ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่รับราชการ ของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ กรณีศึกษา สาขาวิชาบัญชี/การเงิน

น.ส.มาศญา ศรีสุข

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

FACTORS AFFECTING DECISION TO WORK OR NOT TO WORK IN THE PUBLIC SECTOR OF THE NEW GENERATION IN A SPECIFIC PROFESSION: A CASE STUDY OF FINANCE AND ACCOUNTING PROFESSION

Miss Masaya Srisook

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration
Department of Public Administration
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE
Chulalongkorn University
Academic Year 2021

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ กรณีศึกษา สาขาวิชาบัญชี/การเงิน
โดย	น.ส.มาศญา ศรีสุข
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพรรณ นกสวน สวัสดี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ศิริประภานุกูล)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุลนี เทียนไทย)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

มาศญา ศรีสุข : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่รับราชการ ของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ กรณีศึกษา สาขาวิชาบัญชี/การเงิน. (FACTORS AFFECTING DECISION TO WORK OR NOT TO WORK IN THE PUBLIC SECTOR OF THE NEW GENERATION IN A SPECIFIC PROFESSION: A CASE STUDY OF FINANCE AND ACCOUNTING PROFESSION) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. ดร. ปกรณ์ ศิริประกอบ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับหรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาชีพเฉพาะ ในสาขาวิชาบัญชีและการเงิน และเพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานภาครับนำไปปรับใช้กับกระบวนการสรรหาและการรักษาคนรุ่นใหม่ในระบบราชการ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย คือคนที่มีอายุระหว่าง 22 - 30 ปี ที่จบการศึกษาจากสาขาที่มีวิชาชีพเฉพาะ ในสาขาวิชาบัญชีและการเงินที่รับราชการในหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 255 คน และทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนอื่น ๆ จำนวน 254 คน รวม 509 คน โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผ่านแบบสอบถามปลายปิด (Close Ended Question) และการวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยวิธีการ Independent Sample T-Test ซึ่งเป็นการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีความเป็นอิสระต่อกัน และ Chi Square ซึ่งเป็นการทดสอบที่ไม่อิงการแจกแจงของประชากร

จากการวิเคราะห์ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับหรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาชีพเฉพาะ ในวิชาชีพบัญชี / การเงิน ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับหรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาชีพเฉพาะ ในวิชาชีพบัญชี / การเงิน ส่วนปัจจัยเรื่องรูปแบบองค์การที่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคล มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับหรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาชีพเฉพาะ ในวิชาชีพบัญชี / การเงิน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสามารถเสนอเป็นแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐนำไปปรับใช้กับกระบวนการสรรหาและการรักษาคนรุ่นใหม่ในระบบราชการได้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ลายมือชื่อนิสิต .....

ปีการศึกษา 2564 ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

6282043724 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION
KEYWORD:

Masaya Srisook : FACTORS AFFECTING DECISION TO WORK OR NOT TO WORK IN THE PUBLIC SECTOR OF THE NEW GENERATION IN A SPECIFIC PROFESSION: A CASE STUDY OF FINANCE AND ACCOUNTING PROFESSION. Advisor: Assoc. Prof. PRAKORN SIRIPRAKOB, Ph.D.

The objectives of this study were to study the factors affecting decision to work or not to work in the public sector of the new generation in a specific profession in case study of finance and accounting profession, and to propose guidelines for government agencies to adapt to the process of recruiting and retaining new generation in the system. The sample inclusion criteria were people aged between 22-30 years, graduated with a specific professional in finance and accounting program. 255 people in the Revenue Department and 254 people working in other private sectors totaling 509 persons. This study used quantitative research through closed-ended questionnaire.

From the analysis of the study results, motivation factors affect the decision, while hygiene factors did not affect the decision and different organizational forms and personal factors affect decision to work or not to work in the public sector of the new generation in a specific profession in case study of finance and accounting profession. The findings could be used to propose the following guidelines for government agencies to adapt to the process of recruiting and retaining the new generation in the system.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

Field of Study: Public Administration Student's Signature .....
Academic Year: 2021 Advisor's Signature .....

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยนิสิตได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก รศ. ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้คำแนะนำ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จ นอกจากนี้ รศ.ดร.สิริพรรณ นกสวน สวัสดี รศ.ดร.จุลนี เทียนไทย และ ผศ.ดร.ภาวิน ศิริประภานุกูล ยังได้กรุณาให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาสารนิพนธ์ของนิสิตให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นด้วย นิสิตจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณกลุ่มเป้าหมายของการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการจากกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง และพนักงานหน่วยงานภาคเอกชนในหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้สละเวลาให้ทำแบบสอบถาม พร้อมทั้งให้ข้อมูล และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ พี่ๆ เพื่อนๆ และน้อง ๆ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ 52 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมถึงเจ้าหน้าที่หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ตลอดระเวลาที่เข้าศึกษาจนจบหลักสูตร

สุดท้าย ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่คอยสนับสนุน และเป็นแรงผลักดัน ให้มีกำลังทั้งกายและใจ ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ หวังว่างานวิจัยฉบับนี้จะมีประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง หากมีข้อบกพร่องประการใดเกิดขึ้น ผู้วิจัยขอน้อมรับ และยินดีรับฟังคำแนะนำ เพื่อปรับปรุง และพัฒนาในโอกาสต่อไป

มาศญา ศรีสุข

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สารบัญ

หน้า

.....ค

บทคัดย่อภาษาไทย.....ค

.....ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....ง

กิตติกรรมประกาศ.....จ

สารบัญ.....ฉ

สารบัญตาราง.....ฌ

บทที่ 1 1

บทนำ.....1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....1

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา 4

1.3 สมมติฐานการวิจัย 5

1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....5

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....6

บทที่ 2 7

การทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 7

2.1 นิยามคำศัพท์.....7

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคนรุ่นใหม่ 8

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติและลักษณะการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชัน Y และ เจเนอเรชัน X.....8

2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....9

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

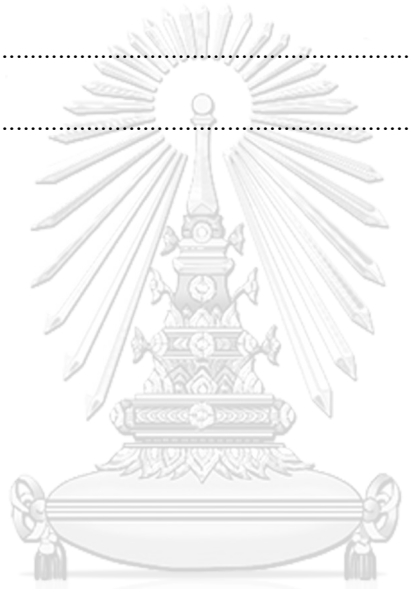
2.5 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพ 19
2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 22
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย 24
บทที่ 3 25
วิธีดำเนินการวิจัย 25
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 25
3.2 แบบแผน และวิธีการวิจัย 26
3.3 เครื่องมือในการวิจัย 27
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 28
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 28
บทที่ 4 30
ผลการวิจัย 30
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 30
4.2 การทดสอบสมมติฐาน 32
4.3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม 40
บทที่ 5 43
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 43
5.1 สรุปผลการวิจัย 43
5.2 อภิปรายผลการวิจัย 48
5.3 ข้อเสนอแนะ 53
บรรณานุกรม 57
ภาคผนวก 59
บรรณานุกรม 64
ประวัติผู้เขียน 66

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 30
ตารางที่ 2 32
ตารางที่ 3 33
ตารางที่ 4 37
ตารางที่ 5 47
ตารางที่ 6 51



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอดีต ภาครัฐเป็นภาคส่วนสำคัญที่มีบทบาทหลักในการดำเนินการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศอันโดดเด่นเพียงภาคส่วนเดียว เนื่องจากความพร้อมของทรัพยากร ระบบงานที่เป็นมืออาชีพเหมาะสมกับสภาพสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมในยุคสมัยนั้น อาชีพรับราชการจึงเป็นอาชีพที่เคยได้รับการยกย่องว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติภูมิสูง ได้รับการยกย่อง ยอมรับจากบุคคลในสังคมดังคำพังเพยที่ว่า “สิบพ่อค้าไม่เท่าพระยาเลี้ยง” กล่าวคือ ในอดีตข้าราชการมีทั้งยศ บรรดาศักดิ์ ฐานะและอำนาจเหนือประชาชน คนจึงนิยมเข้ารับราชการ แต่ในปัจจุบันได้ค่านิยมดังกล่าวได้เปลี่ยนแปลงไปแล้ว ข้าราชการพลเรือนไม่มียศ ไม่มีบรรดาศักดิ์ เงินเดือนน้อย เกียรติภูมิก็ลดน้อยถอยลง (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2551) ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี สภาพสังคม และเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้ภาคเอกชนเติบโตขึ้นอย่างมาก และเข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศร่วมกับภาครัฐ ด้วยสภาพเงื่อนไขการทำงานของภาคเอกชนที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัว มากกว่าภาครัฐ อีกทั้ง การให้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทำงาน สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และการให้สวัสดิการที่ใกล้เคียงกับภาคราชการ เช่น บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีการให้สวัสดิการที่ดึงดูดความสนใจของตลาดแรงงาน เช่น สวัสดิการด้านการศึกษา โดยการให้โอกาสในการสอบชิงทุนการศึกษาไปศึกษาต่อในต่างประเทศ ในสาขาที่บริษัทฯ กำหนด สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ซึ่งครอบคลุมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย ได้แก่ บิดา มารดา ภรรยา และบุตร สวัสดิการด้านค่าครองชีพ เช่น ส่วนลดค่าน้ำมันเมื่อเติมน้ำมันกับปั๊มของบริษัทฯ และเงินพิเศษอื่น ๆ เช่น เบี้ยกันดาร ค่าเช่าบ้านพัก หรือโบนัสประจำปี เป็นต้น ทำให้เกิดสภาพการแข่งขันในตลาดแรงงานที่สูงระหว่างภาครัฐ และเอกชน

ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มีอิทธิพลทำให้ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปของคนรุ่นใหม่เปลี่ยนไปด้วย ซึ่งรูปแบบการทำงาน และวิถีชีวิตของคนรุ่นใหม่แตกต่างไปจากคนรุ่นก่อน ๆ เนื่องจากระบบราชการไทยมีสภาพแวดล้อมการทำงานแบบมีเงื่อนไข ขณะที่การทำงานของคนรุ่นใหม่ชอบความอิสระ และให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพคน คุณภาพงาน และคุณภาพชีวิต ไปพร้อม

กัน ส่งผลให้ปัจจุบันคนรุ่นใหม่ที่มีความสามารถมีแนวโน้มตัดสินใจรับราชการลดลง[1] อาจทำให้หน่วยงานภาครัฐหลายแห่งประสบปัญหาในการสรรหาบุคลากรที่เป็นคนรุ่นใหม่เข้ามาทำงานในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คนรุ่นใหม่ที่มีความสามารถในกลุ่มสาขาวิชาที่ขาดแคลน หรือมีการแข่งขันสูงในตลาดแรงงานปัจจุบัน เป็นความท้าทายของระบบราชการไทย ซึ่งได้มีความพยายามแก้ไขปัญหาด้วยการดึงดูดกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพโดยให้ทุนการศึกษาไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน เป็นต้น แต่โครงการดึงดูดคนรุ่นใหม่ดังกล่าว อาจยังไม่สามารถดึงดูดบุคลากรได้เท่าทันสถานการณ์ และเพียงพอความต้องการของหน่วยงานภาครัฐเท่าที่ควร ซึ่งอาจส่งผลให้องค์กรเกิดปัญหาในการบริหารและพัฒนากำลังคนในระยะยาวได้

ในปัจจุบันภาครัฐต้องเผชิญกับปัญหาด้านการสรรหาบุคลากรคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามา รับราชการ นักวิชาการได้ทำการศึกษาและชี้ให้เห็นว่า ถึงแม้ว่าปัจจุบันจะมีจำนวนผู้ที่สมัครสอบ ก.พ. เป็นจำนวนมาก แต่กลับมีคนที่สามารถสอบผ่านตามมาตรฐานจำนวนน้อย เช่น ในปี พ.ศ.2560 มีผู้สมัครเข้าสอบ ก.พ. 500,000 คน สอบผ่าน 19,268 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 และในปี พ.ศ.2561 มีผู้สมัครเข้าสอบ ก.พ. 450,000 คน สอบผ่าน 18,007 คน คิดเป็นร้อยละ 4 เท่านั้น แสดงให้เห็นว่าคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถไม่สมัครสอบ ก.พ. เนื่องจากค่านิยมการทำงานของคนรุ่นใหม่ตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้อาชีพรับราชการไม่ใช่อาชีพในฝันของคนรุ่นใหม่อีกต่อไป ทำให้ภาครัฐต้องพยายามแก้ปัญหาด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การให้ทุนรัฐบาล Undergraduate Intelligence Scholarship Program (UiS) เพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงเข้ามาในระบบ เป็นการเปิดโอกาสให้กับนิสิตนักศึกษา คนรุ่นใหม่ที่มีความสนใจที่จะทำงานเพื่อพัฒนาประเทศรับทุนการศึกษาสำหรับเรียนชั้นปีสุดท้าย และเมื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจะได้เข้ารับการบรรจุและปฏิบัติราชการทันที ก่อนที่จะไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโทด้วยทุนของรัฐบาล นอกจากนี้จะมีโอกาสได้ฝึกงาน ศึกษาดูงาน ตลอดจนฝึกอบรม เพื่อให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศต่อไป[2]

---

[1] ประชาชาติธุรกิจ. รื้อใหญ่โครงสร้างข้าราชการ ปรับระบบเงินเดือน-ดึงดูดคนพันธุ์ใหม่, สืบค้นเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2564 จากhttps://www.prachachat.net/general/news-398338

[2] สำนักงาน ก.พ.. ทุนดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ(ทุนUIS), สืบค้นเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2564 จาก https://www.ocsc.go.th/scholarship/uis

ปัญหาอีกประการที่ภาครัฐต้องเตรียมความพร้อมในการแก้ปัญหา คือการรักษาบุคลากรที่เลือกเข้ามารับราชการให้อยู่ในระบบราชการ ซึ่งเป็นเรื่องที่ท้าทายในการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐเช่นเดียวกัน พบว่าข้าราชการจำนวนหนึ่ง เมื่อบรรจุเข้ารับราชการแล้วจะลาออกจากระบบราชการเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น หรือเพื่อไปทำงานกับหน่วยงานภาคเอกชนแทนหลังจากทำงานไปแล้วระยะหนึ่ง โดยภาครัฐก็มีความพยายามอย่างต่อเนื่อง ที่จะรักษาบุคลากรที่สรรหาเข้ามาได้ไว้อย่างต่อเนื่อง เช่น กรมบัญชีกลาง เป็นหน่วยงานกลางในการเบิกจ่ายเงินของแผ่นดิน และมีหน้าที่ในการดูแลบุคลากรภาครัฐ เช่นการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อดูแลบุคลากรภาครัฐให้มีความเป็นอยู่ที่เหมาะสมกับฐานะ ไม่เดือดร้อนจากการรับราชการ มีความมั่นคงในชีวิต หรือถ้ามีการเจ็บป่วยก็สามารถให้เบิกค่ารักษาพยาบาลได้ตามสิทธิ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายเงินบางประเภทตามงบประมาณรายจ่าย พ.ศ.2518 พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ.2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2555 และ หลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยวิธีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับ การรักษาพยาบาล พ.ศ.2553 โดยกำหนดให้ผู้มีสิทธิหมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ผู้รับเบี้ยหวัดบำนาญ และลูกจ้างชาวต่างประเทศตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ.2553 รวมไปถึง บุคคล ในครอบครัว หมายถึง บิดา มารดา คู่สมรส และบุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย (ของผู้มีสิทธิ) ซึ่งสิทธิของข้าราชการนั้นจะเกิดตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ และจะหมดสิทธิก็ต่อเมื่อเกษียณอายุราชการ ลาออก ถูกไล่ออก หรือเสียชีวิต และกรณีถูกระงับสิทธิ[3] นอกจากนี้ยังมีโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการปรับปรุงระบบข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง หรือ HiPPS ของสำนักงาน ก.พ. เป็นโครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำนักงาน ก.พ. พัฒนาขึ้นเพื่อดึงดูด รักษา และจูงใจคนเก่ง คนดี มีผลงานเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะให้อยู่ในระบบราชการ โดยพัฒนาข้าราชการดังกล่าวอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อเตรียมผู้นำซึ่งมีคุณภาพมากประสบการณ์ในจำนวนที่เพียงพอ สำหรับการเป็นนักบริหารระดับสูง (Senior Executive Service) และผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ (Senior Professional Service) การเตรียมผู้นำตามวัตถุประสงค์นี้ จึงเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำทั้งทางด้านการบริหาร และผู้นำทางวิชาการหรือความคิด โดยมุ่งเน้น

[3] กองสวัสดิการสุขภาพ กรมแพทย์ทหารเรือ. สวัสดิการรักษาพยาบาลข้าราชการ, สืบค้นเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2564 จาก https://hwd.nmd.go.th/wp-content/uploads/2019/10/สิทธิสวัสดิการรักษาพยาบาลข้าราชการ-9ตค.pdf.

กระบวนการพัฒนาเชิงบูรณาการ ซึ่ง ได้แก่การผสมผสานระหว่างการลงมือปฏิบัติจริงการฝึกอบรม พัฒนา และอื่น ๆ เพื่อพัฒนาให้ข้าราชการเข้าใจทั้ง ภาพกว้างและเชิงลึกขององค์กร โดยผ่านการจัดทำแผนปฏิบัติงานและแผนพัฒนาเฉพาะรายบุคคลขึ้นเพื่อให้การ พัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด[4]

หากหน่วยงานภาครัฐทราบถึงปัจจัยความต้องการหลักที่คนรุ่นใหม่ ซึ่งมีความสามารถตามความต้องการของหน่วยงานใช้ในการตัดสินใจเลือกรับ หรือไม่รับราชการ ก็จะสามารถนำมาปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ให้สามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรต่อไปได้

จากสภาพปัญหาและเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับหรือไม่รับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนของคนรุ่นใหม่ (New Generation) ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีจำนวนมหาศาล โดยมีนิยาม ที่ระบุปีเกิดที่แตกต่างกัน เติบโตในยุคอินเตอร์เน็ตขยายตัว ทำให้เข้าถึงเทคโนโลยีติดต่อสื่อสารและอินเทอร์เน็ตได้อย่างง่าย และทั่วถึง อีกทั้งยังเป็นกลุ่มคนที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีได้คล่องตัว โดยจะเห็นได้ว่ากลุ่มคนรุ่นใหม่ ที่เข้าสู่ในตลาดแรงงานจะครอบคลุมกลุ่มคนใน 2 Generation คือ Generation Y และ Generation Z โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มคนที่มีช่วงอายุ 22 – 30 ปี โดยมุ่งเน้นที่จะศึกษาในสาขาวิชาชีพที่ที่มีความต้องการในตลาดแรงงานสูงในปัจจุบัน ได้แก่ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ ในสาขาวิชาบัญชี/การเงิน

2. เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐนำไปปรับใช้กับกระบวนการสรรหาและการรักษาคนรุ่นใหม่ในระบบราชการต่อไป

[4] กรมทางหลวง. โครงการปรับปรุงระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง, สืบค้นเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2564 จาก https://www.doh.go.th/uploads/tinymce/goverment/human/66%20HIPPS%20project.pdf

1.3 สมมติฐานการวิจัย

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับหรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย คือ

1. **ปัจจัยจูงใจ** อันได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ และโอกาสในการพัฒนาตนเองมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน แตกต่างกัน
2. **ปัจจัยค้ำจุน** อันได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สถานะของอาชีพ นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และ การบังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน แตกต่างกัน
3. **รูปแบบองค์การที่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคล** อันได้แก่ การมีจิตสาธารณะ, การรับราชการของคนในครอบครัว, ระดับรายได้ของครอบครัว และความคาดหวังของครอบครัว มีอิทธิพลต่อการเลือกรับ หรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

ประชากร กลุ่มคนที่มีอายุ 22 – 30 ปี ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ ในสาขาวิชาชีพบัญชีและการเงิน ทั้งที่รับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน และทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนอื่น ๆ

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มคนที่มีอายุ 22 – 30 ปี ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ ในสาขาวิชาชีพบัญชีและการเงิน ทั้งที่รับราชการ และทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนอื่น ๆ โดยกำหนดเป้าหมายว่าจะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่รับราชการจำนวน 250 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในหน่วยงานอื่น ๆ ในจำนวน 250 คน รวมทั้งสิ้น 500 คน โดยเก็บข้อมูลจากหน่วยงานดังต่อไปนี้

1. หน่วยงานราชการ

กรมสรรพากร กระทรวงการคลัง

2. หน่วยงานภาคเอกชน

บริษัท เคพีเอ็มจี ภูมิไชย สอบบัญชี จำกัด

บริษัท ดีลอยท์ ทู้ช โธมัทสุ ไชยยศ จำกัด

บริษัท บุญรอดบริวเวอรี่ จำกัด

บริษัท ไพร้ซวอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ส เอบีเอเอส จำกัด

บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด

บริษัท หลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนตุลาคม 2564 โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี เอกสาร ข้อมูล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะนำแบบทดสอบดังกล่าวไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำไปใช้เป็นแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐนำไปปรับใช้กับกระบวนการสรรหาบุคลากรที่เป็นคนรุ่นใหม่ ให้สามารถดึงดูดคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามารับราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ช่วยให้หน่วยงานภาครัฐ เตรียมการแก้ปัญหาเรื่องการรักษาคนรุ่นใหม่ในระบบราชการได้อย่างเป็นระบบ และเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ ในสาขาวิชาชีพบัญชีและการเงิน” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. นิยามคำศัพท์ที่เกี่ยวข้อง
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคนรุ่นใหม่
3. แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับทัศนคติและลักษณะการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชัน Y และ เจเนอเรชัน X
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพ
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 นิยามคำศัพท์

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการพลเรือน ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณในกระทรวง กรมฝ่ายพลเรือน[5]

การรับราชการ หมายถึง การเข้าทำงาน/ปฏิบัติหน้าที่ราชการในกระทรวง ทบวง กรม

จบการศึกษาจากสาขาวิชาชีพเฉพาะ หมายถึง การจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไปในสาขาวิชาชีพที่ต้องใช้ความรู้และทักษะเฉพาะในการประกอบวิชาชีพ หรือต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจากสภาวิชาชีพนั้น ๆ เช่น แพทย์ ทนาย นักบัญชี/การเงิน ครู เป็นต้น

คนรุ่นใหม่ หมายถึง กลุ่มคนที่มีอายุ 16 - 35 ปี เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1986 – 2005) เติบโตในยุคอินเทอร์เน็ตขยายตัว ทำให้เข้าถึงเทคโนโลยีติดต่อสื่อสารและอินเทอร์เน็ต มีความสามารถในการ

[5] พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ใช้เทคโนโลยีคล่องตัว กล้าแสดงออก มีความมั่นใจในตนเองและเป็นตัวของตัวเองสูง ความอดทนต่ำ ชอบการเปลี่ยนแปลง

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคนรุ่นใหม่

คนรุ่นใหม่ (New Generation) เป็นกลุ่มคนที่มีจำนวนมหาศาลโดยมีนิยามที่ระบุปีเกิดที่แตกต่างกันบ้างแต่โดยรวมมักมีลักษณะร่วมกัน 3 ประการ (สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้, 2559)[6] ได้แก่

1. กลุ่มคนที่มีอายุ 16 - 35 ปี (เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1986 – 2005)
2. เติบโตในยุคอินเตอร์เน็ตขยายตัว ทำให้เข้าถึงเทคโนโลยีติดต่อสื่อสารและอินเทอร์เน็ต
3. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีได้คล่องตัว

จะเห็นได้ว่ากลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เข้าสู่ในตลาดแรงงานจะครอบคลุมกลุ่มคนใน 2 Generation คือ Generation Y และ Generation Z

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติและลักษณะการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชัน Y และ เจเนอเรชัน X

2.3.1 Generation Y คือ กลุ่มประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 25 - 41 ปี เกิดระหว่างปี ค.ศ.1980 – 1996 เติบโตมาในยุคอินเทอร์เน็ตขยายตัว มีความคล่องตัวด้านเทคโนโลยี พ่อแม่เลี้ยงดูค่อนข้างดี เอาแต่ใจมากที่สุด มีพฤติกรรมกล้าแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความอดทนต่ำ ชอบการเปลี่ยนแปลง เจเนอเรชัน Y สามารถทำงานมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน ไม่ชอบทำงานที่ซ้ำซาก แสวงหาความท้าทาย งานที่มีความหมายและความต้องการความตื่นเต้นจากการทำงาน มีความทะเยอทะยานสูง คาดหวังที่จะมีโอกาสเติบโตได้อย่างรวดเร็ว และต้องการความสำเร็จด้านการเงิน เน้นวัตถุนิยม เจอเนอเรชัน Y เกิดในยุคที่มีการผสมผสานของวัฒนธรรมจากคนหลายเชื้อชาติ ทำให้เป็นคนที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นมากกว่าคนรุ่นก่อน เชื่อมั่นและชอบทำงานเป็นทีม มีความเต็มใจที่จะเรียนรู้ มีความสามารถในการปรับตัว มีความยืดหยุ่น มีทัศนคติในการทำงานที่ดี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

[6] สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (OKMD). (2559). **NEW GEN IS NOW คนรุ่นใหม่คือพลังแห่งอนาคต**. โคคูน แอนด์ โค: กรุงเทพฯ.

2.3.2 Generation Z คือ กลุ่มประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 12 - 24 ปี เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1997 – 2009 เกิดและเติบโตในช่วงที่เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารพัฒนา มีสิ่งอำนวยความสะดวกมากมายที่อยู่แวดล้อมรอบตัวมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เรียนรู้ได้รวดเร็ว และอยู่กับสื่อดิจิทัลโดยกำเนิด ใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่บนโลกออนไลน์ เมื่อเทียบกับกลุ่มเจเนอเรชัน Y แล้ว กลุ่มเจเนอเรชัน Z สามารถทำงานได้หลายอย่างกว่า และมีประสิทธิภาพสูงกว่า มีความสามารถด้านเทคโนโลยีสูง สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างง่ายดาย ส่งผลถึงการพัฒนาความรู้และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน คนเจอเนอเรชันนี้ต้องการสื่อสารแบบผ่านการพบปะตัวตนกันมาก มีความมั่นใจในตัวเอง เป็นนักนวัตกรรม มีความคิดริเริ่มที่จะเป็นผู้ประกอบการอยู่ในตัว ยินดีที่จะทำงานคนเดียวมากกว่าการเข้าร่วมไปมีส่วนร่วมในงานกลุ่ม

2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.4.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า movere ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า to move ซึ่งมีความหมายว่า เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือมักชักนำบุคคลให้เกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (to move a person to a course of action)[7] ดังนั้น แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางเป้าหมายของพฤติกรรม มีผู้อธิบายความหมายของแรงจูงใจไว้หลากหลาย ดังนี้

Lovell (1980, หน้า 109) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

Domjan (1996, หน้า 199) อธิบายว่า การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ชาญเดช วีรกุล (2552) อธิบายว่า คือพลังผลักดันให้มนุษย์มีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย เป็นสิ่งเร้าจากภายใน สิ่งจูงใจหรือสิ่งโน้มน้าวใจทำให้คนใช้ความพยายามเพื่อไปสู่เป้าหมายโดยคงไว้ซึ่งการกระทำนั้น ๆ อย่างไม่ลดละ

[7] Kidd (1973)

ดังนั้น โดยสรุป แรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้น หรือสิ่งเร้า ที่ทำให้บุคคลมีแรงผลักดันในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ และแสวงหาความรู้ใหม่ เพื่อกระทำหรือดิ้นรนให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์บางอย่าง

2.4.2 ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) คือ สิ่งกระตุ้นผลักดันจากภายในตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมด้วยตนเอง โดยมิต้องให้มีบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่นมาเกี่ยวข้อง ซึ่งสิ่งกระตุ้นเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลค่อนข้างถาวร ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) ความต้องการที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคลทำให้เกิดแรงขับ และแรงขับนี้ก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ

1.2 เจตคติ (Attitude) คือ ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) ความสนใจพิเศษของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับให้บุคคลเกิดความเอาใจใส่ในเรื่องนั้น ๆ มากกว่าปกติ

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) คือสิ่งกระตุ้นผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เป็นสิ่งกระตุ้นที่ไม่คงทนถาวร บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทน ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ

2.4 สิ่งจูงใจหรือเครื่องล่อใจอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นอันทำให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ซึ่งจะกระตุ้นบุคคลมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ การชมเชย การติเตียน การประกวด การแข่งขันหรือการทำสอบก็เป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมทั้งสิ้น

2.4.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ (Theory of Motivation)

1) ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

Maslow เป็นนักจิตวิทยาและมานุษยวิทยา ได้อธิบายความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด โดยที่มนุษย์จะแสวงหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการไปเรื่อยเป็นลำดับขั้น กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป โดยความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุดจะต้องได้รับการเติมเต็มหรือความพึงพอใจเสียก่อน มนุษย์จึงสามารถไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นตามลำดับต่อไปได้ โดยความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์สามารถแบ่งได้เป็น 5 ลำดับขั้น ดังต่อไปนี้

ความต้องการลำดับที่ 1 คือ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด ช่วยในการดำรงชีวิต เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น มนุษย์ต้องได้รับการเติมเต็มปัจจัยขั้นพื้นฐานนี้ก่อนลำดับแรกจึงจะสามารถ พัฒนาไปสู่ความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นต่อไปได้

ความต้องการลำดับที่ 2 คือ ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security and Safety Needs) เมื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

ความต้องการลำดับที่ 3 คือ ความต้องการทางสังคม (Social and Belonging Needs) ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีเพื่อน มีคนรัก เช่น ความต้องการให้และได้รับความรัก ความต้องการได้รับการชื่นชมจากคนอื่น ความต้องการเป็นสมาชิกของกลุ่ม เป็นต้น

ความต้องการลำดับที่ 4 ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-esteem Needs) เป็นความต้องการการได้รับความยกย่อง นับถือ โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ความต้องการนับถือ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตนเอง มีความภูมิใจในตนเอง มีอำนาจ มีความสามารถ มีคุณค่าในตัวเอง และ 2) ความต้องการการยกย่องนับถือจากผู้อื่น หรือการได้รับสถานะจากสังคม การมีชื่อเสียง การได้รับการความสนใจ

ความต้องการลำดับที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการความสำเร็จในชีวิต ถือเป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล โดยความสำเร็จนี้เกิดจากการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง เป็นเรื่องเฉพาะบุคคล และต้องการทำทุกอย่าง ใช้พลังของตนอย่างเต็มที่เป็นแรงขับ ที่สามารถบรรลุศักยภาพสูงสุดของตน เพื่อสนองความต้องการสูงสุดของตนเองให้สำเร็จ

2) ทฤษฎีความต้องการ (Existence-Relatedness-Growth Theory: E.R.G.) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory)

Alderfer ได้ปรับปรุงลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เนื่องจากพบว่าการสนองความต้องการ ไม่เป็นไปตามลักษณะตามลำดับขั้นของ Maslow โดยได้แบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 3 ระดับ ดังต่อไปนี้

ความต้องการลำดับที่ 1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (existence needs) เหตุที่ความต้องการประเภทนี้เป็นความต้องการลำดับที่ 1 เพราะเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อการดำรงชีวิตของทุกคน นั่นก็คือความต้องการทางร่างกาย และความต้องการด้านความปลอดภัย ซึ่งในที่นี้อาจรวมไปถึงความต้องการรายได้ ความต้องการด้านสิทธิ และสวัสดิการ รวมไปถึงความต้องการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ความต้องการลำดับที่ 2 ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness needs) กล่าวคือ มื่อคนเรามีปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ คือความต้องการลำดับที่ 1 ได้รับการตอบสนองแล้วนั้น ความต้องการลำดับถัดมาของมนุษย์ก็จะเป็นเรื่องการมีสังคม ซึ่งหมายถึงทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการมีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง

ความต้องการลำดับที่ 3 คือ ความต้องการเจริญเติบโต (growth needs) เป็นความต้องการภายในเ ที่เราต้องการให้ได้รับการตอบสนองเพื่อให้เรามีการพัฒนา หรือเจริญเติบโต ก้าวหน้า ความต้องการลำดับนี้จะเกิดขึ้นเมื่อใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อแสวงหาโอกาส มนุษย์จะต้องการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อตนเอง และจะรู้สึกได้ถึงการถูกตอบสนองเมื่อได้รับการกล่าวถึง การรับรู้ถึงการมีตัวตน และเป็นที่ยอมรับ เป็นต้น

ทฤษฎี E.R.G ของ Alderfer มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของ Maslow ที่ว่า ความต้องการที่ยังไม่ตอบสนองจะจูงใจบุคคลและเห็นด้วยว่า โดยทั่วไปบุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับของความต้องการจากระดับต่ำกว่าก่อนความต้องการระดับสูง เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง แต่อย่างไรก็ตาม ภายใต้สถานการณ์บางอย่าง บุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำได้ เช่น บุคคลที่คับข้องใจภายในการตอบสนองความต้องการการเจริญเติบโต อาจจะถูกใจให้ตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ที่ต่ำลงมา จึงทำให้ทฤษฎีนี้มีทั้ง ส่วนเหมือนและส่วนต่างกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow

3) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

Vroom ได้สร้างทฤษฎีความคาดหวัง ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1964 จากการศึกษาวิจัยการทำงานของคนในโรงงานอุตสาหกรรม โดยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับรางวัลตอบแทน บุคคลจะเลือกทำงานในระดับ (ใช้ความพยายาม) ตามความคาดหวังรางวัลที่คาดว่าจะได้รับหรือได้รับผลประโยชน์มากที่สุด และบุคคลจะทำงานหนักขึ้นถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการได้ เช่น ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ได้รับการยกย่อง เป็นต้น จากทฤษฎีความคาดหวังของของวรูม เห็นได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เกิดจากความคาดหวังในสิ่งที่บุคคลกระทำ ซึ่งความคาดหวังนั้นมักจะเป็นไปตามค่านิยมของตน เป็นแรงภายในขับเคลื่อน ทำให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะทำให้ตนบรรลุเป้าหมายหรือผลสำเร็จได้ และหากสิ่งที่พยายามสอดคล้องกับความสามารถ ก็จะเป็นแรงจูงใจที่เข้มข้นขึ้นสำหรับบุคคล การศึกษาของวรูมเป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานต่าง ๆ ตามมาอีกมาก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

4) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

McClelland เป็นนักจิตวิทยา ได้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ โดยเชื่อว่าแรงจูงใจของมนุษย์มีพื้นฐานมาจากวัฒนธรรมของสังคมที่มาจากการเรียนรู้ และมนุษย์สามารถมีความต้องการชนิดเดียวกันได้ แต่แตกต่างกันที่ขนาดของความต้องการ โดยสามารถแบ่งความต้องการหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลได้ 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา พยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการ

ความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย เลี่ยงเป้าหมายที่ง่ายและยากเกินไป มักจะเลือกเป้าหมายที่เขาคิดว่าสามารถทำให้สำเร็จได้แต่ก็มีความท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (feedback) เพื่อประเมินผลงานของตนเองใช้วัดความสำเร็จได้ มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff) เป็นความต้องการการยอมรับ มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความรักและความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน ต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นมากกว่าต้องการความสำเร็จ โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น อยากให้ผู้อื่นชอบ สนุกสนาน มีกิจกรรมทางสังคมมาก มักจะแสดงออกโดยการหวังหรืออยากที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่นมากที่สุด

3. ความต้องการอำนาจบารมี (Need for Power (nPow) เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำเหนือผู้อื่น ควบคุมกำกับผู้อื่นได้ บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีพฤติกรรมแสดงออกให้เห็นว่าสามารถที่จะควบคุมบุคคลอื่นเพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการ ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพหรือมุ่งความสำเร็จ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

1.งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา

3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่อง ซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้ว แมคคลีแลนด์ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

5) ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor’s Theory X and Theory Y)

McGregor ได้ทำการศึกษาวิจัยพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ และได้สร้างทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน โดยได้จำแนกคนออกเป็น 2 กลุ่ม เป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังต่อไปนี้

ทฤษฎี X

ทฤษฎีนี้มองความเป็นมนุษย์ในแง่ร้าย คือ เห็นว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์ที่แท้จริงนั้น มนุษย์ขี้เกียจ ไม่ชอบทำงาน หากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็พยายามหลีกเลี่ยง ซึ่งวิธีที่จะทำให้มนุษย์ทำงานได้นั้น ต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม ข่มขู่ สั่งการ และลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ และเห็นว่ามนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ และพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่คอยหวังความก้าวหน้า ทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน

จากแนวคิดที่มองมนุษย์ในแง่ร้ายดังกล่าว หากเชื่อตามแนวคิดของทฤษฎีนี้ หากจะมอบหมายให้บุคลากรทำงานอะไร ต้องมีหัวหน้างานคอยควบคุม บังคับบัญชา เพราะเห็นว่าไม่มีหัวหน้าบังคับบัญชา สั่งการ คอยว่ากล่าว และลงโทษแล้ว งานมักไม่เดิน เนื่องจากเห็นว่าพื้นฐานของคนมักเกียจคร้านและขาดความรับผิดชอบ

ทฤษฎี Y

ทฤษฎีนี้มองความเป็นมนุษย์ในแง่ดี คือ เห็นว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่ มีความมานะพยายามทั้งทางจิตใจและร่างกาย มนุษย์รักในการทำงาน เห็นว่างานช่วยสนองความต้องการของตน สามารถควบคุมตนเองในการทำงานได้ และเห็นว่าบางครั้งที่มนุษย์จำต้องหลีกเลี่ยงงานนั้นน่าจะเนื่องมาจากลักษณะการควบคุมของหัวหน้างาน หรืออำนาจการควบคุมจากภายนอก โดยการทำให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ไม่จำเป็นต้องใช้การควบคุมและบังคับ สามารถทำได้โดยการให้โอกาสคนได้ทำงานในบรรยากาศที่ได้เป็นตัวของตัวเอง และยอมรับในวัตถุประสงค์ของงานได้ จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งมนุษย์มักยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานแต่ละอย่างจะเกิดความรู้สึกพอใจ ทำให้เกิด ความพยายามในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยส่วนรวม มุ่งให้ความสำคัญใน การทำงานเป็นกลุ่มหรือหมู่คณะ มนุษย์มีความรับผิดชอบ และในสภาพการทำงานที่เหมาะสมจะมีการเรียนรู้ การยอมรับ และพร้อมต่อการแสวงหาความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น และมนุษย์แต่ละคนในองค์การ มักมีคุณลักษณะเฉพาะตนในด้านความสามารถทางการคิด มีความสนใจในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความคิด ทักษะ การทำงาน การสร้างจินตนาการ ความฉลาด และความคิดสร้างสรรค์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากแนวคิดที่มองมนุษย์ในแง่ดีดังกล่าว เป็นแนวคิดที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน ก่อให้เกิดที่มาของหลักการต่าง ๆ เช่น หลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ที่เชื่อว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคม จำเป็นต้องความสัมพันธ์เกี่ยวข้องในระบบสังคม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่สามารถอยู่ตัวคนเดียวได้ เน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์มักรู้จักตนเองดี และรู้ลักษณะและขีดความสามารถของตน ผู้บังคับบัญชาควรสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย ทั้งเป้าหมายส่วนบุคคล และเป้าหมายขององค์การ

6) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959)[8] ได้รับรู้ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนซึ่งสองปัจจัยนี้ ถูกแบ่งออกเป็น 2 มิติ ที่แตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg มีรายละเอียด ดังนี้

มิติที่ 1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) เป็นปัจจัยภายในที่กระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ มีความรู้สึกในด้านดี เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และความตั้งใจทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้ที่มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจเป็นการได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับหนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

[8] Herzberg, F. (1959). **Constructed a Two – Dimensional Paradigm**. Canada: B.B.C.

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเอง ตลอดถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

มิติที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลยังคงอยู่ตลอดเวลา หากถ้าไม่มีปัจจัยนี้หรือไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรก็จะกระตุ้นให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงานในการช่วยส่งเสริมให้แรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ไม่ได้เกี่ยวกับงานโดยตรง ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) และสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง และผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์กร รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานให้เหมาะสม เป็นธรรม และเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Supervision, Peers and Subordinators) หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือ

2.3 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.4 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ได้แก่ นโยบาย การควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์การ มีการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

แบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายความถึง สภาพทางกายภาพของที่ทำงาน เช่น สิ่งแวดล้อมสถานที่ทำงาน อากาศ แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ ห้องทำงาน กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมถึงความพร้อมของอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงาน เป็นต้น

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายความถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน หรือความห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ลักษณะการปกครองบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงาน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงานมีความชัดเจน เป็นต้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg แสดงให้เห็นว่าในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ ให้สมดุลไปพร้อม ๆ กัน โดยการนำเอาทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ไปปฏิบัติให้ได้ผลกับองค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยค้ำจุน หากพนักงานไม่ได้รับปัจจัยค้ำจุนที่เหมาะสม ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ในขณะเดียวกันผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานด้วยปัจจัยจูงใจเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ กระตือรือร้นในการทำงาน และเป็นการสร้างความผูกพันให้กับพนักงานในองค์กร

2.5 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพ

2.5.1 แรงจูงใจจิตสาธารณะ (Public Service Motivation: PSM) โดย Perry and Wise (1990)[9] ให้คำจำกัดความว่าคือ แรงจูงใจของแต่ละบุคคลที่จะตอบสนองต่อแรงขับพื้นฐานหรือเฉพาะที่ต้องการทำงานในสถาบันหรือองค์กรของรัฐ เป็นแรงจูงใจภายใน คือการได้บริการสังคม สร้างผลประโยชน์สาธารณะ ซึ่งเชื่อว่าแรงจูงใจจิตสาธารณะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของข้าราชการ นำมาสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพในระดับสูง เป็นที่มาของกระแสการรับใช้และให้บริการประชาชน หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะ

2.5.2 ทฤษฎีการเลือกอาชีพ (Theory of Vocational Choice) ทฤษฎีที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภูมิหลังกับการเลือกอาชีพ โดยเชื่อว่าความสามารถในการเลือกอาชีพแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ วัย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ค่านิยม บุคลิกภาพ ความสนใจ เป็นต้น ซึ่งทฤษฎีการเลือกอาชีพที่น่าสนใจ ดังนี้

1) ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล (Trait and Factors Theory) เป็นทฤษฎีที่มีรากฐานทางจิตวิทยาเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลอันประกอบด้วยลักษณะหลายประการ เช่น ความถนัด ความสนใจ ความสามารถ บุคลิกภาพลักษณะ ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคลเหล่านี้ มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพ โดยบุคคลจะพิจารณาลักษณะของอาชีพประกอบการพิจารณาตนเอง ซึ่งสามารถสรุปลักษณะและองค์ประกอบของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพได้ ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

1. ความถนัดและสติปัญญา ความถนัดและสติปัญญามีอิทธิพลโดยตรงต่อการเลือกอาชีพของบุคคล อีกทั้งยังมีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงานด้วย

2. ความสนใจ บุคคลมักเลือกทำงาน และมีความมานะบากบั่นในการทำสิ่งที่ตนสนมากเป็นพิเศษ

3. ค่านิยม ความคิด ความเชื่อส่วนบุคคล บุคคลมักเลือกประกอบอาชีพที่ตรงตามค่านิยมของตนเอง

---

[9] Perry, J.L. and Wise, L.R. (1990). **The motivational bases of public service. Public Administration Review**, 50(3)

4. บุคคลแวดล้อม เช่น พ่อแม่ ญาติ เพื่อน ครู ผู้ชี้แนะแนวทาง บางครั้งบุคคลเลือกประกอบอาชีพตามความต้องการ หรือคำแนะนำของบุคคลแวดล้อม

5. ผลสัมฤทธิ์ในการเรียน บุคคลที่มีผลการเรียนดีในแขนงวิชาใดมักจะเลือกอาชีพในแขนงวิชานั้น และบุคคลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในเกณฑ์ดีมีแนวโน้มจะเลือกอาชีพในระดับวิชาชีพ เช่น แพทย์ เภสัชกร วิศวกร

6. ครอบครัว อาชีพของพ่อแม่ และสถานะเศรษฐกิจสังคมของครอบครัว มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของเด็ก มีการศึกษาพบว่า เด็กที่มาจากครอบครัวสถานะเศรษฐกิจสังคมระดับกลาง จะเลือกอาชีพระดับสูงกว่าอาชีพของพ่อแม่ เพราะได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวให้เลือกอาชีพที่มีเกียรติและรายได้ดีกว่าตน ในขณะที่เด็กจากครอบครัวที่มีรายได้ต่ำจะเลือกอาชีพที่ใช้ทักษะหรือความชำนาญ ลักษณะงานไม่ซับซ้อน ไม่ตั้งระดับความหวังทางอาชีพไว้สูง[10]

7. บุคลิกภาพและการปรับตัว ลักษณะบุคลิกภาพและการปรับตัวของบุคคลที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มเลือกอาชีพที่แตกต่างกัน ให้เหมาะสมกับบุคลิกลักษณะของตนเอง

8. ถิ่นที่อยู่และค่านิยมในชุมชน คนในเมือง และคนชนบท มีวิถีชีวิตที่แตกต่างกัน ย่อมมีค่านิยมในการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน เช่น คนไทยในชนบทมักมีค่านิยมให้ลูกหลานรับราชการ เป็น ครู ทหาร ตำรวจ เพราะถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติน่ายกย่อง

2.) ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ (Holland's Theory of Vocational choice)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

Holland เห็นว่า การเลือกอาชีพของบุคคลมักขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคล รวมทั้งตัวแปรจากสิ่งแวดล้อม การเลือกอาชีพจะสะท้อนบุคลิกภาพของบุคคล และบุคคลมักแสดงบุคลิกภาพของตนทางการทำงาน โดยทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์สร้างขึ้นโดยแนวความคิดพื้นฐาน 4 ประการ ดังนี้

1. บุคลิกภาพของบุคคลทั่วไป เกิดจากความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมต่าง ๆ กับแรงผลักดันส่วนบุคคล ประกอบด้วย ภูมิหลัง ระดับชั้นทางสังคม และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ประสบการณ์ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆเหล่านี้ ก่อให้เกิดเป็นความสนใจและกลายเป็นความสามารถเฉพาะกำหนดบุคลิก ความคิด การแสดงออกของบุคคล

[10] Laurance Lipsett อ้างถึงใน อรอนงค์ ธัญญะวัน

2. สิ่งแวดล้อมของบุคคล สิ่งแวดล้อมของบุคคลจะถูกครอบด้วยบุคลิกภาพ โดยบุคลิกภาพต่างกัน นำมาซึ่งความสนใจ ความถนัด ความสามารถที่แตกต่างกัน ซึ่งบุคคลมีแนวโน้มจะเข้าหาสิ่งที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตน

3. การค้นหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อบุคคลนั้น ๆ เพื่อให้ได้ฝึกทักษะและใช้ความสามารถของตนเอง มีโอกาสได้แสดงทัศนคติ ค่านิยม และบทบาทของตนเอง

4. พฤติกรรมของบุคคล ซึ่งถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อม เมื่อทราบปัจจัยดังกล่าวจะทำให้เราทราบถึงผลที่จะเกิดขึ้นตามมาหรือพฤติกรรมของบุคคล เช่น การเลือกอาชีพ การเปลี่ยนงาน ความสามารถเฉพาะ พฤติกรรมทางสังคมและการศึกษา

3) ทฤษฎีการเลือกอาชีพของกินซ์เบิร์ก (Ginzberg and Associate's Theory of Vocational choice)

Ginzberg and Associate (1930) ได้สร้างทฤษฎี โดยแบ่งตัวแปรสำคัญในกระบวนการเลือกอาชีพของบุคคลไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. สภาพความเป็นจริงของบุคคล ได้แก่ ความถนัด ความสามารถ และโอกาสทางสังคมเป้นตัวแปรสำคัญมากในการเลือกอาชีพ เพราะบุคคลที่ไม่สามารถหรือไม่มีโอกาสได้ศึกษาเล่าเรียนย่อมมีโอกาสที่จะประกอบอาชีพที่มีรายได้ดี มีเกียรติในสังคมน้อย

2. ระดับการศึกษา หากบุคลลได้รับการศึกษาที่ดี ได้รับการศึกษาในระดับสูงย่อมมีช่องทางในการเลือกอาชีพได้มาก

3. อารมณ์ เป็นตัวแปรในการเลือกอาชีพ โดยเฉพาะกลุ่มอาชีพงานด้านศิลป์ เช่น นักดนตรี อาชีพนักแสดง อาชีพนักออกแบบ อาชีพนักวาดภาพ อาชีพช่างถ่ายภาพ

4. ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนบุคคลเป็นตัวแปรในการเลือกอาชีพ เช่น คนที่มีค่านิยมในเรื่องความยุติธรรม ก็จะเลือกอาชีพเกี่ยวกับความยุติธรรม เช่น ตำรวจ ผู้พิพากษา อัยการ หรือผู้ที่มีค่านิยมเกี่ยวกับเงินและวัตถุ ก็มักจะเลือกอาชีพที่มีรายได้สูงเป็นหลัก เช่น อาชีพนักธุรกิจ อาชีพวิศวกร อาชีพ แพทย์ เป็นต้น

4) ทฤษฎีการเลือกอาชีพของเชฟเฟอร์ (Scheffer's Theory of Vocational choice) เชื่อว่า บุคคลจะเลือกอาชีพเพื่อสนองความต้องการของตน และถ้าเลือกอาชีพได้สอดคล้องกับความต้องการจะทำให้มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน และการที่บุคคลจะมีความสุขในการประกอบอาชีพมากเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่า อาชีพที่เขาเลือกนั้นสามารถสนองความ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ต้องการของเขาได้เพียงใด โดยที่ความสามารถในการเลือกอาชีพของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันและขึ้นกับองค์ประกอบหลายประการ เช่น เพศ วัย ทัศนคติ ประสบการณ์ ค่านิยม บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งความต้องการของบุคคลที่ต้องการตอบสนองนั้นมีด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความต้องการกรยอมรับจากบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภูมิใจในตนเอง
2. ความต้องการทางด้านสังคม การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับความรักความอบอุ่นจากบุคคลอื่น การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น
3. ความต้องการประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำ
4. ความต้องการควบคุมผู้อื่น
5. ความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น
6. ความต้องการแสดงตนเอง
7. ความต้องการสถานะเศรษฐกิจทางสังคม
8. ความต้องการปฏิบัติตามค่านิยมที่ตนนับถือ
9. ความต้องการทำตามผู้อื่นไม่ต้องมีความรับผิดชอบ
10. ความต้องการแสดงความคิดริเริ่มในการดำเนินกิจการต่าง ๆ
11. ความต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ต้องการรายได้ที่สม่ำเสมอ
12. ความต้องความอิสระและเป็นตัวของตัวเอง

2.5.3 ปัจจัยด้านครอบครัว มีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาอิทธิพลของครอบครัวที่มีต่อการเลือกอาชีพ โดยเฉพาะในกรณีของข้าราชการนั้นพบว่า หากบิดามารดารับราชการมีแนวโน้มที่อยากให้ลูกรับราชการเช่นกัน รวมทั้งเรื่องการขัดเกลาทางสังคมโดยบิดามารดา (parental socialization) โดยการปลูกฝังค่านิยมของการรับราชการ ส่งผลต่อการเลือกอาชีพรับราชการของบุตรด้วย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรรณวดี สถิตถาวร และ ประจวบ เพิ่มสุวรรณ (2553) ได้ศึกษาทัศนคติของคนรุ่น Gen Y ต่อการทำงานในระบบราชการ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และการได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนต่อการทำงานในระบบราชการ กับทัศนคติของคนรุ่น Generation Y ที่มีต่อการทำงานในระบบราชการ จากการศึกษาในหัวข้อนี้ทำให้พบว่า กลุ่มคน Generation Y มีความสนใจในการทำงานในระบบราชการในระดับปานกลาง เพราะ

กลุ่มคนใน Generation Y มองว่าระบบราชการมีข้อจำกัด และมีอุปสรรคในการทำงานมากมาย ทั้งปัจจัยด้ายค่าตอบแทน (เงินเดือน) คือเงินเดือนเริ่มต้นของข้าราชการน้อยกว่าอาชีพอื่น ๆ โดยเฉพาะในบริษัทเอกชน และระบบราชการยังมี่ลำดับขั้นการบังคับบัญชา หรือสายการปกครองหลายชั้น การก้าวหน้าในอาชีพก็ต้องเรียงตามลำดับความอาวุโส ไม่สามารถก้าวหน้าตามความสามารถ หรือผลงานได้อย่างแท้จริง ประกอบกับกฎระเบียบ และขั้นตอนในการครองตำแหน่งที่มาก

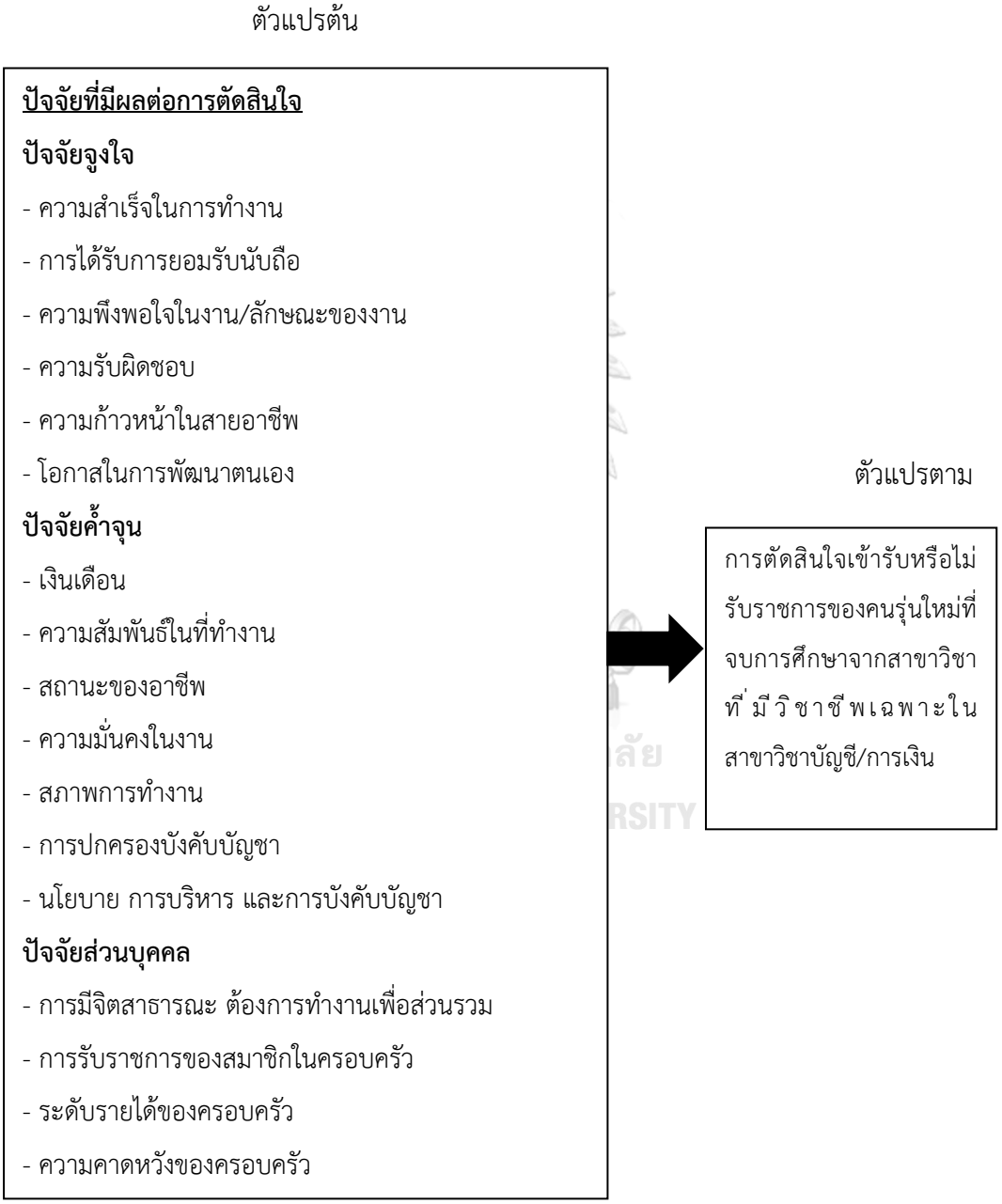
เพ็ญนภา บุญหล้า ได้ศึกษา การตัดสินใจเลือกรับราชการของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดปราจีนบุรี และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับการตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการของกลุ่ม Generation Z ผลการวิจัยสรุปได้ว่า กลุ่ม Generation Z คือกลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 18 – 25 ปี โดยในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาไปที่กลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในจังหวัดปราจีนบุรี มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับผลการเรียนเฉลี่ย รายได้ต่อเดือนของครอบครัว อาชีพผู้ปกครอง ต่างกันมีระดับการตัดสินใจเลือกรับราชการที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยได้พิสูจน์สมมติฐานและพบว่า คนใน Generation Z ตัดสินใจรับราชการ โดยได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยค้ำจุน 7 ด้าน อันได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและ เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายบริหารงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านความ มั่นคงในงาน ซึ่งเมื่อศึกษาผลการวิจัยแล้ว ทราบว่าปัจจัยค้ำจุน 2 ด้าน คือด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลในระดับต่ำมากต่อการตัดสินใจรับราชการของคนใน Generation Z

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ชณัฏฏา อมรวงศ์ไพบูลย์ และเชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกูล (2561) ได้ศึกษาการตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน พบว่า นิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (บางเขน) มีความสนใจในการรับราชการในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับการศึกษาของ พรรณวดี สถิตถาวร และ ประจวบ เพิ่มสุวรรณ และเมื่อพิจารณาผลการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แสดงให้เห็นว่านิสิตที่มีภูมิลำเนา และรายได้ของครอบครัวแตกต่างกันมีการตัดสินใจเข้าทำงานในระบบราชการแตกต่างกัน และระบบค่าตอบแทน ภาพลักษณ์ของระบบราชการและกระบวนการสรรหามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้าทำงานในระบบราชการ

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารแนวคิดและทฤษฎีเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยหรือแรงจูงใจในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้นำทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ ในสาขาวิชาบัญชี/การเงิน ซึ่งในบทนี้จะกล่าวถึงสาระสำคัญเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า คือ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบบแผนการวิจัย เครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร กลุ่มคนที่มีอายุ 22 – 30 ปี ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ ในสาขาวิชาชีพบัญชีและการเงิน ทั้งที่รับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน และทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนอื่น ๆ

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มคนที่มีอายุ 22 – 30 ปี ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ ในสาขาวิชาชีพบัญชีและการเงิน ทั้งที่รับราชการ และทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนอื่น ๆ ผู้วิจัยจึงกำหนดเป้าหมายที่จะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่รับราชการจำนวน 250 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในหน่วยงานอื่น ๆ 250 คน โดยเก็บข้อมูลจากหน่วยงานดังต่อไปนี้

1. หน่วยงานราชการ
   กรมสรรพากร กระทรวงการคลัง
2. หน่วยงานอื่น ๆ
   บริษัท เคพีเอ็มจี ภูมิไชย สอบบัญชี จำกัด
   บริษัท ดีลอยท์ ทู้ช โธมัทสุ ไชยยศ จำกัด
   บริษัท บุญรอดบริวเวอรี่ จำกัด
   บริษัท ไพร้ซวอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ส เอบีเอเอส จำกัด
   บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด
   บริษัท หลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในสาขาวิชาชีพดังกล่าว คือ สาขาวิชาบัญชีและการเงิน เนื่องจากเป็นกลุ่มวิชาชีพที่มีความต้องการในตลาดแรงงานสูงในปัจจุบัน และเป็นวิชาชีพที่เป็นสายงานหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เลือกเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยในการเก็บข้อมูล

เนื่องจากในช่วงที่ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล มีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น ทำให้การดำเนินชีวิตของประชาชนมีการเปลี่ยนแปลงไปในหลายรูปแบบ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการส่งแบบสอบถามออนไลน์ไปยังผู้ประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ ทีละหน่วยงาน ในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าไปตอบและส่งข้อมูลกลับมายังผู้วิจัย แต่เนื่องจากเป็นการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านผู้ประสานงานของหน่วยงาน ทำให้มีผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่าจำนวนที่ตั้งเป้าหมายไว้ในบางหน่วยงาน โดยได้รับแบบสอบถามกลับมาจากทุกหน่วยงานรวมทั้งสิ้น 509 คน แบ่งเป็น

1. หน่วยงานราชการ มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนจำนวน 255 คน
   กรมสรรพากร กระทรวงการคลัง จำนวน 255 คน
2. หน่วยงานภาคเอกชน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนจำนวน 254 คน
   บริษัท เคพีเอ็มจี ภูมิไชย สอบบัญชี จำกัด จำนวน 59 คน
   บริษัท ดีลอยท์ ทู้ช โธมัทสุ ไชยยศ จำกัด จำนวน 20 คน
   บริษัท บุญรอดบริวเวอรี่ จำกัด จำนวน 30 คน
   บริษัท ไพร้ซวอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ส เอบีเอเอส จำกัด จำนวน 75 คน
   บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด จำนวน 50 คน
   บริษัท หลักทรัพย์ ยูโอบี เคย์เฮียน (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 20 คน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

3.2 แบบแผน และวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) ซึ่งเป็นมาตรวัดที่ใช้สำหรับแสดงระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามปลายปิด (Close Ended Question) ที่จะมีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบตามระดับความเห็นด้วย และการวิเคราะห์โดยวิธีการ Independent Sample T-Test ซึ่งเป็นการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีความเป็นอิสระต่อกัน และ Chi Square ซึ่งเป็นการทดสอบที่ไม่อิงการแจกแจงของประชากร หรือที่เรียกว่า Non Parametric Statistics โดยการใช้

แบบสอบถามเก็บข้อมูลครั้งเดียว เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ ในสาขาวิชาบัญชี/การเงิน

3.3 เครื่องมือในการวิจัย

3.3.1 แบบของเครื่องมือ

เครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามที่สร้างจากกรอบแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg และเพิ่มส่วนที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลเข้าไป

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับ หรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน โดยแบ่งระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีต่อผลต่อการตัดสินใจทั้งสิ้น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยจัดทำแบบสอบถามในส่วนที่ 2 เป็น สองชุด แยกกันตามการตัดสินใจเลือกที่จะเข้ารับหรือไม่รับราชการ ได้แก่

ชุด A เกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีต่อผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการ

ชุด B เกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือก/ไม่สนใจรับราชการ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อให้การเข้ารับราชการมีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น สำหรับคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ

3.3.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ

วิธีสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างแบบสอบถาม
    1.1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเครื่องมือการวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินในการทำงานและการเข้ารับราชการ จากเอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
    1.2. กำหนดขอบเขต และโครงสร้างของแบบสอบถามโดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg เป็นกรอบแนวคิดและโครงสร้างของแบบสอบถาม ซึ่งสามารถแบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานได้ 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ และปัจจัยในการค้ำจุน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมาก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ขึ้นผู้วิจัยจึงได้เพิ่มปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ และปัจจัยด้านครอบครัวเข้าไปด้วย

1.3. ร่างแบบสอบถามเพื่อขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา พร้อมทั้งมีการตรวจและแก้ไข ปรับปรุงเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.4. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในรูปแบบฟอร์มออนไลน์ โดยใช้โปรแกรม Google form เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนตุลาคม 2564 โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี เอกสาร ข้อมูล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะนำแบบทดสอบดังกล่าวไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 วิธีการวิเคราะห์

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ เพื่อนำมาประกอบการอภิปรายผลในการศึกษาค้นคว้า

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการเลือกรับ หรือไม่รับราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม คำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูล

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อให้การเข้ารับราชการมีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น สำหรับคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ วิเคราะห์โดยวิธีการสังเคราะห์ความคิดเห็นที่มีความหมายคล้ายคลึงกันแล้วหาความถี่เพื่อนำมาประกอบการอภิปรายผล

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1.1. นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 มาแจกแจงความถี่ และวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าร้อยละ แล้วนำเสนอประกอบความเรียง

1.2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นปลายเปิด เสนอในรูปของความเรียง โดยเรียงตามลำดับความถี่

2. ค่าเฉลี่ย นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 มาหาค่าเฉลี่ย หาค่าตัวกลาง

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยเลขคณิต แต่ละข้อมาวัดการกระจายของคะแนนแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางโดยหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละข้อ

4. เปรียบเทียบโดยการใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาความสัมพันธ์ของข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) โดยวิธีการ Independent Sample T-Test ซึ่งเป็นการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีความเป็นอิสระต่อกัน และ Chi Square ซึ่งเป็นการทดสอบที่ไม่อิงการแจกแจงของประชากร หรือที่เรียกวา Non Parametric Statistics

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับ หรือไม่รับราชการ ของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ กรณีศึกษา สาขาวิชาบัญชี/การเงิน” ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาจากสายงานบัญชี และการเงิน ทั้งหมด 509 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานหน่วยงานราชการและข้าราชการในสายงานบัญชี จำนวน 255 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานเป็นพนักงานของหน่วยงานเอกชนในสายงานบัญชี และการเงิน จำนวน 254 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS: Statistical Package for Social Science) ในการหาค่าทางสถิติและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยใน 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 การทดสอบสมมติฐาน

4.3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา และอาชีพปัจจุบัน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนามีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางแสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

*ตารางที่ **1***

ข้อมูลทั่วไป	**จำนวน**	**ร้อยละ**
1. เพศ		
ชาย	151	29.7
หญิง	345	67.8

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อื่น ๆ	13	2.6
2. อายุ		
22 - 25 ปี	270	53.0
26 - 30 ปี	239	47.0
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	428	84.1
ปริญญาโท	72	14.1
สูงกว่าปริญญาโท	6	1.2
อื่น ๆ	3	0.6
4. ภูมิลำเนา		
กรุงเทพฯ และปริมลฑล	189	37.1
จังหวัดอื่น ๆ	320	62.9
5. อาชีพปัจจุบัน		
พนักงานเอกชน	254	49.9
พนักงานหน่วยงานราชการ / ข้าราชการ	255	50.1
รวม	509	100

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากตางรางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 345 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 เพศชาย จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 และเพศอื่น ๆ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 โดยส่วนใหญ่อายุระหว่าง 22 - 25 ปี จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 53 และอายุระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 47 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 428 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 สูงกว่าปริญญาโท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 และระดับการศึกษาอื่น ๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 โดยส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดอื่น ๆ ที่ไม่ใช่กรุงเทพฯ และปริมลฑล จำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 ในขณะที่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯ และปริมลฑล จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพปัจจุบันคือพนักงานหน่วยงานราชการ/ข้าราชการ จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 50.1 และพนักงานเอกชน จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 49.9

4.2 การทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่เข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐาน 3 ข้อ โดยมีผลการศึกษาดังต่อไปนี้

4.2.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ และโอกาสในการพัฒนาตนเองมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน แตกต่างกัน

4.2.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน อันได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สถานะของอาชีพ นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และ การบังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้ารับ หรือไม่เข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาชีพเฉพาะ

ปัจจัย	อาชีพ	Mean	S.D.	t	P
ปัจจัยจูงใจ	เอกชน	3.6647	.61839	2.319	.021*
	ราชการ	3.5353	.64044		
ปัจจัยค้ำจุน	เอกชน	3.7157	.51781	1.026	.305
	ราชการ	3.6643	.60894		

ตารางที่ 2

Sig*<0.05

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 2 ด้วยวิธีการทางสถิติ Independent Sample T-Test พบว่าปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่เข้ารับราชการ ของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ ในสาขาวิชาบัญชี/การเงิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพและโอกาสในการพัฒนาตนเอง มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในหน่วยงานราชการมาก แต่ก็มีอิทธิต่อการเลือกไม่เข้ารับราชการของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในหน่วยงานเอกชนมากด้วย ซึ่งหมายความว่าปัจจัยจูงใจ เป็นทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้คนที่รับราชการอยู่ตัดสินใจรับราชการ และคนที่ไม่รับราชการ ตัดสินใจไม่รับราชการ

ในขณะที่ ปัจจัยค้ำจุน อันได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และ ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่เข้ารับราชการ ของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในหน่วยงานราชการมาก และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกไม่รับราชการ ของพนักงานเอกชนในระดับมากเช่นเดียวกัน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การมีอิทธิพลขององค์ประกอบในแต่ละปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน ในเชิงเปรียบเทียบรายปัจจัย ระหว่างผู้ที่ตัดสินใจเลือกรับราชการ ซึ่งในปัจจุบันทำงานอยู่ในหน่วยงานราชการ และผู้ที่ตัดสินใจไม่รับราชการ ซึ่งปัจจุบันทำงานอยู่ในหน่วยงานเอกชน โดยมีผลการศึกษาดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 3 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบรายปัจจัยในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน

ตารางที่ 3

ปัจจัย	อาชีพ	Mean	S.D.	t	P
ปัจจัยจูงใจ					
1. การยอมรับนับถือในสังคม ชื่อเสียง เกียรติยศ	เอกชน	3.1260	.87107	-1.465	0.144
	ราชการ	3.2510	1.04606		

ปัจจัย	อาชีพ	Mean	S.D.	t	P
2. ลักษณะของงาน	เอกชน	3.6102	.92059	0.031	0.976
	ราชการ	3.6078	.83427		
3. หน้าที่ความรับผิดชอบ	เอกชน	3.6102	.85838	-0.180	0.857
	ราชการ	3.6235	.80808		
4. ความอิสระในการทำงาน	เอกชน	3.9449	1.05056	6.569	0.000*
	ราชการ	3.3608	.95325		
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน/เส้นทางอาชีพ	เอกชน	3.5709	.93298	-3.266	0.001*
	ราชการ	3.8510	1.00066		
6. โอกาสแสดงความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเอง	เอกชน	4.1260	.99001	7.115	0.000*
	ราชการ	3.5176	.93840		
ปัจจัยค้ำจุน					
1. ภาพลักษณ์ขององค์กร	เอกชน	3.4409	.89490	-3.401	0.001*
	ราชการ	3.7020	.83560		
2. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	เอกชน	3.4764	.93114	-0.810	0.418
	ราชการ	3.5412	.87241		
3. โครงสร้างการปฏิบัติงานขององค์กร	เอกชน	3.4173	.90620	0.650	0.516
	ราชการ	3.3647	.92021		
4. ค่าตอบแทน (เงินเดือน)	เอกชน	4.3504	.91066	11.988	0.000*
	ราชการ	3.2275	1.18522		
5. สิทธิและสวัสดิการ	เอกชน	3.8110	.86871	-3.592	0.000*
	ราชการ	4.0941	.90871		
6. สถานะของอาชีพการยอมรับนับถือของสังคม	เอกชน	3.2992	.88746	-2.724	0.007*
	ราชการ	3.5333	1.04517		
7. ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน	เอกชน	3.3228	.96075	-2.735	0.006*
	ราชการ	3.5529	.93707		
8. ความมั่นคงในงาน และความมั่นคงขององค์กร	เอกชน	3.6929	.94523	-7.433	0.000*
	ราชการ	4.2549	.74883		
9. ความสมดุลในชีวิตการทำงาน	เอกชน	4.0787	1.01457	2.215	0.027*

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ปัจจัย	อาชีพ	Mean	S.D.	t	P
	ราชการ	3.8902	.90259		
10. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	เอกชน	4.2677	.87521	9.412	0.000*
	ราชการ	3.4824	1.00328		

Sig*<0.05

จากตารางที่ 3 เมื่อศึกษาปัจจัยจูงใจโดยละเอียด พบว่าปัจจัยด้านความอิสระในการทำงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน/เส้นทางอาชีพ และปัจจัยด้านโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่เข้ารับราชการ ของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ ในสาขาวิชาบัญชี/การเงิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ข้างต้น มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานราชการ แต่กลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานเอกชนมีความเห็นว่า ความอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน/เส้นทางอาชีพ และโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ เป็นปัจจัยที่ทำให้เลือกไม่เข้ารับราชการ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างคนรุ่นใหม่ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนมองว่า การทำงานในภาคเอกชนจะให้อิสระในการทำงานมากกว่า มีโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งงาน/เส้นทางอาชีพที่ทำงานอยู่มากกว่า และยังสามารถแสดงความรู้ความสามารถได้มากกว่าการทำงานในหน่วยงานราชการที่มีกฎระเบียบมาก ปิดกั้นการมีความคิดสร้างสรรค์ และมีระบบอาวุโสในการเลื่อนตำแหน่ง

ปัจจัยที่มีความสำคัญด้านอื่น ได้แก่ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือในสังคม ชื่อเสียง เกียรติยศ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับหรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ทั้งที่ตัดสินใจเลือกรับ และไม่รับราชการ ต่างมองว่าการยอมรับนับถือในสังคม ชื่อเสียง เกียรติยศ ลักษณะของงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ ในหน่วยงานทั้งสองประเภทไม่มีความแตกต่างกัน และไม่ได้มีอิทธิพลเพียงพอต่อการตัดสินใจเลือกรับ หรือไม่รับราชการ โดยอาจมองว่า การยอมรับทางสังคมเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย ไม่ใช่เพียงอาชีพ หรือหน่วยงานที่สังกัดเพียงอย่างเดียว เนื่องจากในปัจจุบันสังคมมีความเปิดกว้างมากยิ่งขึ้นกว่าสมัยก่อน รวมถึงการทำงานในหน่วยงานใดก็มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ไม่ต่างกันมาก ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ เพื่อทำให้งานสำเร็จลุล่วงไม่ต่างกัน

ในขณะที่การศึกษาปัจจัยค้ำจุน พบว่า ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (เงินเดือน) ปัจจัยด้านสิทธิสวัสดิการ ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ การยอมรับนับถือของสังคม ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานและความมั่นคงขององค์กร ปัจจัยด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับหรือไม่เข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ปัจจัยในด้าน ต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้ารับราชการของกลุ่มตัวอย่างที่ตัดสินใจเลือกรับราชการ ซึ่งปัจจุบันทำงานอยู่ในหน่วยงานราชการ แต่กลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานเอกชนมีความเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวนั้น เป็นปัจจัยที่ทำให้เลือกไม่เข้ารับราชการ โดยอาจมีสาเหตุมาจากการที่หน่วยงานภาคเอกชนในปัจจุบัน มีภาพลักษณ์องค์การที่ดี ให้ค่าตอบแทนในการทำงานในอัตราที่สูงกว่าการรับราชการเมื่อเทียบจากสายงานเดียวกัน ซึ่งเป็นวิชาชีพเฉพาะ หรือในอัตราที่ใกล้เคียงกันแต่มีเงินส่วนเพิ่มต่าง ๆ มีสิทธิและสวัสดิการให้กับพนักงานเทียบเท่ากับสิทธิของข้าราชการ เช่น บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีการให้สวัสดิการที่ดึงดูดความสนใจของตลาดแรงงาน เช่น สวัสดิการด้านการศึกษา โดยการให้โอกาสในการสอบชิงทุนการศึกษาไปศึกษาต่อในต่างประเทศ ในสาขาที่บริษัทฯ กำหนด สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ซึ่งครอบคลุมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย ได้แก่ บิดา มารดา ภรรยา และบุตร สวัสดิการด้านค่าครองชีพ เช่น ส่วนลดค่าน้ำมันเมื่อเติมน้ำมันกับปั๊มของบริษัทฯ และเงินพิเศษอื่น ๆ เช่น เบี้ยกันดาร ค่าเช่าบ้านพัก หรือโบนัสประจำปี ซึ่งไม่มีในระบบการบริหารค่าตอบแทนของราชการ ประกอบกับการที่วิชาชีพเฉพาะอย่างวิชาชีพบัญชี/การเงิน เป็นวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคมในระดับดี หลายหน่วยงานเอกชนมีความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ดี เนื่องจากมีโครงสร้างองค์การแบบกว้าง ไม่เน้นระบบอาวุโส และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จูงใจให้คนรุ่นใหม่อยากเข้าไปทำงาน เช่น บริษัทที่มีชื่อเสียง และเป็นที่นิยมของตลาดแรงงานสูงอย่าง Google Thailand หรือ บริษัท โทเทิ่ล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่ใช้ชื่อทางการค้าว่า DTAC ที่มีการสร้างสถานที่ทำงาน ซึ่งเป็นที่ที่พนักงานต้องใช้เวลาส่วนมากในการทำงานอยู่ในนั้น ให้เป็นที่ทำงานที่พนักงานมีความสุข และสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดผลดีต่อการทำงาน โดยใช้แนวคิด Fun Office ทำให้สถานที่ทำงานดูมีชีวิตชีวา มีการตกแต่งให้มีความสวยงาม สร้างพื้นที่กิจกรรมสันทนาการผสามผสานกับส่วนที่เป็นส่วนที่เป็นที่ทำงาน เช่น มีห้องออกกำลังกาย ห้องนั่งเล่น ห้องดูหนัง บางบริษัทมีห้องสำหรับนวด และมีบริการหมอนวดในวันที่ตกลงกันไว้ด้วย นอกจากนี้ยังมีอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมถึงระบบการทำงานที่ทันสมัย ซึ่งเกิดจากการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการพัฒนา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

เมื่อพิจารณา ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร และปัจจัยด้านโครงสร้างการปฏิบัติงานขององค์กร พบว่าปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่เข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถสรุปได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มคนที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานเอกชนต่างมองว่านโยบายและการบริหารงานขององค์กร และโครงสร้างการปฏิบัติงานขององค์กร ไม่ได้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับ หรือไม่รับราชการของกลุ่มคนทั้งสองกลุ่มนี้ในทิศทางเดียวกัน

4.2.3 สมมติฐานที่ 3 รูปแบบองค์การที่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ การมีจิตสาธารณะ, การรับราชการของคนในครอบครัว, ระดับรายได้ของครอบครัว และความคาดหวังของครอบครัว มีอิทธิพลต่อการเลือกรับ หรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเข้ารับ หรือไม่เข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน

ตารางที่ ***4***

ระดับการมีอิทธิพล		ปัจจัยส่วนบุคคล			
		1. การมีจิตสาธารณะ / การทำงานเพื่อส่วนรวม	2. คนในครอบครัวมีผู้รับราชการ	3. ระดับรายได้ของครอบครัว	4. ความคาดหวังของครอบครัว
มากที่สุด	เอกชน	20 (7.87)	25 (9.84)	37 (14.57)	46 (18.11)
	ราชการ	24 (9.41)	31 (12.16)	27 (10.59)	61 (23.92)
มาก	เอกชน	81 (31.89)	45 (17.72)	80 (31.50)	81 (31.89)
	ราชการ	91 (35.69)	69 (27.06)	66 (25.88)	99 (38.82)

ระดับการมีอิทธิพล		ปัจจัยส่วนบุคคล			
		1. การมีจิตสาธารณะ / การทำงานเพื่อส่วนรวม	2. คนในครอบครัวมีผู้รับราชการ	3. ระดับรายได้ของครอบครัว	4. ความคาดหวังของครอบครัว
ปานกลาง	เอกชน	85 (33.46)	73 (28.74)	93 (36.61)	68 (26.77)
	ราชการ	97 (38.04)	69 (27.06)	113 (44.31)	64 (25.10)
น้อย - น้อยที่สุด	เอกชน	68 (26.77)	111 (43.70)	44 (17.32)	59 (23.23)
	ราชการ	43 (16.86)	86 (33.73)	49 (19.22)	31 (12.16)
รวม		509	509	509	509
Person Chi – Square		0.061	0.030*	0.164	0.005*

Sig*<0.05

จากตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านคนในครอบครัวมีผู้รับราชการ และ ปัจจัยด้านความคาดหวังของครอบครัวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่เข้ารับราชการ ของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ ส่วนปัจจัยด้านระดับรายได้ของครอบครัว และ ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ / การทำงานเพื่อส่วนรวม ไม่ได้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่เข้ารับราชการ ของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพา สาขาวิชาบัญชี/การเงิน โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านคนในครอบครัวมีผู้รับราชการ เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ามีค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.030 ค่าอัลฟ่า (ระดับนัยสำคัญ) = 0.05 ดังนั้นค่า P (ความน่าจะเป็น) น้อยกว่าค่าอัลฟ่า (ระดับนัยสำคัญ) ซึ่งหมายถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้านคนในครอบครัวมีผู้รับราชการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่เข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อธิบายได้ว่าปัจจัยด้าน

คนในครอบครัวมีผู้รับราชการมีอิทธิพลต่อการเลือกรับราชการของทั้งกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพอยู่ในหน่วยงานราชการ และในหน่วยงานเอกชน กล่าวคือสาเหตุหนึ่งที่ทำให้กลุ่มคนที่รับราชการตัดสินใจเลือกรับราชการ เนื่องจากมีบุคคลในครอบครัวรับราชการอยู่แล้ว เช่นบิดา มารดา ซึ่งอาจทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความคุ้นเคย ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่ตัดสินใจไม่รับราชการ ซึ่งปัจจุบันทำงานอยู่ในหน่วยงานเอกชน ไม่ได้มีคนในครอบครัวรับราชการ ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการทำงานในรูปแบบขององค์การภาคเอกชนมากกว่า จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีความสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจไม่รับราชการ

ปัจจัยด้านความคาดหวังของครอบครัว มีค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.005 ค่าอัลฟ่า (ระดับนัยสำคัญ) = 0.05 ดังนั้นค่า P (ความน่าจะเป็น) น้อยกว่าค่าอัลฟ่า (ระดับนัยสำคัญ) ซึ่งหมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความคาดหวังของครอบครัว มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่เข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือปัจจัยด้านความคาดหวังของครอบครัวมีอิทธิพลต่อการเลือกรับราชการของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม เช่น บางครอบครัว บิดา มารดา มีความคาดหวังให้ลูกรับราชการ เนื่องจากต้องการได้รับสวัสดิการจากสิทธิของข้าราชการ และอาจมองว่าอาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง โดยมีความเชื่อว่าระบบราชการเหมือนเป็นการจ้างงานตลอดชีวิต และเป็นอาชีพที่มีเกียรติตามค่านิยมของคนใน Generation ก่อน ๆ ในขณะที่บางครอบครัวไม่ได้มีความคาดหวังให้รับราชการเพราะมองว่าการทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนมีโอกาสในการเรียนรู้ และแสดงความสามารถที่ดีกว่า มีความก้าวหน้าแบบไม่เรียงตามลำดับอาวุโสเหมือนหน่วยงานราชการ และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่าในสายงานที่เป็นวิชาชีพเฉพาะ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ต่อมา เมื่อพิจารณาไปที่ปัจจัยส่วนบุคคลอีกสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ / การทำงานเพื่อส่วนรวม และปัจจัยด้านระดับรายได้ของครอบครัว ซึ่งได้กล่าวในข้างต้นแล้วว่า ปัจจัยทั้งสองด้านนี้ ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่เข้ารับราชการ ของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ และสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ มีค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.061 , ค่าอัลฟ่า (ระดับนัยสำคัญ) = 0.05 ดังนั้นค่า P (ความน่าจะเป็น) มากกว่าค่าอัลฟ่า (ระดับนัยสำคัญ) จึงสรุปได้ว่า การมีจิตสาธารณะไม่ได้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่เข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งที่เลือกรับราชการ และไม่รับราชการ มองว่าการมีจิตสาธารณะ / การทำงานเพื่อส่วนรวม ไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเลือกรับ หรือไม่รับราชการ การมีจิตสาธารณะ

อาจมองได้ว่าเป็นเรื่องส่วนบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในเรื่องงาน เพราะกลุ่มคนรุ่นใหม่ โดยเฉพาะใน Generation Z มีลักษณะสำคัญคือมักต้องการได้รับมอบหมายงานที่มีความหมาย และท้าทาย ไม่ซ้ำซาก มีความต้องการความตื่นเต้นจากการทำงาน ทะเยอทะยาน คาดหวังที่จะมีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ เติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว และต้องการความสำเร็จด้านการเงิน เพราะเป็นกลุ่มคนที่มีความเป็นวัตถุนิยมสูง ทำให้การมีจิตสาธารณะ / การทำงานเพื่อส่วนรวม เป็นเรื่องที่ให้ความสำคัญในลำดับรองลงมาจากด้านอื่น ๆ

ส่วนปัจจัยด้านระดับรายได้ของครอบครัว มีค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.164 ค่าอัลฟ่า (ระดับนัยสำคัญ) = 0.05 ดังนั้นค่า P (ความน่าจะเป็น) มากกว่าค่าอัลฟ่า (ระดับนัยสำคัญ) ทำให้สามารถสรุปได้ว่า ระดับรายได้ของครอบครัวก็ไม่ได้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่เข้ารับราชการ ของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกบ ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ ซึ่งทำให้ได้ผลการวิจัยที่แตกต่างจากการศึกษาของผู้วิจัยท่านอื่น ที่เคยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับราชการ เพราะในบางครอบครัว รายได้ก็ไม่ใช่ปัจจัยแรกในการนำมาพิจารณา หากมองที่ความก้าวหน้า สิทธิประโยชน์อื่น ๆ หรือการยอมรับจากสังคม และคนรอบข้าง และอาจเพราะการวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับ หรือไม่รับราชการ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนรุ่นใหม่ ที่อยู่ในช่วงอายุ 22-30 ปี เท่านั้น และเลือกที่จะทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาชีพเฉพาะ คือสาขาวิชาบัญชี/การเงิน เท่านั้น จึงทำให้ผลการศึกษาออกมาแตกต่างกันในบางปัจจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

4.3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

จากข้อมูลแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้จัดทำข้อคำถามปลายเปิดสำหรับข้อเสนอแนะเพื่อให้การเข้ารับราชการมีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้นสำหรับคนรุ่นใหม่ ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน ซึ่งเป็นส่วนที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะแสดงความคิดเห็น หรือไม่แสดงความคิดเห็นก็ได้ ผู้วิจัยได้นำเอาข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่ได้รับทั้งหมดมาจัดหมวดหมู่ เพื่อให้สะดวกในการนำข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ง่าย โดยสามารถสรุปข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเป็นหมวดหมู่ได้ดังนี้

ด้านโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเอง

กลุ่มตัวอย่างบางราย ได้ให้ความเห็นว่า การเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีโอกาสความก้าวหน้า และการเติบโตในตำแหน่งตามสายงานโดยไม่ได้วัดจากระบบอาวุโสแต่ให้ความสำคัญกับความสามารถ ก็มีส่วนที่จะช่วยการเข้ารับราชการมีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ หน่วยงานราชการควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง เช่น การสนับสนุนและส่งเสริมการเข้าอบรมในหลักสูตรระยะสั้นเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือการรับทุนการศึกษาเพื่อไปศึกษาต่อในต่างประเทศ หรือแม้แต่ทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในประเทศ เพื่อให้หน่วยงานได้มีบุคลากรที่มีคุณภาพในการช่วยขับเคลื่อนหน่วยงานราชการ อย่างไรก็ดี การส่งเสริมการเรียนต่ออาจนำมาซึ่งสภาวะสมองไหล จากการที่ภายหลังจากการได้รับทุนไปเรียนต่อนั้น ลาออกไปยังหน่วยงานเอกชน ถึงแม้จะมีการใช้ทุนคืนก็ตาม แต่สิ่งที่หน่วยงานเสียไปคือบุคลากรที่มีคุณภาพ ดังนั้นจึงควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานควบคู่ไปด้วย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาบุคลากรให้อยู่ในระบบราชการต่อไป เช่นกัน

ด้านภาพลักษณ์องค์กร

กลุ่มตัวอย่างบางราย ได้แสดงความคิดเห็นว่า ภาครัฐควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความทันสมัย สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามพลวัฒน์ของสังคม โดยนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาปรับใช้ ลดการใช้เอกสาร เปลี่ยนมาเป็นกระบวนการทำงานแบบ Paperless และจัดหาอุปกรณ์การทำงาน และเครื่องมือที่มีความทันสมัยมาใช้ในสถานที่ทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน และเพื่อให้ภาพลักษณ์องค์กรมีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น เช่น ในการเชิญประชุม หน่วยงานราชการควรปรับมาใช้เป็นการเชิญทาง Email เพื่อลดขั้นตอน และระยะเวลาในการติดต่อประสานงาน การเก็บเอกสารของทางราชการที่มักจะเก็บเป็นกระดาษ ทำให้มีประมาณมากและยากต่อการดูแลรักษา เนื่องจากเป็นวัสดุที่สามารถเสื่อมได้ตามกาลเวลา มีระบบการตรวจสอบความโปร่งใสของหน่วยงาน เน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน เช่น การจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนผ่านทางช่องทางออนไลน์ ผ่าน Facebook Page หรือ Website นอกจากนี้ยังควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ภารกิจของหน่วยงานในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดีและทำให้หน่วยงานภาครัฐสามารถดึงดูดกลุ่มคนรุ่นใหม่ให้อยากเข้ามาทำงานในหน่วยงานราชการมากขึ้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ด้านค่าตอบแทน สิทธิและสวัสดิการ

กลุ่มตัวอย่างบางราย ได้ให้ความเห็นว่า การเข้ารับราชการจะได้รับสวัสดิการที่ดีกว่าเอกชน เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาลให้กับตนเอง ลูก พ่อ และแม่ และการได้รับเงินบำเหน็จ-บำนาญหลังเกษียณ ซึ่งเปรียบเสมือนหลักประกันการมีกินมีใช้ในอนาคต อย่างไรก็ดีค่าตอบแทนหรือเงินเดือนกลับไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเท่าที่ควร ทำให้มีข้าราชการจำนวนมากเป็นหนี้ ทั้งในระบบและนอกระบบ ซึ่งอาจทำให้กลุ่มคนรุ่นใหม่ โดยเฉพาะในกลุ่มที่จบการศึกษาจากคณะหรือสาขาที่เป็นวิชาชีพเฉพาะ ไม่สนใจที่จะสมัครเข้ามารับราชการ เนื่องจากรับรู้ข้อมูลด้านนี้จากสื่อ ที่มีการนำเรื่องรายได้ของข้าราชการมาวิเคราะห์และนำเสนอในทางลบ อีกทั้งในสายงานที่มีความเป็นวิชาชีพ เช่น สายงานบัญชี และการเงิน ในหน่วยงานราชการมีค่าตอบแทนที่น้อยกว่าบริษัทเอกชนมาก และการขึ้นเงินเดือนก็อาจไม่มาก และจูงใจเท่าที่ควร ดังนั้นหน่วยงานราชการจึงควรมีค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มเติมหรือเพิ่มฐานเงินเดือนของสายงานที่เป็นวิชาชีพเฉพาะให้มีความแตกต่างจากตำแหน่งทั่วไป และให้เทียบเท่า หรือใกล้เคียงกับเอกชน รวมถึงควรมีการปรับฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาวะเงินเฟ้อ และการให้ค่าตอบแทนตามผลงาน ที่พิจารณามาจากการประเมินด้วยวิธีที่เหมาะสม มีความโปร่งใส เพราะจะช่วยดึงดูดให้คนเก่งและมีความสามารถเข้ารับราชการมากขึ้น

