638		
รวม	396	257.839			
7. ความมีชื่อเสียงขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	8	6.712	0.839	1.026	0.416
ภายในกลุ่ม	387	316.447	0.818		
รวม	395	323.159			
8. ค่านิยมส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	8	5.744	0.718	0.880	0.533
ภายในกลุ่ม	388	316.598	0.816		
รวม	396	322.343			
9. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	8	4.241	0.530	0.969	0.460
ภายในกลุ่ม	389	212.907	0.547		
รวม	397	217.148			
10. ความก้าวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	8	1.776	0.222	0.439	0.897
ภายในกลุ่ม	390	197.326	0.506		
รวม	398	199.103			

ตารางที่ ๑.58 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
11. อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงาน	8	3.148	0.394	0.918	0.501
ระหว่างกลุ่ม	390	167.158	0.429		
ภายในกลุ่ม	398	170.306			
รวม					
12. ลักษณะงาน/ภาระงาน	8	7.826	0.978	1.792	0.077
ระหว่างกลุ่ม	390	212.871	0.546		
ภายในกลุ่ม	398	220.697			
รวม					
13. การได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น	8	11.701	1.463	1.545	0.140
ระหว่างกลุ่ม	390	369.307	0.947		
ภายในกลุ่ม	398	381.008			
รวม					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ ๑.58 พบว่า วิทยากรงานตอนต้นที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกัน จะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยในด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่มีปัจจัยในด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานแตกต่างกัน โดยใช้ LSD ดังแสดงผลในตารางที่ ๑.59

ตารางที่ จ.59

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงาน  
ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานของวัยทำงานตอนต้นที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกัน

จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิต	$\bar{X}$	มีสภาพความเป็นอยู่ดี	มีชีวิตที่ดี ครอบครัวยุติ มีความสุข	มีฐานะดี	ประสบความสำเร็จ ในการทำงาน	เป็นเจ้าของ กิจการ	มีความ มั่นคง ในอาชีพ	สามารถ พึ่งตนเองและ ช่วยเหลือ ผู้อื่นได้
		3.9531	3.9588	4.4400	4.2400	4.0789	4.1034	3.9532
มีสภาพความเป็นอยู่ดี	3.9531	-	0.0056	0.4869*	0.2869	0.1258	0.1503	0.0179
มีชีวิตที่ดี ครอบครัวยุติ มีความสุข	3.9588		-	0.4812*	0.2812	0.1202	0.1447	0.0236
มีฐานะดี	4.4400			-	0.2000	0.3611	0.3366	0.5048
ประสบความสำเร็จในการทำงาน	4.2400				-	0.1611	0.1366	0.3048
เป็นเจ้าของกิจการ	4.0789					-	0.0245	0.1438
มีความมั่นคงในอาชีพ	4.1034						-	0.1683
สามารถพึ่งตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นได้	3.9532							-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ ๑.59 เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงาน  
จำแนกตามจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตเป็นรายคู่ พบว่าวัยทำงานตอนต้นที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดใน  
ในชีวิตต่างๆ พิจารณาปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตคือมีฐานะดี  
พิจารณาปัจจัยด้านตำแหน่งและเกียรติยศในงาน มากกว่ากลุ่มที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิต  
คือมีสภาพความเป็นอยู่ดี และมีชีวิตดี ครอบครัวมีความสุข

จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า วัยทำงานตอนต้นที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกัน  
มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน แตกต่างกันเพียง 1 ปัจจัย ซึ่งน้อยกว่า  
ครึ่งหนึ่งของ 13 ปัจจัย ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ที่ตั้งไว้ว่า วัยทำงาน  
ตอนต้นที่มีจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน