

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการพลเรือนสามัญ
ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเขตกรุงเทพมหานคร
Factors Affecting Undergraduate Students' Decisions
in Civil Service Admissions in Bangkok Metropolitan

[Received: September 11, 2023; Revised: November 16, 2023;

Accepted: November 20, 2023]

ธรรมศักดิ์ โชคชัยเจริญพร

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ,
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์,
มหาวิทยาลัยมหิดล

Thammasak Chokchiaroenporn

Master of Public Administration Program
Public Policy and Public Management,
Faculty of Social Sciences and Humanities,
Mahidol University

สมบูรณ์ ศิริสุนทริบุญ

รองศาสตราจารย์,
สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ,
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์,
มหาวิทยาลัยมหิดล

Somboon Sirisunhirun

Associate Professor,
Public Policy and Public Management,
Faculty of Social Sciences and Humanities,
Mahidol University

CORRESPONDING AUTHOR

Somboon Sirisunhirun, Associate Professor, Public Policy and Public Management,
Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University. Thailand.

E-mail: shssr@mahidol.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการพลเรือนสามัญของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากปัจจุบันพบว่าจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ระดับปริญญาตรีมีสัดส่วนในการเลือกเข้ารับราชการพลเรือนสามัญน้อยกว่าที่ควร โดยการศึกษาวิจัย มุ่งเน้นการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการพลเรือนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและค้นหาแนวทางการสร้างประสิทธิภาพเพื่อเสริมหนุนต่อการเลือกเข้ารับราชการพลเรือนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี หรือที่กำลังศึกษาในภาคการศึกษาสุดท้ายของแต่ละหลักสูตรในระดับปริญญาตรีจากสถาบันการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้วยการสำรวจเชิงปริมาณ ผ่านแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 836 คน และเก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ จำนวน 30 คน จากผู้แทนนักศึกษาสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความแตกต่างทางเพศมิได้ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้ารับราชการพลเรือนเมื่อสำเร็จการศึกษา 2) ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้ารับราชการของนักศึกษาสำเร็จการศึกษาใหม่ในระดับสูงสุด 3) ปัจจัยจากความสนใจเฉพาะด้านของตัวนักศึกษาคือแรงขับภายในที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการพลเรือนสามัญ 4) ปัจจัยด้านวิถีชีวิต และวัฒนธรรมการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการพลเรือนในระดับรองลงมา 5) ภาครัฐควรเสริมประสิทธิภาพนโยบายการสรรหาบุคคล โดยคำนึงถึงความต้องการที่แท้จริงของแต่ละช่วงวัยเป็นหลัก เพื่อให้ตอบสนองได้ตรงจุด และสามารถดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ภาครัฐ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเชิงนโยบาย คือ ภาครัฐควรเน้นการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับค่าครองชีพ จัดให้มีสวัสดิการใหม่ ๆ หรือสวัสดิการทางเลือกที่คำนึงถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้งาน และยังคงให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ข้าราชการพลเรือน; แรงจูงใจ; การตัดสินใจ

Abstract

This research purposes to study the factors affecting undergraduate students' decisions in civil service admissions in Bangkok. Currently, it is found that the proportion of new bachelor's degree graduates selected to enter the general civil service is lower than expected. This research study compares factors affecting the decision to enter the civil service, classified by personal factors. In addition, this research suggests possible ways to enhance efficiency to encourage undergraduate students to be civil servants. Using a mixed-method research process, the sample consisted of 836 undergraduate students or those currently studying in the final semester of each bachelor's degree program through a quantitative survey and collected data through qualitative interviews with 30 undergraduate students from educational institutions in the Bangkok area. The results of the research found that: 1) Gender differences do not affect the decision to apply for civil service upon graduation. 2) Compensation is the most motivating factor affecting undergraduate students' decisions in civil service admissions. 3) Personal interests are the internal driving forces that affect their decision to be a civil servant. 4) Lifestyle and work culture factors have a great effect on their decisions. 5) The government sector should improve the efficiency of recruitment policies by considering the actual needs of each age group to respond directly and be able to attract students' interest in the government sector. Suggestions for policy improvement are that the government should emphasize appropriate compensation for living expenses and provide new or alternative welfares considering the actual needs of users, while continuing to give employees greater career stability.

Keywords: civil servant; incentive; decision

บทนำ

ระบบราชการไทยประกอบไปด้วยบุคลากรประเภทข้าราชการอยู่หลากหลายรูปแบบ หนึ่งในนั้นคือ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งหมายถึงบุคคลที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน โดยเป็นบุคคลผู้ซึ่งมีบทบาทภารกิจทางกฎหมายที่แตกต่างกันออกไป การบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น และแล้วเสร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ในปัจจุบันประกอบกับการเปลี่ยนแปลงไปของยุคสมัยส่งผลให้อาชีพราชการได้รับความนิยมลดน้อยลง ไม่ว่าจะเป็นด้วยปัจจัยในเรื่องของค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการ โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน ทักษะคิดทั้งในเชิงบวกและลบ ประสบการณ์ที่ถูกสั่งสม คักดิ์ศรี ความมั่นคง ความเชื่อปลุกฝังโบราณ และความต้องการกลับถิ่นที่อยู่ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยในมิติต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการพลเรือนสามัญ ในขณะที่ประเทศไทยจำเป็นต้องอาศัยข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ตามจุดมุ่งหมายของแต่ละส่วนราชการ จึงจำเป็นต้องมีนโยบายเพื่อการปรับปรุงพัฒนาทุกปัจจัยแวดล้อมดังกล่าวให้สอดคล้องกับยุคสมัย และความเปลี่ยนแปลงไปของช่วงวัย (Generation) โดยกลุ่มเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ที่จะเลือกเข้ารับราชการพลเรือนสามัญ คือ กลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรีจากหลากหลายสถาบันการศึกษาทั่วประเทศ

สืบเนื่องจากยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ซึ่งเป็นแผนตามยุทธศาสตร์ชาติระดับที่ 1 ได้มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ในฐานะส่วนราชการที่มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านมาตรฐานค่าตอบแทน การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการวางแผนกำลังคนและด้านอื่น ๆ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ รวมถึงการจัดทำรายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาปรับปรุงเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพ สวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการฝ่ายพลเรือนให้เหมาะสมและเป็นไปตามอำนาจหน้าที่แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 การดำเนินการจึงสมควรเป็นไปและสอดคล้องกับแผนแม่บทฯ อย่างน้อย 2 ใน 23 ประเด็น อันได้แก่ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ และการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ซึ่งเป็นแผนระดับที่ 2 ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน ก.พ. โดยตรง

พร้อมกันนี้ อ้างอิงจากยุทธศาสตร์ 20 ปี ของสำนักงาน ก.พ. ระยะที่ 2 (พ.ศ.2565-2569) ซึ่งได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานออกเป็นแผนปฏิบัติการหรือแผนระดับที่ 3 ที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทฯ ทั้งสิ้น 4 ระยะ โดย

ระยะที่ 1 (2560 - 2564) ระยะ QUICK WINS มุ่งเน้นการสร้างและจัดการระบบต่าง ๆ อาทิ ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง ระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ระบบราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ 4.0 (ระยะที่ 1) รวมถึงกำหนดกลไกปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการดำเนินการ

ระยะที่ 2 (2565 - 2569) ระยะขยายผล มุ่งเน้นการสร้างและจัดการระบบต่าง ๆ อาทิ ระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น ระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ 4.0 (ระยะที่ 2) ระบบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหาร ระบบการถ่ายทอด/ปรับเปลี่ยนหมุนเวียนข้ามส่วนราชการและภูมิภาค และ การใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6.0)

ระยะที่ 3 (2570 - 2574) ระยะเสริมสร้างความเข้มแข็งระบบ/กลไก มุ่งเน้นการสร้างและจัดการระบบต่าง ๆ อาทิ ระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่นแบบต่อเนื่อง และยกระดับการเป็น ศูนย์กลางองค์ความรู้ระดับนานาชาติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

ระยะที่ 4 (2575 - 2579) ระยะพัฒนาต่อเนื่อง มุ่งเน้นที่การจัดระบบบริหารทรัพยากร ภาครัฐที่บูรณาการกับระบบการจ้างงานของประเทศ

ซึ่งจะเห็นได้ว่า สำนักงาน ก.พ. มีทิศทางการบริหารราชการในส่วนของอัตรากำลัง โดยมุ่งเน้นในเรื่อง กำลังคนคุณภาพ มีศักยภาพสูง และเน้นหนักในเรื่องการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น

แต่จากรายงานกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน 2563 จัดทำโดยสำนักงาน ก.พ. (ปีที่จัดทำ กันยายน พ.ศ. 2564) พบว่าในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563) มีการบรรจุบุคคล เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ รวม 39,986 คน คิดเป็นอัตราการบรรจุร้อยละ 4.38 ของจำนวนข้าราชการ พลเรือนสามัญทั้งหมด

ประกอบกับข้อมูลสถิติอย่างเป็นทางการที่รวบรวมและจัดทำโดย สถาบันนวัตกรรมและธรรมาภิบาล ข้อมูล หรือ DIGI (Data Innovation and Governance Institute) ซึ่งเป็นสถาบันภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) โดยเป็นข้อมูล ณ วันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 (สืบค้น เมื่อ 14 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 ผ่านช่องทาง <https://digi.data.go.th/showcase/new-graduate-to-find-a-job/#>) ได้รวบรวมสถิติผ่านการสำรวจข้อมูลผู้ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ระดับปริญญาตรี 315,484 คน ในปี พ.ศ. 2563 ในจำนวนนี้มีผู้ที่เลือกเข้ารับราชการทั้งสิ้น 14,097 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 4.47 ของจำนวนผู้ที่ สำเร็จการศึกษาใหม่ระดับปริญญาตรีทั่วประเทศ

ภายหลังต่อมา จากรายงานกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน 2564 เผยแพร่เมื่อ ตุลาคม พ.ศ. 2565 พบว่าในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (1 ตุลาคม 2563 – 30 กันยายน 2564) มีการบรรจุบุคคลเป็น ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพียง 19,245 คน (กล่าวคือบรรจุบุคคลเข้ารับราชการพลเรือนสามัญลดลงร้อยละ 51.87 เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า)

และจากรายงานกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน 2565 (ฉบับล่าสุด) เผยแพร่เมื่อ กันยายน พ.ศ. 2566 พบว่าในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565) มีการบรรจุบุคคลเป็น ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลดลงเหลือเพียง 15,657 คน ซึ่งในจำนวนนี้ เป็นจำนวนรวมทั้งหมดของบุคคลที่ สำเร็จการศึกษาใหม่ระดับปริญญาตรีที่ได้สมัครสอบเข้ารับราชการครั้งแรก และรวมถึงบุคคลทั่วไปที่สำเร็จ การศึกษาขั้นต้นระดับปริญญาตรี แต่มีผู้ใช้ซึ่งสำเร็จการศึกษาใหม่ ซึ่งจะเห็นได้ว่าภาครัฐมีแนวโน้มในการรับ

สมัครบุคคลบรรจุเข้ารับราชการในจำนวนที่น้อยลงอย่างเห็นได้ชัด กล่าวคือ ภาครัฐรับสมัครบุคคลบรรจุเพื่อเข้ารับราชการพลเรือนสามัญลดลงร้อยละ 60.84 เมื่อเทียบกับการบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญปี พ.ศ. 2563 หรือลดลงร้อยละ 18.64 เมื่อเทียบกับการบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญปี พ.ศ. 2564

เมื่อพิจารณาข้อมูลสถิติของจำนวนผู้สมัครสอบเข้ารับราชการพลเรือน ด้วยการทดสอบความรู้ความสามารถ เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงานราชการ หรือที่เรียกว่าการสอบภาค ก. ของสำนักงาน ก.พ. โดยเฉลี่ยที่ปีละประมาณ 500,000 คนนั้น (อ้างอิงข้อมูลจากประชาชาติธุรกิจออนไลน์ <https://www.prachachat.net/education/news-1395855> สืบค้นวันที่ 14 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566) เมื่อเทียบเคียงกับจำนวนผู้ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ระดับปริญญาตรีที่ผ่านการสอบคัดเลือกเข้ารับราชการ โดยใช้ฐานข้อมูลอย่างเป็นทางการของ DIGI ในปี พ.ศ. 2563 ซึ่งเป็นปีฐาน จะพบว่ามึนักศึกษาผู้ซึ่งสำเร็จการศึกษาใหม่ระดับปริญญาตรีคิดเป็นสัดส่วนเฉลี่ยเพียงร้อยละ 2 จากจำนวนผู้สมัครทั้งหมดที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการพลเรือนสามัญ

จากอัตราส่วนร้อยละของจำนวนผู้ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ระดับปริญญาตรีที่สนใจสมัครเข้ารับราชการพลเรือนสามัญดังที่แสดงไว้ข้างต้นนั้น แสดงให้เห็นได้ว่าความนิยมและเป้าหมายในการสมัครเข้ารับราชการพลเรือนสามัญของผู้สำเร็จการศึกษาใหม่มีจำนวนไม่มากนัก ประกอบกับแนวโน้มคนรุ่นใหม่กับมุมมองการทำงานในภาครัฐซึ่งได้รับเหตุผลสำคัญส่วนหนึ่งที่คนรุ่นใหม่ไม่นิยมเข้ารับราชการไว้ว่า งานราชการไม่ได้เปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้แสดงความสามารถ งานเห็นผลช้า ไม่ท้าทาย ไม่มีความเป็นอิสระ และมีกฎระเบียบหยุมหยิมยุ่งยากมากมาย ในขณะที่คนรุ่นใหม่อีกกลุ่มหนึ่งที่ยังคงมีความเชื่อและสนใจเข้ารับราชการด้วยเหตุผลของความมั่นคงและสวัสดิการ รวมถึงความเชื่อที่ว่าทำงานสบาย เขียนโดยหม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล (วารสารข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ปีที่ 59 ฉบับที่ 1 ตุลาคม - ธันวาคม 2557, หน้า 6) ในขณะที่คนรุ่นใหม่มีค่านิยมมุ่งหวังที่จะเจริญเติบโตและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างรวดเร็ว ซึ่งงานราชการอาจไม่ได้ให้ความสำคัญกับการแสดงความสามารถ มีกฎระเบียบที่รัดกุม ทำงานยาก บุคคลไม่กล้าคิดนอกกรอบ อย่างไรก็ตามที่คณะของ รศ.ดร.ระกูล มีชัย และ ผศ.ดร.อรทัย กึกผล (The Matter: ข้อเสนอปรับระบบราชการเพื่อคนรุ่นใหม่, 2560, ออนไลน์) เชื่อว่าระบบราชการไทยยังมีศักยภาพในการปรับตัวเพื่อตอบโจทย์โลกที่เปลี่ยนแปลง และพบว่าอีกหลากหลายสาเหตุที่คนรุ่นใหม่ไม่นิยมสมัครเข้ารับราชการ นั่นคือ ในสายตาของคนรุ่นใหม่อาจไม่ได้ให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงานเป็นลำดับแรก การตัดสินใจหรือแรงจูงใจในการเลือกทำงานจึงไม่ใช่การฝากชีวิตและความหวังไว้กับองค์กร แต่คือการเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง เพื่อหารายได้มากกว่าหนึ่งทาง (ไทยรัฐออนไลน์, 2566, ออนไลน์) จากเหตุผลความสำคัญดังกล่าวทั้งหมดนี้ ภาครัฐจำเป็นต้องปรับปรุงแนวทางและเสริมหนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถดึงดูดและจูงใจให้บุคคลผู้ซึ่งสำเร็จการศึกษาใหม่ระดับปริญญาตรีเข้าสู่ภาคราชการเพื่อขับเคลื่อนและส่งมอบภารกิจหรือบริการที่ดีทางสังคมและประชาชนอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น งานวิจัยฉบับนี้จึงต้องการศึกษาปรากฏการณ์ของคนรุ่นใหม่ถึงปัจจัยจูงใจในการเลือกเข้ารับราชการพลเรือนสามัญของนักศึกษาระดับปริญญาตรี เพื่อหาสาเหตุเชิงประจักษ์ รวมถึงศึกษาค้นคว้าอิทธิพล

ของปัจจัยศึกษาต่าง ๆ ที่ทำให้คนรุ่นใหม่มีความสนใจหรือไม่มีความสนใจเข้ารับราชการพลเรือนสามัญ และมุ่งหวังให้ได้มาซึ่งแนวทางหรือข้อเสนอแนะที่อาจใช้เป็นข้อมูลนำเข้าประกอบการพัฒนาปรับปรุงนโยบายภาครัฐที่มุ่งเน้นการจูงใจให้บุคคลผู้ซึ่งสำเร็จการศึกษาใหม่ระดับปริญญาตรีเข้าสมัครรับราชการพลเรือนสามัญต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการพลเรือนสามัญของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเขตกรุงเทพมหานคร และค้นหาแนวทางการสร้างประสิทธิภาพเพื่อเสริมหนุนต่อการเลือกเข้ารับราชการพลเรือนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ และการตัดสินใจเลือกอาชีพ

แรงจูงใจ และการตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลในขั้นพื้นฐานเป็นไปตามกรอบแนวคิดหลักพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) (1970) ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ลำดับขั้น คือ บุคคลมีแรงจูงใจในการทำสิ่งใด ๆ เริ่มต้นจากผลลัพธ์ที่กระทำนั้นสามารถสร้างความอยู่รอดทางด้านร่างกาย สามารถสร้างความรู้สึกลอดภัยมั่นคง และเมื่อร่างกายอยู่รอดปลอดภัยทางกายภาพแล้วนั้น ถัดมาคือความต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมบริบทแวดล้อมของบุคคลนั้น จวบจนกระทั่งได้รับการยกย่อง และเป้าหมายสูงสุดของแรงจูงใจในการเลือกทำสิ่งใดของบุคคลคือการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในสิ่งที่ทำ และเมื่อพิจารณาตามหลักทฤษฎีการเลือกอาชีพของ John L. Holland (A Theory of Vocational Choices) (1973) จะพบว่า การตัดสินใจเลือกเริ่มต้นอาชีพของบุคคลใด จะอยู่ภายใต้กรอบแนวคิด 4 ประการพื้นฐาน คือ (1) การเลือกอาชีพขึ้นกับบุคลิกลักษณะของบุคคลนั้น (2) สิ่งที่อยู่แวดล้อมของบุคคลนั้น ก่อให้เกิดความสนใจและเป็นต้นกำเนิดของบุคลิกลักษณะบุคคลในการเลือกอาชีพ (3) บุคคลมีแนวโน้มจะหันเข้าหาบุคคล หรืองาน หรือสิ่งต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับบุคลิกลักษณะของตน และ (4) พฤติกรรมส่วนบุคคลและความสามารถเฉพาะตน คือ ปัจจัยส่งผลต่อการเลือกประกอบอาชีพ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ และการตัดสินใจเลือกอาชีพ คือ สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละบุคคลที่ทำให้กระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จ โดยกระบวนการเริ่มจากการที่บุคคลทุกคนมีความหวังความต้องการและเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่งและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองได้สิ่งที่คาดหวัง และแรงจูงใจดังกล่าวผลักดันให้เกิดกระบวนการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่ง

งานวิจัยในอดีตที่มีความสอดคล้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยในการสมัครหรือทำงาน

ชนัญญา อมรวงศ์ไพบุลย์ และ เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล (2561) ได้ศึกษาการตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณ พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสูงสุดคือระบบค่าตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการไม่มุ่งใจ

อภิณัฐ ทรัพย์มาก (2557) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจบุคลากรในการเลือกประกอบอาชีพรับราชการโดยเปรียบเทียบกลุ่มที่เข้ารับราชการในช่วงก่อนและหลังการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณ โดยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพราชการคือความมั่นคงในงาน

นิภา แสงศิริ และ วริศรา เหล่าบำรุง (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณ โดยพบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจคือเงินเดือนและสวัสดิการ

พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน และเป็นการศึกษาปัจจัยส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาคเอกชน โดยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่สำคัญคือผลตอบแทนและสวัสดิการ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเลือกเข้ารับราชการพลเรือนสามัญของนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่ายังไม่มียานวิจัยที่ศึกษาในภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการพลเรือนสามัญของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเขตกรุงเทพมหานคร การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการพลเรือนสามัญที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความสนใจเฉพาะด้าน ปัจจัยด้านวิถีชีวิต และวัฒนธรรม และปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาแนวนโยบายการสรรหาบุคคลภาครัฐต่อไป

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประชากรที่ใช้ในศึกษา คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันการศึกษาในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ข้อมูล ณ วันที่ 14 มีนาคม 2566 จากเว็บไซต์สารสนเทศอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (<https://info.mhesi.go.th/>) จำนวนทั้งสิ้น 514,584 คน (จากจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีทั่วทั้งประเทศไทยที่ 1,484,085 คน คิดเป็นร้อยละ 34.67) จากทั้งสถาบันการศึกษาของรัฐ เอกชน และสถานศึกษาเอกชนสังกัดฯ ทั้งสิ้น 53 สถาบันการศึกษา ผ่านวิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการของ Krejcie & Morgan ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 385 คน (เป็นการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจาก 514,584 คน และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน

ร้อยละ 5) แต่ทั้งนี้ เพื่อให้ง่ายต่อการกระบวนการทางสถิติ ผู้ศึกษาจึงกำหนดเพิ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็น 400 คน รวมถึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากจำนวนสถาบันการศึกษาในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานครทั้ง 53 แห่ง อย่างไรก็ดี ในขั้นตอนการปฏิบัติงานเก็บข้อมูลวิจัยภาคสนาม ผู้วิจัยได้ข้อมูลตอบกลับทั้งสิ้น จำนวน 836 คน จึงใช้ข้อมูลที่ได้รับจริงในการดำเนินวิจัยต่อไป รายละเอียดการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน และข้อมูลที่ได้รับแสดงได้ ดังนี้

ตาราง 1 สถิติจำนวนนักศึกษาจำแนกรายสถาบันการศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

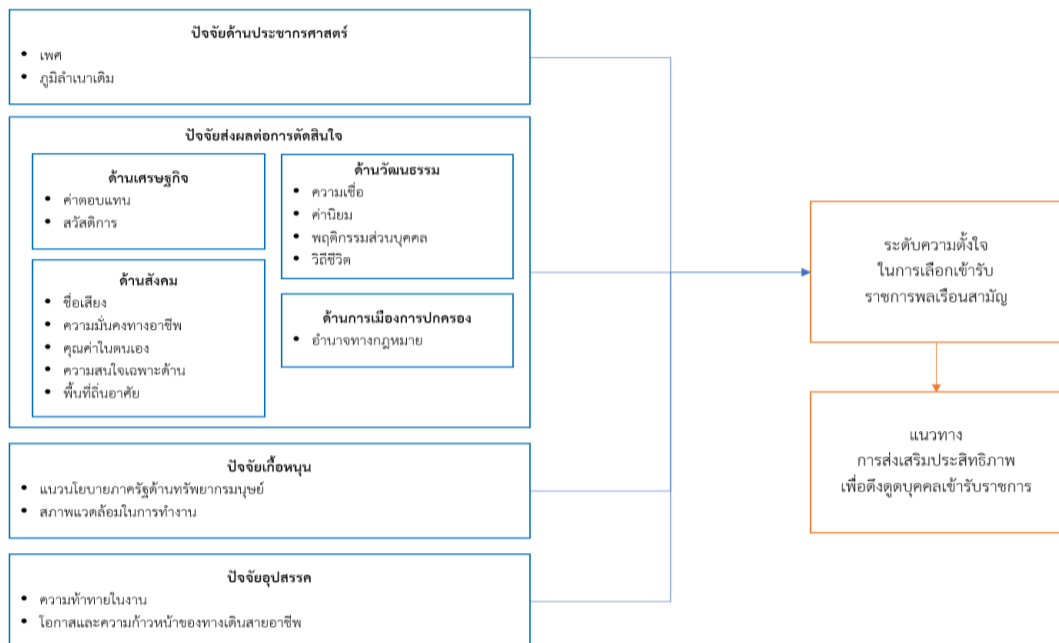
สถาบันการศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ข้อมูลที่ได้รับ (คน)
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	27,034	21	66
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	30,143	23	29
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	891	1	9
มหาวิทยาลัยเกริก	2,037	2	4
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	30,111	23	42
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต	7,610	6	12
มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	69	1	9
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	11,512	9	31
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	18,648	14	21
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	3,109	2	4
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	9,455	7	11
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	2,717	2	7
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	10,957	9	9
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์	2,705	2	8
มหาวิทยาลัยธนบุรี	7,298	6	22
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	5,630	4	9
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	9,081	7	10
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช	2,264	2	10
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ	4,638	4	9
มหาวิทยาลัยนานาชาติ เอเชีย-แปซิฟิก	792	1	5
มหาวิทยาลัยมหิดล	19,408	15	52
มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต	5,478	4	9
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	7,522	6	17

สถาบันการศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ข้อมูลที่ได้รับ (คน)
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	4,873	4	17
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	11,333	9	20
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	10,090	8	11
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	17,402	14	25
มหาวิทยาลัยรามคำแหง	135,608	98	107
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	18,383	14	25
มหาวิทยาลัยศรีปทุม	18,603	14	18
มหาวิทยาลัยสยาม	5,125	4	5
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	7,973	6	13
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	14,441	11	22
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	7,333	6	21
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	4,825	4	4
วิทยาลัยเซนต์หลุยส์	730	1	5
วิทยาลัยเซนต์อัสสัมชัญ	2,454	2	9
วิทยาลัยดุสิตธานี	2,878	2	5
วิทยาลัยทองสุข	634	1	4
วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม	3,385	3	8
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก	397	1	5
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ	240	1	12
วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ	274	1	4
วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ	240	1	7
วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า	492	1	10
สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิราสภากาชาดไทย	824	1	15
สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา	103	1	4
สถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา	476	1	4
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น	3,252	3	6
สถาบันเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์	17,741	14	23
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	3,587	3	7
สถาบันรัชต์ภาคย์	1,742	1	11
สถาบันอาศรมศิลป์	37	1	4
รวม	514,584	400	836

นอกเหนือจากข้อมูลเชิงปริมาณที่พิจารณาจากคุณลักษณะของผู้เข้าร่วมวิจัยที่ต้องมีสถานะเป็นนักศึกษา และกำลังศึกษาอยู่ภาคการศึกษาสุดท้ายของหลักสูตร หรือกำลังจะสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี แล้วนั้น ในส่วนของข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้มุ่งเน้นคุณลักษณะผู้เข้าร่วมวิจัยที่ได้รับการยอมรับทางสังคมจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เช่น เคยดำรง หรือดำรงตำแหน่งผู้นำนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัย คณะ ชมรม ชุมชม หรืออาสาให้ข้อมูล จำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงจากสถาบันการศึกษาที่มีจำนวนนักศึกษาสูงสุด 30 ลำดับแรก

เครื่องมือที่ใช้จำแนกออกเป็น 3 ลักษณะ คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์ และการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ทั้ง แบบสอบถาม (เชิงปริมาณ) และ แบบสัมภาษณ์ (เชิงคุณภาพ) นั้น ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และผ่านวิธีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผ่านการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) ตามลำดับ โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และเชี่ยวชาญในงานวิจัย จำนวน 3 ท่าน ผลที่ได้พบว่าแต่ละข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 จึงสามารถใช้ประกอบการทดสอบแบบสอบถามเพื่อการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพต่อไป

ภายหลังการเก็บข้อมูลเป็นที่แล้วเสร็จ ผลลัพธ์ที่ได้นั้น ผู้วิจัยดำเนินการต่อเนื่องด้วยวิธีทางสถิติ โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายภาพรวมของข้อมูลที่ได้ จากการสำรวจในเชิงปริมาณ เพื่อตรวจสอบการวัดค่าการกระจายตัวของข้อมูล รวมถึงการวัดความสัมพันธ์ของข้อมูล และใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานและการเปรียบเทียบความแตกต่าง อันประกอบไปด้วย การวิเคราะห์ Independent Sample t-Test เพื่อทดสอบว่าปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการพลเรือนสามัญของกลุ่มตัวอย่าง และใช้การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression Analysis) ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โลจิสติกแบบทวิ (Binary Logistic Regression) เพื่อทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการพลเรือนสามัญ โดยมีกรอบแนวคิด ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

ผลการวิจัย

ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างสามารถแบ่งออกเป็นเพศชาย ร้อยละ 34.8 เพศหญิง ร้อยละ 50.8 และ ไม่ประสงค์จะระบุเพศ ร้อยละ 14.4 โดยกลุ่มตัวอย่างมีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 30.6 และ ร้อยละ 62.4 ของผู้ให้ข้อมูลกำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาของรัฐในสังกัดกระทรวง อว. รองลงมา ร้อยละ 6.5 ของผู้ให้ข้อมูลกำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาของรัฐในสังกัดกระทรวง อว. และ ร้อยละ 31.1 ของผู้ให้ข้อมูลกำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาของเอกชน ทั้งนี้ สามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการพลเรือนด้วยการวิเคราะห์ Independent Sample t-Test เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยต่าง ๆ ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการพลเรือนสามัญของกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการพลเรือนสามัญของนักศึกษาระดับปริญญาตรี เขตกรุงเทพมหานครในเชิงปริมาณ แสดงได้ดังนี้

ปัจจัยด้านเพศสภาพมิได้ส่งผลต่อระดับความตั้งใจในการเลือกสมัครเข้ารับราชการ

ปัจจัยด้านภูมิลำเนาของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษาใหม่และมีภูมิลำเนาในภาคตะวันออก และในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีระดับความตั้งใจในการสมัครเข้ารับราชการพลเรือนสูง

ในทางตรงกันข้ามนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษาใหม่และมีภูมิลำเนาในภาคใต้มีระดับความตั้งใจในการสมัครเข้ารับราชการพลเรือนต่ำ

ผลจากการวิจัยสามารถจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการพลเรือนสามัญของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเขตกรุงเทพมหานครจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นเงินเดือนเริ่มต้นที่ 15,000 บาท เป็นปัจจัยส่งผลให้นักศึกษาตั้งใจไม่สมัครเข้ารับราชการสูงสุด เนื่องด้วยค่าตอบแทนไม่พอเพียงต่อการดำรงชีพ

ปัจจัยด้านความสนใจเฉพาะด้านของตัวนักศึกษา พบว่าแรงจูงใจภายในของตน เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้นักศึกษาตั้งใจสมัครเข้ารับราชการพลเรือนสามัญในระดับรองลงมา

ปัจจัยด้านวิถีชีวิต และวัฒนธรรมการทำงาน รวมถึงชื่อเสียงที่ได้รับ พบว่าทัศนคติและพฤติกรรมการดำรงชีวิตส่วนบุคคลของตัวนักศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้นักศึกษาตั้งใจสมัครเข้ารับราชการพลเรือนสามัญรองลงมาเป็นลำดับที่ 3

ปัจจัยความมั่นคงทางอาชีพ พบว่าการได้รับการจ้างงานตลอดชีวิตส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้ารับราชการพลเรือนสามัญของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นลำดับที่ 4

ทั้งนี้ เพื่อทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการพลเรือนสามัญ จึงดำเนินการทางสถิติด้วยวิธีวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression Analysis) ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โลจิสติกแบบทวิ (Binary Logistic Regression) โดยผลลัพธ์พบว่าจากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ระดับปริญญาตรีในเขตกรุงเทพมหานคร 836 คน ในจำนวนนี้มีความตั้งใจสมัครเข้ารับราชการ จำนวน 275 คน แต่เมื่อนำตัวแปรเข้าสมการถดถอยโลจิสติกแบบทวิ (Binary Logistic Regression) สามารถพยากรณ์ได้ว่ามีผู้ที่ตั้งใจสมัครเข้ารับราชการ จำนวน 227 คน แปลความได้ว่าการพยากรณ์ถูกต้องร้อยละ 17.5 และพบว่านักศึกษาผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ระดับปริญญาตรีในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่มีความตั้งใจสมัครเข้ารับราชการ จำนวน 561 คน เมื่อนำตัวแปรเข้าสมการแล้ว สามารถพยากรณ์ได้ว่ามีผู้ที่ตั้งใจไม่สมัครเข้ารับราชการ จำนวน 507 คน ซึ่งพยากรณ์ถูกต้องถึงร้อยละ 90.4

อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาภาพรวมค่าเฉลี่ยความถูกต้องในการพยากรณ์จะพบว่า ร้อยละความถูกต้องของแบบจำลองโดยรวมสามารถพยากรณ์ความถูกต้องได้ถึงร้อยละ 66.4

จากผลการวิจัย พบว่ามี 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการพลเรือนสามัญของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเขตกรุงเทพมหานคร เรียงลำดับจากมากไปน้อย อันได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความสนใจเฉพาะด้าน ปัจจัยด้านวิถีชีวิต และวัฒนธรรม ปัจจัยด้านชื่อเสียง ปัจจัยความมั่นคงทางอาชีพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการพลเรือนสามัญของนักศึกษาระดับปริญญาตรี เขตกรุงเทพมหานครในเชิงคุณภาพ แสดงได้ดังนี้

จากผลการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ สามารถสรุปวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยเพื่อค้นหาแนวทางการสร้างประสิทธิภาพเพื่อเสริมหนุนต่อการเลือกเข้ารับราชการพลเรือนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการได้ ดังนี้

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการครองชีพ โดยเฉพาะการรับราชการในเมืองใหญ่ เช่น กรุงเทพฯ นครราชสีมา ภูเก็ต เชียงใหม่ เป็นต้น ในทางกลับกันหากได้รับการบรรจุในจังหวัดทั่วไป ค่าตอบแทนอาจพอดีสำหรับใช้จ่ายเลี้ยงดูตนเองเท่านั้น

ค่าตอบแทนเริ่มต้นข้าราชการไม่สามารถสร้างความรู้สึกยินดี อยู่ดี มีสุข

ค่าตอบแทนอัตราเริ่มต้นปัจจุบันอาจเหมาะสมสำหรับบุคคลที่มีฐานะหรือทรัพยากรที่เพียงพอกับการครองชีพแล้ว แต่ลูกชาวบ้านท้องถิ่นทั่วไป อัตรานี้ไม่สามารถเลี้ยงดูจนเจือทางครอบครัวได้ (แม้แต่กระทั่งตนเอง)

ค่าตอบแทนไม่สามารถสร้างฐานะได้ในระยะ 10 ปี ซึ่งไม่ตรงกับเป้าหมายคนรุ่นใหม่

ค่าตอบแทนตามอัตราจ้างงานเริ่มต้นภาครัฐไม่สอดคล้องกับต้นทุนทางการศึกษาที่ได้แต่ละคนได้จ่ายลงทุนไปแล้ว

ค่าตอบแทนเริ่มต้นภาครัฐจะจ่ายเหมือนกันทุกตำแหน่ง แต่ลักษณะงาน และคุณค่างานต่างกัน ซึ่งภาคเอกชนดึงดูดมากกว่าอย่างเปรียบเทียบกันมิได้ โดยเฉพาะงานด้านการแพทย์ พยาบาล วิทยาศาสตร์ สุขภาพ วิทยาศาสตร์บริการ ศิลปะการบันเทิง และภาคการเกษตรหากตนเริ่มลงทุนเป็นผู้ประกอบการหน้าใหม่

สวัสดิการบำนาญบำนาญ และ สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ตลอดจนอายุการรับราชการและต่อเนื่องภายหลังเกษียณอายุราชการ คือ สิ่งจูงใจหลักสำคัญที่ทำให้นักศึกษาทุกคนลังเลที่จะเลือกเข้ารับสมัครราชการ

ความถี่ที่ทัศนคติของนักศึกษา ให้ความเห็นว่ารูปแบบการทำงานและวิถีชีวิต (Life Style) คนรุ่นใหม่ต้องการความเป็นอิสระ ยืดหยุ่น และไม่ยึดติดกับสถานที่ทำงาน สวัสดิการการลา จึงไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสมัครเข้ารับราชการ ในทางกลับกันมองว่า การส่งมอบงานได้ตามแผนงาน ตามระยะเวลาที่กำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย เมื่อแล้วเสร็จ คือบรรลุเป้าหมายของงานนั้น ๆ แล้ว บุคคลควรสามารถใช้เวลาในทางที่ตนเองต้องการได้

สวัสดิการค่าเช่าบ้าน นักศึกษาส่วนใหญ่ทราบว่ามีสวัสดิการนี้ แต่รู้สึกว่ารัฐจ่ายให้น้อย ไม่เพียงพอ ไม่เหมาะสม และสถานที่บ้านพักจริงมีความเก่าทรุดโทรม หรือขาดการบูรณะปรับปรุง แม้ว่าค่าเช่าบ้านเป็นสวัสดิการที่ดี แต่ถูกใช้อย่างได้ผลลัพธ์ไม่ดีนัก ไม่ดึงดูดใจ รวมถึงการที่จะได้มาซึ่งค่าเช่าบ้านต้องผ่านหลักเกณฑ์ค่าเช่าบ้านราชการตามที่กฎหมายกำหนด ฟังดูยุ่งยาก หลายขั้นตอน โดยเสนอแนะว่าภาครัฐถ้า

ประสงค์จะมอบสวัสดิการนี้ให้แก่ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ก็สมควรมอบให้ทันทีเมื่อบุคคลเข้ารับราชการต่างท้องถิ่นภูมิลำเนา เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะได้ไม่ต้องพะวงกับรายจ่ายที่เกิดขึ้น

สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร นักศึกษาที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการนี้ให้เห็นว่า อัตราการจ่ายเงินน้อยมาก เป็นสวัสดิการที่ไม่ดึงดูดใจแต่อย่างใด และไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายในการดูแลจริง บางส่วนเสนอแนะให้มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับยุคสมัย ในทางตรงกันข้าม จากผลการสัมภาษณ์พบว่าคนรุ่นใหม่ที่ปัจจุบันยังไม่มีคนรัก และแนวโน้มว่าจะยังคงไม่มีคนรักนั้น คาดว่าจะไม่แต่งงาน หรือหากแต่งงานก็ตั้งใจจะไม่มีลูก

สวัสดิการเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้ความเห็นว่าเป็นสิ่งเชิดชูวงศ์ตระกูล เป็นสวัสดิการทางเลือก ได้ก็ดี ไม่ได้ก็ไม่เป็นอะไร ไม่ได้ให้ความสำคัญ

สวัสดิการอื่น ๆ เช่น เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ราชการ เหล่านี้ไม่เป็นมูลเหตุจูงใจในการเลือกสมัครเข้ารับราชการ ด้วยเหตุผลว่า ไม่มีนักศึกษาในกลุ่มตัวอย่างใดเลยที่แสดงความประสงค์ไปปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ และอีก 2 สวัสดิการอื่นข้างต้นไม่เป็นที่ดึงดูดใจ เพราะไม่ได้มีส่วนช่วยให้ชีวิตมีสวัสดิภาพที่ดีขึ้น

ปัจจัยด้านความสนใจเฉพาะด้าน

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคณะหลัก อันได้แก่ (1) กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งประกอบไปด้วยผู้แทนนักศึกษาจากคณะสังคมศาสตร์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรม และคณะมนุษยศาสตร์ เป็นต้น (2) กลุ่มวิทยาศาสตร์ และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ซึ่งประกอบไปด้วยผู้แทนนักศึกษาจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะเทคนิคการแพทย์ คณะทันตแพทย์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ และคณะสัตวแพทยศาสตร์ เป็นต้น (3) กลุ่มวิชาชีพสาขาจำเพาะ ซึ่งประกอบไปด้วยผู้แทนนักศึกษาจากคณะประมง คณะวนศาสตร์ และคณะเกษตร เป็นต้น โดยความสนใจเฉพาะด้านของแต่ละกลุ่มคณะหลักที่มีต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการพลเรือน มีดังนี้

(1) กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ให้ความเห็นว่าสายงานอาชีพที่ตนกำลังจะสำเร็จการศึกษา เป็นสายงานที่มีทั่วไปในภาคเอกชน ทั้งยังมีจำนวนตำแหน่ง และมีความท้าทายในงานมากกว่า ประกอบกับมีค่าตอบแทนสูง ดังนั้น ปัจจัยจูงใจสืบเนื่องจากความสนใจเฉพาะด้านของนักศึกษาปริญญาตรีที่กำลังจะสำเร็จการศึกษาในกลุ่มนี้จึงจัดอยู่ในระดับต่ำ หรือแทบจะไม่มีผลต่อการสมัครเข้ารับราชการพลเรือนเลยแต่อย่างใด

(2) กลุ่มวิทยาศาสตร์ และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ให้ความเห็นว่าสายงานอาชีพที่ตนกำลังจะสำเร็จการศึกษา เป็นสายงานภาคบังคับที่เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจำเป็นต้องใช้ทุน หรือกรณีที่ไม่ต้องใช้ทุน แต่จากการไปฝึกงานในสถานที่ฝึกงานต่าง ๆ เช่น โรงพยาบาล หรือสถานสงเคราะห์ จะพบว่าบางตำแหน่งไม่จำเป็นต้องสอบภาค ก. ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดก็จริง แต่การได้รับการบรรจุเข้าเป็นข้าราชการ

จำเป็นต้องอาศัยการรอให้ตำแหน่งว่างลงจึงได้บรรจุ และเป็นสายอาชีพที่ต้องอาศัยการสั่งสมประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ดังนั้น ปัจจัยจึงสืบเนื่องจากความสนใจเฉพาะด้านของนักศึกษาปริญญาตรีกลุ่มนี้จึงค่อนข้างไปในทางที่สูง และมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนโยบายภาครัฐ

(3) กลุ่มวิชาชีพสาขาเฉพาะ ให้ความเห็นว่ายานอาชีพที่ตนกำลังจะสำเร็จการศึกษา เป็นสายงานที่ตนเองสนใจพิเศษอยู่เป็นทุนเดิม โดยหากตนเองไม่มีพื้นฐานครอบครัวทางบ้านเป็นเกษตรกร ความสนใจเฉพาะด้านนี้จะจูงใจให้ตนสมัครเข้ามาทำงานภาครัฐการเป็นลำดับต้น ๆ ในทางกลับกัน หากพื้นฐานครอบครัวเป็นเกษตรกรอยู่แต่เดิม ความสนใจเฉพาะด้านที่จะเข้าสมัครเข้ารับราชการก็จะมีลดน้อยลง

ปัจจัยด้านวิถีชีวิต และวัฒนธรรม

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ไม่ได้มีความรู้สึกถึงคุณค่าพิเศษ ไม่ได้ถูกกระตุ้นหรือเกิดความรู้สึกนึกคิดในใจตน ว่าการสมัครเข้ารับราชการได้ จะส่งผลให้ตนมองเห็นคุณค่าของตนเองมากขึ้น

ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าข้าราชการเป็นอาชีพหนึ่ง แม้ว่าสัดส่วนหรือโอกาสในการสมัครสอบ แล้วผ่านการทดสอบ จนกระทั่งสามารถบรรจุเป็นข้าราชการได้นั้นมีโอกาสน้อยจริงก็ตาม แต่การสอบ ข้าราชการได้นั้น ส่วนใหญ่บรรยายความรู้สึกตนเองว่าไม่ได้มีผลโดยตรงกับวิถีชีวิตและคุณค่าที่เพิ่มขึ้นหรือ ลดลงในตนเอง

ในทางกลับกันการรู้สึกถึงวิถีชีวิตและคุณค่าของตนเองที่เพิ่มขึ้นนั้น จะเกิดจากการได้รับเลือกเข้าทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานที่ให้ค่าตอบแทนสูง องค์กรชั้นนำภายในประเทศ องค์กรมีความเป็นสากล อาชีพ บริษัทข้ามชาติต่าง ๆ หรือองค์กรที่มีสวัสดิการดี และงานมีความท้าทายความสามารถ

พบว่านักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีความต้องการและเกิดแรงจูงใจขึ้นเองภายในตน เป็นผลมาจากผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรที่เป็นผู้นำทางความคิด (Influencer) หรือเป็นต้นแบบ (Role Model) ที่ตนอยาก พัฒนาความสามารถไปสู่ความสำเร็จในทำนองนั้น ๆ

ปัจจัยด้านความมั่นคง

ผู้ให้ข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกทุกคนเห็นตรงกันว่าข้าราชการพลเรือน เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง สูงมากหากสอบเข้าได้ และทุกคนรู้สึกว่าความมั่นคงเป็นหนึ่งในปัจจัยจูงใจสำหรับการเลือกสมัครเข้ารับราชการ แต่ในขณะเดียวกัน ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกรายให้ข้อมูลไปในทิศทางเดียวกันว่าปัจจุบันนี้ไม่สามารถมองเรื่องความ มั่นคงเพียงอย่างเดียวได้ เพราะโลกในปัจจุบันมีความแตกต่างไปจากยุคก่อนหน้า (ยุคของบิดามารดาตน) ซึ่ง ค่าตอบแทนหรือเงินคือปัจจัยขับเคลื่อนความสำเร็จในเกือบทุกเรื่อง และแทบจะทุกสิ่งอย่างของทรัพยากรใน ชีวิตต้องใช้เงินในการได้มา ดังนั้น ด้วยเวลาที่จำกัด ควรนำเวลาไปลงทุนและสร้างรายได้ค่าตอบแทนจากงานที่ ได้มากกว่า พร้อมกับความมั่นคงทางอาชีพในระดับที่ยอมรับได้ของแต่ละคน

สถานะทางการเงินของครอบครัวนักศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งในการพิจารณาเลือกสมัครเข้ารับราชการ พลเรือน โดยจากผลการสัมภาษณ์แบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ครอบครัวยุคที่สถานะทางการเงินดี และมีภูมิลำเนาในเมืองหรือจังหวัดสำคัญของภูมิภาคนั้น ๆ ให้ความเห็นว่าปัจจัยความมั่นคงทางอาชีพข้าราชการ ไม่ใช่ปัจจัยจูงใจให้สมัครเข้ารับราชการพลเรือน

กลุ่มที่ 2 ครอบครัวยุคที่สถานะทางการเงินดี แต่มีภูมิลำเนาที่ไม่ใช่ตัวเมืองหรือจังหวัดสำคัญของภูมิภาคนั้น ๆ ให้ความเห็นว่าปัจจัยความมั่นคงทางอาชีพข้าราชการเป็นตัวเลือกลำดับรองในการสมัครเข้ารับราชการเมื่อสำเร็จการศึกษา

กลุ่มที่ 3 ครอบครัวยุคที่สถานะทางการเงินไม่ดี ไม่ว่าจะมียุคมีภูมิลำเนาในที่ใดก็ตาม ให้ความเห็นว่าปัจจัยความมั่นคงทางอาชีพข้าราชการเป็นตัวเลือกลำดับต้น ๆ ที่จูงใจให้สมัครเข้ารับราชการ แต่อย่างไรก็ดี ลำดับในการเลือกงานจะพุ่งเป้าไปที่ภาคเอกชนเป็นหลักก่อน ด้วยเหตุของค่าตอบแทนที่สูงกว่า

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้ารับราชการพลเรือนสามัญของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสรุปจากการเก็บข้อมูลและประมวลผลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งสิ้น 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ (1) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (2) ปัจจัยจากความสนใจเฉพาะด้าน (3) ปัจจัยด้านวิถีชีวิต และวัฒนธรรม (4) ปัจจัยด้านชื่อเสียง และ (5) ปัจจัยด้านความมั่นคง โดยแสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน

ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการพลเรือนสามัญ และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้ารับราชการพลเรือนสามัญของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในเขตกรุงเทพมหานครสูงที่สุดเป็นลำดับที่ 1 ($B = .469$, $\text{Exp}(B) = 1.598$) เนื่องจากค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีพประจำวัน ความเหมาะสมเพียงพอสองค่าตอบแทนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการ ประกอบกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ และโอกาสที่หลากหลายกว่าในภาคเอกชนที่เป็นตัวกำหนดการแข่งขันในการเลือกสมัครงาน ซึ่งกระบวนการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานแห่งแรกของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่ได้รับ

ปัจจัยจากความสนใจเฉพาะด้าน

ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการพลเรือนสามัญ และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้ารับราชการพลเรือนสามัญของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในเขตกรุงเทพมหานครในลำดับที่ 2 ($B = .272$, $\text{Exp}(B) = 1.313$) เนื่องจากบางลักษณะไม่มีภาคเอกชนใดดำเนินการ หรือศักยภาพไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานนั้น ๆ เช่น งานที่มีมูลค่าโครงการสูง หรืองานที่จำกัดให้รัฐเท่านั้นที่มีสิทธิ์ในการดำเนินการ จึงส่งผลให้ลักษณะงานเหล่านั้นถูกจำกัดวงไว้เฉพาะหน้าที่ทางราชการ ซึ่งผู้ที่สนใจจำเป็นต้องสมัครเข้ารับราชการเท่านั้นจึงมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ตนเองชอบ

ปัจจัยด้านวิถีชีวิต และวัฒนธรรม

ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการพลเรือนสามัญ และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้ารับราชการพลเรือนสามัญของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในเขตกรุงเทพมหานครในลำดับที่ 3 ($B = .245$, $\text{Exp}(B) = 1.277$) เนื่องจากนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่กำลังจะสำเร็จการศึกษาจัดอยู่ในช่วงวัยปัจจุบัน หรือ Generation Z (Gen-Z) ซึ่งให้ความสำคัญกับวิถีชีวิตของตน การออกแบบงานที่ทันต่อความต้องการ การนำพาตนเองไปอยู่ในบริบทหรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อสุขภาพ สุขภาพจิต เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครเข้าทำงานในองค์กรหนึ่ง

ปัจจัยด้านชื่อเสียง

ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการพลเรือนสามัญ และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้ารับราชการพลเรือนสามัญของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในเขตกรุงเทพมหานครในลำดับที่ 4 ($B = .239$, $\text{Exp}(B) = 1.270$) แม้ว่าจากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมดจะมีความนิยมแรกในการเริ่มต้นวัยทำงานของตน โดยจะไปสั่งสมประสบการณ์ในภาคเอกชนก่อนเป็นลำดับแรก แต่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในเชิงปริมาณพบว่าชื่อเสียงที่ได้รับจากการสมัครสอบเข้ารับราชการได้ทันทีเมื่อสำเร็จการศึกษาใหม่ระดับปริญญาตรี โดยเฉพาะในเรื่องการเชิดชูวงศ์ตระกูลหรือการได้รับการยอมรับทางสังคมมีส่วนสำคัญส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้ารับราชการ

ปัจจัยด้านความมั่นคงทางอาชีพ

ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งนักศึกษาและคนทั่วไปรู้อยู่แต่เดิมแล้วว่างานราชการมีความมั่นคงทางอาชีพในตนเองสูง เป็นอาชีพที่มีคุณลักษณะจำเพาะที่เป็นรากฐานทางสังคมไทย และยังเป็นข้อเท็จจริงในปัจจุบันถึงเรื่องความมั่นคงทางอาชีพ ดังนั้น ความมั่นคงทางอาชีพราชการจึงยังไม่เป็นปัจจัยส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้ารับราชการพลเรือนสามัญของนักศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญ

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยของผู้วิจัยอื่นสามารถอภิปรายข้อค้นพบและอธิบายความสอดคล้องได้ตรงกันกับผลการศึกษาของชนัญญา อมรวงศ์ไพบูลย์ และ เชื้อวชาญา อาศุวัฒนกุล (2561) ที่กล่าวว่าค่าตอบแทนยังสูงมากเท่าใด ยิ่งทำให้สถิติการตัดสินใจเข้ารับราชการมากขึ้น ทั้งยังสอดคล้องกับนิภา แสงศิริ และ วริศรา เหล่าบำรุง (2556) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยกล่าวว่าเงินเดือนและสวัสดิการมีความสำคัญมากที่สุด และเมื่อเทียบเคียงผลการศึกษาในภาคเอกชนของพัชรินทร์ ชูติพงศ์รุ่งโรจน์ (2558) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง โดยพบว่าผลตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาคเอกชนเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการพลเรือนสามัญของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเขตกรุงเทพมหานคร จากผลการศึกษาในมิติต่าง ๆ ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารองค์กรในระดับนโยบายภาครัฐนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการออกแบบนโยบาย

โดยผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยสำหรับการสร้างประสิทธิภาพเพื่อการเสริมหนุนในเชิงนโยบายภาครัฐที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการพลเรือนสามัญของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ควรให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอกับค่าครองชีพและยุคสมัย เนื่องจากการจ่ายค่าตอบแทนปัจจุบันที่วุฒิปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษาและบรรจุเข้ารับราชการที่อัตราเงินเดือนเริ่มต้น 15,000 บาท นั้น ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ การสร้างฐานะทางเศรษฐกิจเฉพาะตนของนักศึกษา

2. ควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการรูปแบบใหม่ ๆ ที่มีความเหมาะสม สอดรับกับวิถีชีวิต สวัสดิการทางเลือก และทบทวนสวัสดิการที่มีอยู่เดิมโดยคำนึงถึงความจำเป็นแท้จริงว่าตรงกับความต้องการของผู้ใช้สวัสดิการซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาตรีสำเร็จการศึกษาใหม่หรือไม่

3. ควรให้ความสำคัญกับการออกแบบลักษณะงานที่ตรงกับกับความต้องการทำงานของบุคคล หรือเปิดโอกาสให้บุคคลได้ทำงานตรงตามความสนใจเฉพาะตน รวมถึงมีรูปแบบการทำงานที่ชัดเจน และตอบโจทย์การใช้ชีวิตในเรื่อง ค่าตอบแทน การเติบโตก้าวหน้าในอาชีพการงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และสมดุลชีวิตที่มีหลายทางเลือก หรือ ออกแบบได้ตรงตามที่ตนเองต้องการภายใต้กรอบของทางราชการ

4. ควรให้ความสำคัญกับวิถีชีวิต และวัฒนธรรมการทำงานรูปแบบใหม่ กล่าวคือการทำงานของภาครัฐสมัยใหม่ต้องมีความยืดหยุ่นสูง ปรับตัว เข้าใจบริบทและรูปแบบการทำงานและศักยภาพของคนรุ่นใหม่ที่มีหลากหลายขึ้น ให้ความสำคัญกับคุณค่าของงานส่งมอบที่แท้จริง และสมดุลคุณภาพชีวิต

5. ควรให้ความสำคัญกับชื่อเสียงที่เชื่อมโยงกับภาพลักษณ์ที่ดีกับงานราชการให้มากขึ้น เนื่องจากภาพลักษณ์ของบางส่วนราชการถูกมองว่าส่งมอบงานหรือมีข้าราชการที่ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ กระทั่งต่อภาพลักษณ์องค์กร จึงส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้ารับราชการของนักศึกษาบางส่วนกับส่วนราชการนั้น ๆ ดังนั้นการปรับปรุงภาพลักษณ์ของส่วนราชการจึงมีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการ

6. ควรให้ความสำคัญกับความมั่นคงทางอาชีพราชการอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- จิระประภา อัครบวร. (2565). HR 5.0 งานทรัพยากรมนุษย์ในยุค 5.0 HR 5.0: Digital HR System. กรุงเทพฯ: บริษัทกรทกรทการพิมพ์ จำกัด
- นิภา แสงศิริ และ วริศรา เหล่าบำรุง. (2556). แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล และคณะ. (2563). กำลังคนภาครัฐ 2563 : ข้าราชการพลเรือนสามัญ. กรุงเทพฯ : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ.
- ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)
- มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562-2565) และแนวทางปฏิบัติ (2562). สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.
- กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน 2564. สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.
- กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน 2565. สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.
- ชนัญญา อมรวงศ์ไพบูลย์ และ เขียววชาญ อาศัฒณกุล (2561). การตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (ม.ค.-มิ.ย. 2561)
- หงกฤษฎวรรณ ภูเขานววิรัตน์ (ไม่ระบุ). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในภาครัฐ กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวงาม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารโครงการทวิปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วัชร สุธะประยูร. (2553). ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการทหาร กองประจำการของพลทหารสื่อสารสังกัดกองพัน ทหารสื่อสาร กองบัญชาการกองทัพไทย. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- รัตนรพี ณ นคร. (2554). ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษา บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อภิณัฐ ทรัพย์มาก. (2557). ปัจจัยจูงใจบุคลากรในการเลือกประกอบอาชีพรับราชการ โดยเปรียบเทียบกลุ่มที่เข้ารับราชการในช่วงก่อนและหลังการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พัชรินทร์ ชูติพงศ์รุ่งโรจน์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาด
ใหญ่ 4 แห่ง**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
นันทน์ภัส กังเม้ง. (2561). **ปัจจัยที่ทำให้ทหารกองเกินตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ**.
สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ภาษาอังกฤษ

Herzberg, Frederick et al. (1959). **The motivation to work**. New York: John Eilley and Sons, Inc.
Holland, John L. (1973). **Making Vocational Choice: A Theory Career**. New Jersey: Prentice-
Hall.
Maslow, A.H. (1970). **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row. Publisher.
McClelland, David C. (1961). **The achieving society**. Princeton. New Jersey : D. Van Nostrand Co., Inc.
Clayton P. Alderfer. (1972). **Existence Relatedness and Growth**. New York : Free Press

Translated References

Chiraprapha A. (2022). **HR 5.0 HR 5.0: Digital HR System**. Bangkok: Kornkanok Printing
Company Limited
Nipa S. and Warisara L. (2013). **Performance motivation of employees of the Subdistrict
Administrative Organization in Lat Yao District, Nakhon Sawan Province**. Journal of
Humanities and Social Sciences Research and development institute Kamphaeng Phet
Rajabhat University
M.L. Patcharapakorn D. et al. (2563). **Government manpower 2020: General civil servants**.
Bangkok : Information and Communication Technology Center, Office of the Civil
Service Commission
Strategy of the Office of the Civil Service Commission (OCSC) for a period of 20 years (2017 -
2036)
Government manpower management measures (2019-2022) and guidelines (2019). Office of
Position Classification and Compensation System Development, Office of the Civil
Service Commission
Government manpower in the civil service 2021. Office of Human Resources Research and
Development, Office of the Civil Service Commission

- Government manpower in the civil service 2022. Office of Human Resources Research and Development, Office of the Civil Service Commission
- Chanadada A. and Cheowachan A. (2018). **The decision to enter the civil service of 4th year students at Kasetsart University, Bang Khen Campus.** Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies Edition, Year 7, Issue 1 (Jan - June 2018)
- Hongkritwan P. (not specified). **Factors influencing the decision to work in the public sector. A case study of Khao Ngam Subdistrict Administrative Organization, Wang Noi District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province.** Journal of the Dual Degree Program in Public Administration and Business Administration. Ramkhamhaeng University
- Watchara S. (2010). **Factors that create motivation to apply for military service A detachment of communications soldiers belonging to the Communications Soldiers Battalion, Royal Thai Armed Forces Headquarters.** Master of Arts Thesis Thammasat University
- Rattananan N. (2011). **Factors in motivating audit staff. A case study of 4 large auditing companies.** Master of Business Administration Thammasat University
- Apinat T. (2014). **Factors motivating personnel in choosing to pursue a career in government service by comparing groups entering government service before and after the amendment to the Civil Service Act B.E. 2008 of personnel of the Office of the Basic Education Commission.** Ministry of Education. Master of Business Administration Thesis Thammasat University
- Patcharin C. (2015). **Factors affecting the decision to choose to work with 4 large auditing firms.** Master of Business Administration Thesis Thammasat University
- Nanthapat K. (2018). **Factors that make military personnel decide to apply to become active duty soldiers.** Master of Political Science Thesis (Public Administration and Public Affairs) Thammasat University