ด้านความมั่นคงในงาน

กลุ่มตัวอย่างบางราย ได้ให้ความเห็นว่า จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 ทำให้เห็นได้ชัดว่าการทำงานในหน่วยงานราชการมีความมั่นคงอย่างมากเมื่อประเทศเกิดสถานการณ์ปัญหาที่กระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ และภาคธุรกิจ ต่างทำให้บริษัทต่างๆ พยายามลดต้นทุนในการดำเนินงานโดยการ Layoff พนักงานบางส่วนออก ทำให้มีแรงงานตกงานเป็นจำนวนมาก แต่พนักงานในหน่วยงานราชการ และข้าราชการนั้นกลับไม่โดน Layoff หรือลดเงินเดือนเหมือนในภาคเอกชน สิ่งนี้จึงเป็นจุดแข็งของการทำงานในหน่วยงานราชการเป็นอย่างมาก ซึ่งควรนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับหรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ กรณีศึกษา วิชาชีพบัญชี/การเงิน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สามารถจำแนกข้อมูลได้ดังนี้

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และมีเพศหญิง 345 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 ของทั้งหมด นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ระบุเพศอีกจำนวน 13 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 2.6 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

2. อายุ กลุ่มตัวอย่างอายุ 22 - 25 ปี มีจำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 และอายุ 26 - 30 ปี จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

3. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 428 คน คิดเป็นร้อยละ 84.1 ของทั้งหมด ปริญญาโทจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 สูงกว่าปริญญาโท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 และอื่นๆ อีกจำนวน 3 คน คิดเป็น 0.6 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

4. ภูมิลำเนา กลุ่มตัวอย่างมีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด นอกจากนั้นมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอื่นๆ ที่ไม่ใช่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 320 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 62.9 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

5. อาชีพปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเอกชน จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 49.9 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และเป็นพนักงานหน่วยงานราชการและข้าราชการ จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 50.1 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

5.1.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับหรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน

5.1.2.1 ปัจจัยจูงใจ

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของผู้ที่มีอาชีพเป็นพนักงานของหน่วยงานราชการ และข้าราชการ ซึ่งศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนรุ่นใหม่ ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน/เส้นทางอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ปัจจัยด้านโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ปัจจัยด้านความอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และปัจจัยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการยอมรับนับถือในสังคม ชื่อเสียง เกียรติยศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

ในขณะที่ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกไม่รับราชการของผู้ที่มีอาชีพเป็นพนักงานเอกชน ซึ่งเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ปัจจัยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน/เส้นทางอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ และด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือในสังคม ชื่อเสียง เกียรติยศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13

5.1.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

จากการวิจัยพบว่า ระดับการมีอิทธิพลของปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของผู้ที่มีอาชีพเป็นพนักงานหน่วยงานราชการ และข้าราชการ ซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะสาขาวิชาบัญชี/การเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และความมั่นคงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ปัจจัยด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ การยอมรับนับถือของสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ปัจจัยด้านโครงสร้างการปฏิบัติงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ และปัจจัยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน (เงินเดือน) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกไม่รับราชการของผู้ที่มีอาชีพเป็นพนักงานเอกชน ซึ่งเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (เงินเดือน) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ปัจจัยด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และความมั่นคงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ปัจจัยด้านโครงสร้างการปฏิบัติงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และปัจจัยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ การยอมรับนับถือของสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

5.1.2.3 ปัจจัยส่วนบุคคล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของผู้ที่มีอาชีพเป็นพนักงานหน่วยงานราชการ และข้าราชการ ซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน พบว่าปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความคาดหวังของครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมา คือปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ / การทำงานเพื่อส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และปัจจัยด้านคนในครอบครัวมีผู้รับราชการ และด้านระดับรายได้ของครอบครัว มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากันที่ 3.21

ในขณะที่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกไม่รับราชการของผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชน ซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน พบว่าปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือปัจจัยด้านระดับรายได้ของครอบครัว มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความคาดหวังของครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะ / การทำงานเพื่อส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ตามลำดับ และด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านคนในครอบครัวมีผู้รับราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.56

5.1.3 วิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

5.1.3.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อการเลือกรับหรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับหรือไม่เข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านความอิสระในการทำงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน/เส้นทางอาชีพ และปัจจัยด้านโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่เข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.3.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อการเลือกรับหรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่เข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (เงินเดือน) ปัจจัยด้านสิทธิ สวัสดิการ ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพการยอมรับนับถือของสังคม ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และความมั่นคงขององค์กร ปัจจัยด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่เข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.3.3 สมมติฐานที่ 3 รูปแบบองค์การที่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคล มีอิทธิพลต่อการเลือกรับ หรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า รูปแบบองค์การที่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับหรือไม่เข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านคนในครอบครัวมีผู้รับราชการ และปัจจัยด้านความคาดหวังของครอบครัว มีอิทธิพลต่อการเลือกตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่เข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (มีค่า P ที่ 0.030 และ 0.005 ตามลำดับ)

5.1.3.4 สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับ หรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน

ตารางที่ 5 ตารางสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษา จากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน

ตารางที่ 5

ปัจจัย	การมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ	
	มีอิทธิพล	ไม่มีอิทธิพล
ปัจจัยจูงใจ		
1. การยอมรับนับถือในสังคม ชื่อเสียง เกียรติยศ		√
2. ลักษณะของงาน		√
3. หน้าที่ความรับผิดชอบ		√
4. ความอิสระในการทำงาน	√	
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน/เส้นทางอาชีพ	√	
6. โอกาสแสดงความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเอง	√	
ปัจจัยค้ำจุน		
1. ภาพลักษณ์ขององค์กร	√	
2. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร		√

ปัจจัย	การมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ	
	มีอิทธิพล	ไม่มีอิทธิพล
3. โครงสร้างการปฏิบัติงานขององค์กร		√
4. ค่าตอบแทน (เงินเดือน)	√	
5. สิทธิและสวัสดิการ	√	
6. สถานะของอาชีพ การยอมรับนับถือของสังคม	√	
7. ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน	√	
8. ความมั่นคงในงาน และความมั่นคงขององค์กร	√	
9. ความสมดุลในชีวิตการทำงาน	√	
10. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	√	
ปัจจัยส่วนบุคคล		
1. การมีจิตสาธารณะต่อการทำงานเพื่อส่วนรวม		√
2. คนในครอบครัวมีผู้รับราชการ	√	
3. ระดับรายได้ของครอบครัว		√
4. ความคาดหวังของครอบครัว	√	

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับหรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะบัญชี / การเงิน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

5.2.1 ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อการเลือกรับหรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน

จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อการเลือกรับหรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (มีค่า Sig. ที่ .021 และค่า t ที่ 2.319) ซึ่งสิ่งนี้สะท้อนให้เห็นว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่คือสิ่งที่พนักงานหน่วยงานราชการและข้าราชการซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ยังคงคำนึงถึงในการเลือกเข้ารับราชการ นอกจากนี้ยังมีเรื่องโอกาสแสดงความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเอง และความอิสระในการทำงานที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้ารับราชการเช่นเดียวกัน ในขณะที่ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจน้อยที่สุดคือเกียรติยศและชื่อเสียงจากการทำงาน

อย่างไรก็ดี พนักงานเอกชนกลับมองว่าโอกาสแสดงความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเอง และการได้รับอิสระในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เลือกไม่เข้ารับราชการมากที่สุด ชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานเอกชนเป็นองค์กรที่เปิดโอกาสแก่คนรุ่นใหม่ในการแสดงความสามารถ และให้อิสระในการปฏิบัติงาน รวมถึงเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้เติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยจะเห็นได้ชัดว่าในหน่วยงานเอกชนนั้นจะให้ความสำคัญกับความสามารถและผลงานในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง สามารถเติบโตได้อย่างลื่นไหลไม่ติดกับดักความอาวุโส ซึ่งผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่ทำงานอยู่ในภาครัฐและเอกชน โดยผู้ตอบแบบสอบถามจากทั้งสองส่วนให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า หน่วยงานในภาครัฐควรให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และควรเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้แสดงความรู้ความสามารถ รวมถึงแสดงความเห็นได้อย่างเต็มที่

ดังนั้น หากหน่วยงานราชการต้องการดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้เข้ามาร่วมงานด้วย ควรคำนึงถึงการให้อิสระในการทำงาน การให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน/เส้นทางอาชีพ และเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่แสดงความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเอง ซึ่งในด้านต่างๆ เหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างพึงพอใจในงานของตน และช่วยให้เกิดทัศนคติทางบวกต่อการทำงานอีกด้วย

5.2.2 ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อการเลือกรับหรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยค้ำจุนไม่ได้มีอิทธิพลต่อการเลือกรับ หรือไม่รับราชการ ของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (มีค่า Sig. ที่ 0.305 และค่า t ที่ 1.026) แต่เมื่อพิจารณาจากผลการศึกษาแยกเป็นรายด้านกลับพบว่า มีถึง 8 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกรับหรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ขององค์กร (2) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (เงินเดือน) (3) ปัจจัยด้านสิทธิสวัสดิการ (4) ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพการยอมรับนับถือของสังคม (5) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (6) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานและความมั่นคงขององค์กร (7) ปัจจัยด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และ (8) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และความมั่นคงขององค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้พนักงานหน่วยงานราชการและข้าราชการซึ่งเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่คำนึงถึงในการเลือกเข้ารับราชการ

อย่างไรก็ดี ค่าตอบแทน (เงินเดือน) กลับเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้ารับราชการน้อยที่สุด และสำหรับพนักงานเอกชนพบว่าปัจจัยด้านดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกไม่เข้ารับราชการมากที่สุดเช่นเดียวกัน

อีกทั้งข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม ที่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งในภาครัฐและเอกชนต่างมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร และความสมดุลในชีวิตการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการเป็นอย่างมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในภาครัฐให้ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความมั่นคงของงานว่า “ผลกระทบจากการระบาดของโรคโควิด 19 ทำให้เห็นชัดว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานราชการมีความเสี่ยงจากการตกงานต่ำกว่าเอกชน” ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างภาคเอกชนให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องค่าตอบแทนว่า “คนรุ่นใหม่สนใจทำงานราชการน้อยลง เพราะค่าตอบแทนไม่สัมพันธ์กับค่าครองชีพในปัจจุบัน ทำให้คนรุ่นใหม่ที่มีความสามารถไม่อยากเข้ารับราชการ” ทั้งสองความเห็นเป็นส่วนหนึ่งของตัวอย่างที่ทำให้เห็นแนวคิดในการเลือกรับหรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ และเปรียบเทียบให้เห็นปัจจัยที่คนรุ่นใหม่เลือกที่จะให้คุณค่าในงานทั้งสองประเภท

สิ่งนี้จึงเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า แม้ในภาพรวมปัจจัยค้ำจุนจะไม่ได้มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับหรือไม่รับราชการของคนกลุ่มนี้ แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดกลับมีผลต่อกระบวนการตัดสินใจไม่น้อย ดังนั้น หน่วยงานราชการจึงควรไม่ควรที่จะละเลยปัจจัยดังกล่าว อีกทั้งยังควรพัฒนาให้ปัจจัยเหล่านี้ยังคงมีความแข็งแรงมากเพียงพอต่อการสกัดกั้นความไม่พึงพอใจในการทำงานของคนรุ่นใหม่ให้ได้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

5.2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลและรูปแบบองค์การที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการเลือกรับหรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และรูปแบบองค์การที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่เข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า การมีคนในครอบครัวรับราชการและความคาดหวังของครอบครัวมีอิทธิพลค่อนข้างมากต่อการตัดสินใจของคนกลุ่มนี้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.4 สรุปการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับ หรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน

ตารางที่ 6 ตารางเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับ หรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน

ตารางที่ 6

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินเลือกรับ หรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ	ระดับการมีอิทธิพล	
	ราชการมีค่าสูงกว่า	เอกชนมีค่าสูงกว่า
ปัจจัยจูงใจ		
1. ความอิสระในการทำงาน		√
2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน /เส้นทางอาชีพ	√	
3. โอกาสแสดงความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเอง		√
ปัจจัยค้ำจุน		
1. ภาพลักษณ์ขององค์กร	√	
2. ค่าตอบแทน (เงินเดือน)		√
3. สิทธิและสวัสดิการ	√	
4. สถานะของอาชีพ การยอมรับนับถือของสังคม	√	
5. ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน	√	
6. ความมั่นคงในงาน และความมั่นคงขององค์กร	√	
7. ความสมดุลในชีวิตการทำงาน		√
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน		√
ปัจจัยส่วนบุคคล		
1. คนในครอบครัวมีผู้รับราชการ	√	
2. ความคาดหวังของครอบครัว	√	
3. ระดับรายได้ของครอบครัว		√
4. ความคาดหวังของครอบครัว	√	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากตารางที่ 6 ซึ่งแสดงเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับ หรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน โดยพบว่าปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความอิสระในการทำงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน/เส้นทางอาชีพ และปัจจัยด้านโอกาสแสดงความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเอง ซึ่งจากการเปรียบเทียบจากตรารางดังกล่าวนี้ พบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน/เส้นทางอาชีพ เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานหน่วยงานราชการและข้าราชการรุ่นใหม่ตัดสินใจเลือกรับราชการ ในขณะที่ปัจจัยด้านความอิสระในการทำงาน และปัจจัยด้านโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเอกชนเลือกไม่รับราชการ

เมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเลือกรับ หรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน ประกอบด้วย 8 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (เงินเดือน) ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการ ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือของสังคม ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และความมั่นคงขององค์กร ปัจจัยด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจากการเปรียบเทียบในตารางดังกล่าวนี้ พบว่า ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการ ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือของสังคม ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน และปัจจัยด้านความมั่นคงในงานและความมั่นคงขององค์กร เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานหน่วยงานราชการและข้าราชการรุ่นใหม่ตัดสินใจเลือกรับราชการ ในขณะที่ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (เงินเดือน) ปัจจัยด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเอกชนเลือกไม่รับราชการ

ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 2 ด้าน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเลือกรับ หรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ สาขาวิชาบัญชี/การเงิน โดยประกอบด้วย ปัจจัยด้านคนในครอบครัวมีผู้รับราชการ และปัจจัยด้านความคาดหวังของครอบครัว ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพนักงานหน่วยงานราชการและข้าราชการรุ่นใหม่ตัดสินใจเลือกรับราชการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยข้างต้นพบว่า ปัจจัยที่มีผลอย่างมากต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่คือความก้าวหน้าในตำแหน่งและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ อีกปัจจัยที่มีความสำคัญไม่แพ้กันคือรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ รวมถึงความมั่นคงในงานและองค์กรที่ตนสังกัด กลุ่มตัวอย่างที่เลือกรับราชการชี้ให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการ ในขณะที่ปัจจัยอื่นที่มีผลต่อจิตใจ เช่น สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร ความสมดุลในชีวิตการทำงาน หรือแม้แต่ภาพลักษณ์ของหน่วยงานที่ตนสังกัดก็มีผลต่อการตัดสินใจไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน หากหน่วยงานราชการต้องการดึงดูดกลุ่มคนรุ่นใหม่เข้ามาในองค์การ ก็ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยข้างต้น เพราะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนรุ่นใหม่ ที่เข้าร่วมตอบแบบสอบถามมองว่าปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ซึ่งจากปัจจัยทั้งหมดที่กล่าวมา สามารถวิเคราะห์และสรุปเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้ ดังนี้

5.3.1.1 การเพิ่มแรงจูงใจด้านรายได้ด้วยการให้เงินเพิ่มพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพราะในปัจจุบันมีหน่วยงานราชการหลายแห่งที่มีการให้ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เงินเดือนเพื่อเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันในตลาดแรงงาน เช่น เบี้ยกันดาร เบี้ยขยัน ค่าเดินทาง เงินค่าล่วงเวลา และเงินพิเศษอื่น ๆ ซึ่งมาในรูปแบบค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งสำหรับผู้มีวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งปัจจุบันมีการให้เงินเพิ่มรูปแบบดังกล่าวในหลากหลายแล้วในหลายสายงาน อย่างไรก็ตาม วิธีนี้กลับยังไม่ถูกนำมาใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากยังมีอีกหลายสายงานของหน่วยงานราชการที่ในตลาดแรงงานมีความต้องการสูง แต่กลับยังไม่ได้นำเครื่องมือนี้มาใช้เป็นหนึ่งในแรงดึงดูด ดังนั้น หน่วยงานราชการจึงควรมีการพิจารณาประเด็นดังกล่าวใหม่ โดยใช้ข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานยุคปัจจุบันมาใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น

5.3.1.2 การปรับรูปแบบการประเมินให้มีความโปร่งใสและสอดคล้องกับศักยภาพที่แท้จริงของบุคลากร จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ ยังคงให้ความสำคัญเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เป็นสำคัญ ดังนั้น การออกแบบระบบการประเมินจึงมีความสำคัญต่อทัศนคติของคนรุ่นใหม่ รวมถึงส่งผลต่อความตั้งตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ หน่วยงานราชการจึงควรสร้างระบบการประเมินที่มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ยึดเอาตามตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicator) เป็นจุดสำคัญ และทำลายมายาคติเรื่องการอุปถัมภ์ลงให้ได้มากที่สุด เพราะระบบอุปถัมภ์เป็นระบบที่อยู่คู่กับระบบราชการมาอย่างยาวนาน นอกจากนี้ ยังควรเพิ่มรูปแบบการผลักดันผู้มีศักยภาพสูงในหน่วยงานราชการให้สามารถเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น เช่น การส่งเสริมให้มีการใช้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงหรือ HiPPS เพิ่มมากขึ้นในทุกหน่วยงานของภาครัฐ

5.3.1.3 การสร้างสังคมการทำงานที่ดีและมีคุณภาพ จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าคนรุ่นใหม่ค่อนข้างให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมาก เนื่องจากเป็นที่ที่ต้องใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่ในนั้น หน่วยงานราชการจึงควรมีการออกแบบระบบการทำงานให้เอื้อต่อความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจของผู้ทำงาน โดยอาจนำเอาองค์ประกอบสำคัญ 8 ข้อที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ตามหลักการของ Richard E. Walton อันได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม งานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม สิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ งานมีส่วนส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง งานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม และงานตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม มาเป็นหลักคิดสำคัญได้ อีกทั้งคนรุ่นใหม่ยังให้ความสนใจหลักการทำงานแบบ Work Life Balance ซึ่งหมายถึงระบบการทำงานที่มีความสอดคล้องกันระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตส่วนตัวโดยไม่มีข้อขัดแย้งกัน เนื่องจากทุกคนต้องการเวลามากขึ้นในแต่ละวันเพื่อทำสิ่งที่ตนเองชอบโดยไม่กระทบกับการทำงาน และไม่ใช้ชีวิตไปกับการทำงานมากเกินไปจนเสียสุขภาพ เพราะการขาดสมดุลอาจนำไปสู่สิ่งที่เรียกว่า “ภาวะหมดไฟในการทำงาน” ที่องค์การอนามัยโลกได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “อาการที่เป็นภาวะทางจิตใจอันเกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงานซึ่งไม่ได้รับการจัดการให้เรียบร้อย ความรู้สึกสูญเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย มีความนึกคิดที่เหินห่างจากงานมากขึ้น หรือรู้สึกถึงงานของตนเองในทางลบ หรือต่อต้านงาน และมีความเป็นมืออาชีพลดลง” ดังนั้นการที่หน่วยงานต่าง ๆ มีการจัดสรรเวลา และรูปแบบการทำงาน ให้คนในองค์การได้มี Work Life Balance ที่ดีขึ้นจึงเป็นเรื่องที่ดี ช่วยให้คนในองค์การสามารถกำหนดเวลาในการใช้เพื่อชีวิตส่วนตัวได้ เช่น การมีงานอดิเรกมากกว่า 1 อย่าง และได้ใช้เวลาในช่วงวันหยุดทำในสิ่งที่สนใจอย่างเต็มที่โดยไม่มีเรื่องงานมารบกวน หรือ การที่สถานที่ทำงานมีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย หรือมีศูนย์รับเลี้ยงเด็กเล็กในศูนย์ราชการ เพื่อให้สามารถมีช่วงเวลาที่ผ่อนคลายหลังเลิกงาน และลดความกังวลในการต้องดูแลคนในครอบครัว เป็นต้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

5.3.1.4 การกำหนดนโยบายบริหารด้านเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น และเข้ากับวิถีชีวิต และความต้องการของคนรุ่นใหม่มากขึ้น กล่าวคือจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในช่วงที่ผ่านมา และรัฐบาลได้มีประกาศล็อคดาวน์ในบางช่วง รวมถึงขอความร่วมมือให้หน่วยงานต่าง ๆ พิจารณาการ Work From Home (WFH) ทำให้หลายหน่วยงานพบข้อเท็จจริงที่ว่า การทำงานจากสถานที่อื่นที่ไม่ใช่ที่ไม่ได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงมากนัก เพราะการพัฒนาของเทคโนโลยีในปัจจุบันที่ทำให้การทำงานสามารถดำเนินต่อไปได้ผ่านระบบออนไลน์ ทำให้คนรุ่นใหม่ที่ส่วนมากให้ความสำคัญกับการมีอิสระในการทำงานและเกิด และเติบโตในยุคที่อินเตอร์เน็ตขยายตัว ทำให้เข้าถึงเทคโนโลยีติดต่อสื่อสารและอินเทอร์เน็ตและมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีได้คล่องตัว เริ่มไม่นิยมทำงานประจำ และอยากจะให้หน่วยงานที่ทำงานยืดหยุ่นเวลาเข้าออกที่ทำงาน หรือยึดผลสำเร็จของงาน มากกว่าสถานที่ที่นั่งทำงาน ดังนั้นหากหน่วยงานภาครัฐสามารถปรับแก้ในส่วนนี้ได้ก็จะเป็นผลดี

5.3.1.5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ได้แก่การประชาสัมพันธ์ และการสรรหาบุคลากร กล่าวคือภาครัฐ และทุกหน่วยงานราชการ ควรพัฒนาการประชาสัมพันธ์การรับคนเข้าทำงานให้มีประสิทธิภาพ และสามารถเข้าถึงประชาชนโดยเฉพาะกลุ่มคนรุ่นใหม่ และกลุ่มคนที่จบการศึกษาจากคณะ/สาขาที่มีวิชาชีพเฉพาะให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มโอกาสในการดึงดูดบุคลากรไปอย่างกว้างขวาง รวมถึงเพิ่มความชัดเจนในการสื่อสารถึงสิทธิ และประโยชน์ที่คนรุ่นใหม่จะได้รับจากการเลือกเข้ามารับราชการ เพื่อเพิ่มปัจจัยที่ทำให้การตัดสินใจของกลุ่มเป้าหมายที่ระบบราชการต้องการดึงดูดมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์กับการสรรหา และรักษาคนให้อยู่ในระบบราชการด้วย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว ซึ่งแม้ข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บแบบสอบถามนั้นครบถ้วน หากแต่อาจยังไม่เพียงพอ ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น ควรมีการทำวิจัยในเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย โดยอาจเป็นการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมหรืออาจใช้วิธีการวิจัยแบบผสมทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเพื่อที่จะสามารถตอบคำถามการวิจัยได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น รวมถึงช่วยเสริมประเด็นที่ต้องการศึกษาให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นด้วย

5.3.2.2 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บตัวอย่างจากกลุ่มพนักงานราชการและข้าราชการผู้ทำงานด้านบัญชีจากกรมสรรพากรเพียงหน่วยงานเดียว ซึ่งอาจทำให้ได้ข้อมูลจากฝ่าย

พนักงานราชการและข้าราชการไม่ครบถ้วนทุกมุมมอง ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการเก็บข้อมูลจากผู้ทำงานด้านบัญชีในหน่วยงานราชการอื่น ๆ เพิ่มเติมด้วย

5.3.2.3 การวิจัยครั้งนี้ใช้ทฤษฎีประกอบการศึกษาเพียงแค่ทฤษฎีเดียว ทำให้ปัจจัยที่ถูกศึกษาอาจมีจำกัด ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไม่เลือกเข้ารับราชการเพิ่มเติม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บรรณานุกรม

กรมทางหลวง. **โครงการปรับปรุงระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง**, สืบค้นเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2564 จาก https://www.doh.go.th/uploads/tinymce/goverment/human/66%20HIPPS%20project.pdf

แก้วตา ต่อมแสง (2560). **ความคิดเห็นในการประกอบอาชีพรับราชการ ของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (บางเขน)**, วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 43,2 (ก.ค. - ธ.ค.)

ชณัฏฏา อมรวงศ์ไพบูลย์ และเชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกูล. (2561). **การตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน**, วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา 7,1 (ม.ค. - มิ.ย. 2561)

ประชาชาติธุรกิจ. **รื้อใหญ่โครงสร้างข้าราชการ ปรับระบบเงินเดือน-ดึงดูดคนพันธุ์ใหม่**, สืบค้นเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2564 จากhttps://www.prachachat.net/general/news-398338

พรรณวดี สถิตถาวร และ ประจวบ เพิ่มสุวรรณ. (2553). **ทัศนคติของคนรุ่น Gen Y ต่อการทำงานในระบบราชการ**. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพฯ ฉบับที่ 9, หน้าที่ 177 – 190.

เพ็ญนภา บุญหล้า. **การตัดสินใจเลือกรับราชการขิงกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดปราจีนบุรี.** ค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สำนักงาน ก.พ.. ทุนดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ(ทุนUIS), สืบค้นเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2564 จาก https://www.ocsc.go.th/scholarship/uis

สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (OKMD). (2559). **NEW GEN IS NOW คนรุ่นใหม่คือพลังแห่งอนาคต**. โคคูน แอนด์ โค: กรุงเทพฯ.

อรอนงค์ ธัญญะวัน.(2539). **การแนะแนวอาชีพ.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

Domjan, M. (1996). **The Principles of Learning and Behavior Belmont**. California: Thomson Wadsworth.

Herzberg, F. (1959). **Constructed a Two – Dimensional Paradigm**. Canada: B.B.C.

Kidd, J. R. (1973). **How Adult Learn**. New York: Association Press.

Lovell, R. B. (1980). **Adult Learning**. New York: Halsted Press Wiley & Son.

Perry, J.L. and Wise, L.R. (1990). **The motivational bases of public service. Public Administration Review**, 50(3)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับหรือไม่รับราชการ ของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับ หรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ ในช่วงอายุ อายุ 22 – 30 ปี ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ ที่มีความต้องการในตลาดแรงงานสูงในปัจจุบัน ได้แก่ สาขาวิชาชีพบัญชีและการเงิน เพื่อให้ผู้วิจัยทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของคนรุ่นใหม่ และเพื่อให้เกิดข้อเสนอแนะเป็นแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐนำไปปรับใช้กับกระบวนการสรรหาและการรักษาคนรุ่นใหม่ในระบบราชการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากทุกท่านที่ได้รับแบบสอบถามฉบับนี้ ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามดังกล่าวนี้จะขอบคุณยิ่ง

แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับหรือไม่รับราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย √ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1.1 เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง ( ) ไม่ระบุ

1.2 อายุ

( ) 22 – 25 ปี ( ) 26 - 30 ปี

1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด

( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท

( ) สูงกว่าปริญญาโท ( ) อื่นๆ โปรดระบุ _____

1.4 ภูมิลำเนา

( ) กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล (นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร)

( ) จังหวัดอื่น ๆ

<u>ส่วนที่ 2</u> ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับหรือไม่รับราชการของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ

ท่านคิดว่าปัจจัยต่อไปนี้มีผลต่อการตัดสินใจ <u>เลือกรับราชการ</u> ของท่านมากน้อยเพียงใด

โปรดทำเครื่องหมาย √ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการ	ระดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยจูงใจ					
1. การยอมรับนับถือในสังคม ชื่อเสียง เกียรติยศ					
2. ลักษณะของงาน					
3. หน้าที่ความรับผิดชอบ					
4. ความอิสระในการทำงาน					

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน/เส้นทางอาชีพ					
6. โอกาสแสดงความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเอง					
ปัจจัยค้ำจุน					
7. ภาพลักษณ์ขององค์กร					
8. นโยบาย และการบริหารงานขององค์กร					
9. โครงสร้างการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น สายการบังคับบัญชา					
10. ค่าตอบแทน (เงินเดือน)					
11. สิทธิและสวัสดิการ					
12. สถานะของอาชีพ การยอมรับนับถือของสังคม					
13. ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน)					
14. ความมั่นคงในงาน และความมั่งคงขององค์กร					
15. ความสมดุลในชีวิตการทำงาน (work life balance)					
16. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ที่ตั้ง สถานที่ทำงาน ความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน					
ปัจจัยส่วนบุคคล					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

17. การมีจิตสาธารณะ ต้องการทำงานเพื่อส่วนรวม					
18. คนในครอบครัวมีผู้รับราชการ					
19. ระดับรายได้ของครอบครัว					
20. ความคาดหวังของครอบครัว					

<u>ส่วนที่ 3</u> **ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ**

ท่านมีข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะใดบ้างเพื่อให้การเข้ารับราชการมีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น สำหรับคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ผู้วิจัย: นางสาวมาศญา ศรีสุข
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
หากมีข้อสงสัย โทร.: 099-619-9656 | Email: masaya1993.s@hotmail.com

บรรณานุกรม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	มาศญา ศรีสุข
วัน เดือน ปี เกิด	5 สิงหาคม 2536
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	รัฐศาสตรบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ที่อยู่ปัจจุบัน	162 ซอยประชาชื่น 37 แยก 2 ถนนประชาชื่น แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY