

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับราชการ
ของราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร
THE FACTORS INFLUENCING THE DECISION OF WORKING IN
THE GOVERNMENT OFFICIALS OF GENERATION Y IN BANGKOK

ธิติวรรณ ศิริสมบัติ
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Thitiwan Sirisombat
Email: Sirisombat.t@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ Generation Y (เกิด พ.ศ. 2524 - 2539) ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศ การศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้การตัดสินใจรับราชการต่างกัน ในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสถานะของอาชีพ ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

คำสำคัญ: การตัดสินใจ; รับราชการ; Generation Y

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) To study the decision of working in the government officials of Generation Y in Bangkok. 2) To study the decision of working in the government officials

of Generation Y in Bangkok, classified by personal factors. 3) To study the factors influencing the decision of working in the government officials of Generation Y in Bangkok.

The sample group in this research was 400 people of the government officials of Generation Y (born in 1981 to 1996) in Bangkok. The data were collected by using a questionnaire as the primary instrument. The statistics used in the analysis included frequency, percentages, average, and standard deviation. The hypotheses were tested, using a t-test and one-way variance statistics (One-way ANOVA). If differences are found, significant differences will be examined through pairwise comparisons using the LSD and using multiple regression statistics (Multiple Regression Analysis).

The results of hypothesis testing showed that personal factors such as gender, education, and monthly income differences influence the decisions of working in the government officials of Generation Y in Bangkok differently. The factors influencing the decision for working in the government officials of Generation Y in Bangkok included Working Itself, Advancement, Working Status, Working Condition, Achievement, Interpersonal Relations and Working Security.

Keywords: Decision; Government officials; Generation Y

บทนำ

ในอดีตการประกอบอาชีพรับราชการเคยได้รับการยกย่องว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติภูมิสูง จึงทำให้เกิดประโยคที่คุ้นหู คือ “ตั้งใจเรียน โตขึ้นจะได้เป็นเจ้าคน นายคน” โดยผู้เป็นปู่ย่า จากยุคเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) ที่เห็นคนรับราชการแล้วมีคนนับหน้าถือตา มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นที่นับหน้าถือตา เป็นการสร้างชื่อเสียงแก่วงศ์ตระกูล จึงได้ถ่ายทอดและปลูกฝังแนวคิดนี้เรื่อยมา

ประชากร Generation Y (Gen Y) คือ คนที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2524 – 2539 เป็นยุคที่โตมากับโลกดิจิทัล มีวิถีชีวิตที่ทันสมัย นิยมสื่อสารผ่านเทคโนโลยี จึงมีโอกาสสูงในการเลือกงาน และเลือกอาชีพที่ทันสมัย เงินเดือนสูง มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว และชอบการทำงานในอาชีพอิสระ (Freelance) เป็นเจ้าของธุรกิจส่วนตัว ซึ่งการทำงานในระบบราชการไม่ได้สะท้อนความเป็นประชากร Generation Y เพราะระบบราชการเป็นการทำงานที่ซ้ำ มีขั้นตอนมากมาย ไม่ทันสมัย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ Generation Y (เกิด พ.ศ. 2524 - 2539) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน หรือ ∞ (Infinity) จึงใช้วิธีการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Taro Yamane (1973) จากค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

2. ด้านเนื้อหา เพื่อศึกษาการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร รวมถึงเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับราชการ ได้แก่ นโยบาย และการบริหารงาน, เงินเดือน ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน, สถานภาพในการทำงาน, ความมั่นคงในการทำงาน, สถานะของอาชีพ, ความสำเร็จของงาน, ลักษณะของงาน และความก้าวหน้า

2. ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารนำไปตัดสินใจในการกำหนดนโยบายดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่น่าสนใจรับราชการ เพื่อพัฒนาระบบราชการของประเทศให้ทันยุคสมัยใหม่ในปัจจุบัน

2. ประโยชน์ทางวิชาการเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ และการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการดำรงชีวิต เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

บททวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มี 5 หัวข้อที่มีความสัมพันธ์กับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล**

คุณสมบัติทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกันจะมีพฤติกรรมความต้องการ การรับรู้ แรงจูงใจ ความสนใจ การเลือกตัดสินใจ ค่านิยม ทศนคติ และอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจำแนกความแตกต่างของบุคคลได้ (วิศรุต โสมนัส, 2563)

แนวคิดด้านประชากรศาสตร์เป็นคุณสมบัติทางชีวภาพของมนุษย์ ซึ่งเป็นตัวแปรพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ มีอำนาจหรือเป็นวัฒนธรรมขององค์การอย่างมาก (พรทวี เกื้อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย, 2560)

ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นปัจจัยพื้นฐานที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล และเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความคิด แรงจูงใจ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล และส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ โดยประกอบด้วยปัจจัยต่อไปนี้

1. เพศ (Sex) เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน เช่น สรีระ ความถนัด สภาวะทางจิตใจ อารมณ์ ความคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากวัฒนธรรมและสังคมที่เป็นตัวกำหนดบทบาทให้มีความแตกต่างกัน (พรทวี เกื้อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย, 2560)

2. อายุ (Age) ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม บุคคลที่มีอายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีกว่า ในขณะที่คนอายุมากมักจะมี

ความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติอย่างระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้าย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน (ไพลิน บรรพโต, 2561)

3. การศึกษา (Education) เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้มีความคิด เหตุผล รสนิยม ทักษะ ทักษะ ความเชื่อและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ผู้มีการศึกษาอาจมีกระบวนการด้านการตัดสินใจที่ซับซ้อนกว่า (ภูเมธ ประภากรรัตน์, 2561)

4. รายได้ต่อเดือน (Income Factors) คือ ผลตอบแทนที่ได้รับจากการขายสินค้า หรือบริการ ซึ่งรายได้มี 2 แบบ คือ 1) รายได้จากการทำงาน คือ รายได้ที่ต้องทำงานจึงจะได้มา 2) รายได้จากทรัพย์สิน คือ รายได้ที่ไม่ได้เกิดจากการทำงานโดยตรง (จิตติมา แจ่มอุบล, 2560)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ Generation Y

กลุ่ม Generation Y (Gen Y) คือ คนที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2524-2539 เป็นยุคที่โตมากับโลกดิจิทัล มีความเป็นสากลและส่วนใหญ่เกิดจากพ่อแม่ที่เป็น Gen B จากความยากลำบากของคน Gen B มีการเลี้ยงดู Gen Y แบบตามใจ และเลี้ยงดูอย่างดี ไม่ให้ลำบาก ทำให้คน Gen Y มีความมั่นใจในตนเองสูง มีความชัดเจนในสิ่งที่ชอบ เปลี่ยนงานบ่อยเพื่อหางานที่ตอบสนองความต้องการหรือความฝันของตนเองมากที่สุด (Strauss และ Howe, 1991)

Gen Y หรือ Millennials คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 - 2540 (1980 - 1997) เป็นกลุ่มคนที่โตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์-อินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีไอที เป็นวัยที่จัดว่าเพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยทำงาน มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและไม่ชอบเงื่อนงำ ต้องการความชัดเจนในการทำงาน รวมทั้งมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร และสามารถทำงานหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน (ฉันทนา ทับเงิน, 2562)

กลุ่ม Generation Y คือ คนที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2524-2539 หรือ คนที่มีอายุตั้งแต่ 28 ปี ถึงอายุ 43 ปี ซึ่งโตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยี จะมีลักษณะนิสัยที่ชอบความอิสระสูง มีความคิดสร้างสรรค์ ทันสมัย มีการดำเนินชีวิตอย่างรวดเร็ว ต้องการเป็นที่ยอมรับ และเห็นตนเองเป็นสำคัญ เชื่อมมั่นในตนเอง สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง จากหลาย ๆ ทางเลือก หรือการประเมินทางเลือกอย่างดีแล้วว่าทางเลือกนั้นสามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของความสำเร็จ ผู้ที่ทำการตัดสินใจจะต้องเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดและต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ เพื่อลดโอกาสความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น (เกล็ดแก้ว โพธิบุบผา, 2563)

การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกเข้าทำงานในระบบราชการเป็นอันดับแรก หลังสำเร็จการศึกษาทันที ต้องไม่มีความลังเลใจในการตัดสินใจแม้จะมีผู้ไม่เห็นด้วย โดยยึดเกณฑ์ของตนเองและเลือกแล้วว่าเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด (ชนัญญา อมรวงศ์ไพบุลย์, 2561)

การตัดสินใจ หมายถึง การคิดวิเคราะห์ เพื่อเลือกทางใดทางหนึ่ง หรือประเมินทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง โดยยึดหลักเกณฑ์ของตนเองที่มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ และตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งทางเลือกต้องมีหลายทาง และต้องมีเหตุผลประกอบการพิจารณาเพื่อลดโอกาสความผิดพลาด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติอย่างต่อเนื่องว่าเป็นหนึ่งในทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งอธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานประกอบไปด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และ

การได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปอย่างการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือสรุปได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene Factors) และ 2) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) สามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ไม่ได้เป็นสิ่งที่จูงใจให้มีความสนใจแต่อย่างใด ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ดังนี้

1.1 นโยบาย และการบริหารงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการระบบงาน การจัดลำดับการปฏิบัติงาน การบริหารขององค์กร กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจน และเป็นธรรม

1.2 เงินเดือน ค่าจ้างแรงงาน (Salary) สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่พึงได้รับอย่างเหมาะสม สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจสำคัญในการทำงาน เพื่อจะได้รับผลตอบแทนตรงตามที่ต้องการ

1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์กัน ทั้งกิริยา วาจา ท่าทางต่าง ๆ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

1.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพที่เป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี ทำให้มีความรู้สึกต่องานที่ปฏิบัติ และให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

1.5 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำ ต้องการด้วยความรู้สึกรับประกัน ปลอดภัย สามารถปฏิบัติงานได้จนถึงเกษียณอายุ

1.6 สภาพในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

2. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติทางบวกให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จะมีผลกับความพอใจโดยตรง ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

2.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่ทำงานได้สำเร็จเป็นไปตามกำหนด และผลงานนั้นทำให้ประสบความสำเร็จ จนทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในผลงาน

2.2 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่มีความน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ องค์กรจะต้องให้พนักงานรู้ว่างานที่ทำนั้นมีความสำคัญ และพนักงานก็มีความหมายต่อกระบวนการการทำงาน เพื่อให้พนักงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่

2.3 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กชพร สมเชื้อ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ ด้านระดับการศึกษา และด้านประเภทตำแหน่ง แตกต่างกัน ระดับความสำเร็จในการเข้ารับราชการของข้าราชการ

ส่วนกลาง กรมทางหลวงไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ด้านสถานะภาพ และด้านเงินเดือน แตกต่างกัน ระดับความสำเร็จในการเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวงแตกต่างกัน สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสัมประสิทธิ์เพียร์สันพบว่า ตัวแปรปัจจัยสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง

เกล็ดแก้ว โพธิ์บุบผา (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมชลประทาน มีการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน อันดับแรกคือ ด้านความมั่นคง รองลงมา คือ ด้านภาพลักษณ์องค์กร และด้านการเป็นที่ยอมรับของสังคม ส่วนด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และสุดท้ายคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากตามลำดับ และบุคลากรส่วนกลาง กรมชลประทาน ที่มีเพศต่างกัน ทำให้การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทานของข้าราชการกรมชลประทาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน อายุต่างกัน ทำให้การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทานของข้าราชการกรมชลประทาน โดยภาพรวมต่างกัน สถานภาพต่างกัน ทำให้การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทานของข้าราชการกรมชลประทาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทานของข้าราชการกรมชลประทาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ประเภทของข้าราชการต่างกัน ทำให้การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทานของข้าราชการกรมชลประทาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทานของข้าราชการกรมชลประทาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน และภูมิสำเนาต่างกัน ทำให้การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทานของข้าราชการกรมชลประทาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ Generation Y (เกิด พ.ศ. 2524 - 2539) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน จากการใช้วิธีการเปิดตารางของ Taro Yamane (1973) ค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน หรือ ∞ (Infinity)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีทั้งคำถามปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับราชการ 9 ด้าน ประกอบด้วย ด้านนโยบาย และการบริหารงาน (Company policy and administration) ด้านเงินเดือน ค่าจ้างแรงงาน (Salary) สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations) ด้านสถานะภาพในการทำงาน (Working Condition) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Job security) ด้านสถานะของอาชีพ (Status) ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) ด้านลักษณะของงาน (Work itself) ด้านความก้าวหน้า (Advancement) และด้านการตัดสินใจรับราชการ มีจำนวนข้อคำถาม 34 ข้อ เป็นคำถามประเมินระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด,

4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุผล การตัดสินใจรับราชการ ซึ่งมีข้อความ 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับราชการ 9 ด้าน ประกอบด้วย ด้านนโยบาย และการบริหารงาน (Company policy and administration) ด้านเงินเดือน ค่าจ้างแรงงาน (Salary) สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations) ด้านสภาพในการทำงาน (Working Condition) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Job security) ด้านสถานะของอาชีพ (Status) ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) ด้านลักษณะของงาน (Work itself) ด้านความก้าวหน้า (Advancement) และด้านการตัดสินใจรับราชการ

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test ในการศึกษาการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

2.2 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการศึกษาการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามการศึกษา รายได้ต่อเดือน หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.3 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความสำเร็จของงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน และความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากตามลำดับ ท้ายสุดด้านเงินเดือน ค่าจ้างแรงงาน (Salary) สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีเพศการศึกษา รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้การตัดสินใจรับราชการต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปการวิจัยได้ ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสถานะของอาชีพ ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.2 ปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหารงาน และด้านเงินเดือน ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ไม่มีผลต่อการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผล

ผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ พันโท ชาญยุทธ แคล้วปลอดทุกข์ (2560) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน มีการจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะความรู้ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และความสามัคคีของเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จของงาน เพราะมีความภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายมักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครมีเพศที่แตกต่างกัน ทำให้การตัดสินใจรับราชการต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบงกชรัตน์ อัครศิลป์วงศ์และ เกษม สวัสดิ์ ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลาง” กล่าวไว้ว่า ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของเกล็ดแก้ว โพธิ์บุบผา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง “การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน” กล่าวไว้ว่า เพศหญิงเป็นเพศที่อ่อนโยน แต่มีความสามารถ บุคลิกภาพการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันกับเพศชายได้ โดยมีแรงผลักดันให้เข้ารับราชการ

2.2 ข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครมีการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้การตัดสินใจรับราชการต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อูษา เฟื่องประยูร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” กล่าวไว้ว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลในภาพรวมพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงานต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้การตัดสินใจรับราชการต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ระพีพรรณ ชุ่มจันทร์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจการทำงานของข้าราชการ กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง” กล่าวไว้ว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานแตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ บงกชรัตน์ อัครศิลป์วงศ์และ

เกษม สวัสดิ์ ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลาง” กล่าวไว้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับ ไม่มีผลการตัดสินใจในการสมัครเข้ารับราชการ เพราะรายได้ที่ได้รับจากองค์กรเป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับราชการ ทั้ง 9 ด้าน น่าจะมีผลต่อการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเรียงตามลำดับผลสูงสุด สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีผลต่อการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นเรื่องการแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานเสร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ริชาร์ด กามพัทรวิชย์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี กับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี” กล่าวไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดไป หากได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และผลงานได้มาตรฐาน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ สโรชา พุสดี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง” กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับ แรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง ที่สูงในเชิงบวก

3.2 ปัจจัยด้านความก้าวหน้า มีผลต่อการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นเรื่องมีโอกาสที่จะเพิ่มความรู้ พัฒนาทักษะในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑารัตน์ บุญสิทธิ์และประเวศ เพ็ญวุฒิกุล (2566) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษีสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2” กล่าวไว้ว่า โอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง นโยบายสนับสนุนให้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ที่จะทำให้องค์กรมีชื่อเสียงและมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ เกล็ดแก้ว โพธิบุบผา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง “การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน” กล่าวไว้ว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพให้ความสำคัญในเรื่องของการมีโอกาสที่จะเรียนรู้ พัฒนาความรู้และฝึกอบรมทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3.3 ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ มีผลต่อการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นเรื่องการให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรัชย์ วัฒนะรุ่งเรือง ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท โปรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด” กล่าวไว้ว่า บุคลากรได้รับการยอมรับ การได้รับการแสดงความยินดี ได้รับการชมเชย เมื่อประสบผลสำเร็จจากงานที่ทำสำเร็จ รวมถึงการยอมรับ ฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของธีรยุทธ แก้วเกร็ด (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษาโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต” กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจเลือกอาชีพของตน ได้แก่ การเลือกงานที่ชอบ สามารถใช้ความรู้ที่มีทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้า และมีความมั่นคงตลอดชีพ

3.4 ปัจจัยด้านสถานภาพในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นเรื่องบรรยากาศในการทำงานจะมีความเป็นกันเอง พุดคุยเฮฮาได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อมร จิงรุ่งฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของค่านิยมหลักของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” กล่าวไว้ว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวม ด้านการให้ความช่วยเหลือด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการคำนึง ถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือ ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ มลฤดี เย็นสบาย (2557) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท โปรเจ็ค แอลโลแอนซ์ จำกัด” กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานขององค์กรมีการจัดการที่เหมาะสมอย่างดี อาทิเช่น มีห้องทำงานโต๊ะทำงาน เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ ที่เหมาะสมเพียงพอในการปฏิบัติงาน และองค์กรได้สร้างแรงจูงใจให้บุคลากร จนเกิดความเชื่อมั่นศรัทธา ให้แก่บุคลากร จนทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพการงาน ทำให้เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

3.5 ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นเรื่องการทำงานได้สำเร็จเป็นไปตามกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บงกชรัตน์ อัครศิลป์วงศ์ และเกษม สวัสดิ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลาง” กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานมีการจูงใจระดับมาก และมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการ และสอดคล้องกับแนวคิดของ พ.ท.สุรศักดิ์ นนทพรหม (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก” กล่าวไว้ว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีการจูงใจในระดับมาก อาจเป็นเพราะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จด้วยดี ทำให้รู้สึกพอใจหรือภูมิใจ

3.6 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นเรื่อง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี หงกฤษวรรณ ภูเชาวนวิรัตน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในภาครัฐ กรณีศึกษา องค์กรบริหารส่วนตำบลข้างงาม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” กล่าวไว้ว่า โดยส่วนใหญ่แล้ว ผู้บังคับบัญชาล้วนแต่ยินดีที่จะให้คำปรึกษา คำแนะนำ หรือความช่วยเหลือ หากได้รับการร้องขอหรือทราบเรื่อง และยินดีที่จะเป็นที่ปรึกษา โดยหวังว่าจะได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะสามารถช่วยแก้ปัญหาได้ ไม่เฉพาะเพียงแค่เรื่องงานเท่านั้น ถ้าหากมีความจำเป็นเรื่องส่วนตัวก็สามารถเข้าขอรับคำปรึกษา แนะนำหรือขอรับการช่วยเหลือได้ และความสัมพันธ์ในที่ทำงานของเพื่อนร่วมงานนั้นส่วนใหญ่เป็นไปด้วยดี แม้จะมีการกระทบกระทั่งบ้างระหว่างทำงาน แต่โดยส่วนใหญ่แล้วก็ไม่พบปัญหาใหญ่ ล้วนแต่ยินดีที่จะช่วยเหลือในการแบ่งเบาภาระงานหรือช่วยงานที่ได้รับ มอบหมายแม้จะไม่ใช่งานในหน้าที่ของตัวเอง แต่ผู้ที่เป็นเจ้าของงานควรจะได้รับผิดชอบงานของตัวเองให้ดีกว่า

3.7 ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นเรื่องความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกล็ดแก้ว โพรธิบุผา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง “การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน”

กล่าวไว้ว่า ด้านความมั่นคงในอาชีพ ให้ความสำคัญในเรื่องการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้จนเกษียณอายุ และมีรายได้ที่มั่นคงแน่นอน และสอดคล้องกับแนวคิดของ รติรัตน์ ภาสตา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “ความมั่นคงในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานเงินรายได้ สายสนับสนุนวิชาการภายหลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” กล่าวไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน ที่จะเกิดจากเสถียรภาพในการทำงาน ผลตอบแทนที่เป็นธรรม สวัสดิการ สังคมที่ได้รับจากรัฐและองค์กรที่สังกัดอยู่ โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ

3.8 ปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหารงาน ไม่มีผลต่อการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ ระพีพรรณ ชุ่มจันทร์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจการทำงานของข้าราชการ กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง” กล่าวไว้ว่า ในแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ พันโท ชาญยุทธ แคล้วปลอดทุกข์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์” กล่าวไว้ว่า ด้านนโยบาย และการบริหารงาน มีการจูงใจอยู่ในระดับมาก เพราะในแต่ละหน่วยงานมีนโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจนและเหมาะสม

3.9 ปัจจัยด้านเงินเดือน ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ไม่มีผลต่อการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ หงถาวรธรรม ภูเขาวนวิรัตน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในภาครัฐ กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวงาม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” กล่าวไว้ว่า สวัสดิการของหน่วยงานเป็นผลประโยชน์หลักที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการ ซึ่งต้องการประโยชน์จากสวัสดิการต่าง ๆ นั้น ให้กับสมาชิกในครอบครัว เช่น พ่อ แม่ บุตร และคู่สมรสมากกว่าประโยชน์ที่ตนเองต้องการ โดยเฉพาะสิทธิการรักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนของบุตร ที่ช่วยให้ครอบครัวสามารถลดรายจ่ายจำนวนมากได้ เมื่อนำไปคิดคำนวณรวมกับค่าตอบแทนที่แม้จะไม่สูงเท่ากับการทำงานในบริษัทเอกชน แต่ก็สามารถใช้ทดแทนกันได้ และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ เกล็ดแก้ว โทธิบุบผา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง “การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน” กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจ ซึ่งมีความสำคัญในระดับมาก ในเรื่องของสิทธิประโยชน์ของครอบครัวที่จะได้รับมีความเพียงพอ เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปปฏิบัติจริง

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศ การศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้การตัดสินใจรับราชการต่างกัน เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคล เป็นตัวแปรพื้นฐานที่สำคัญ ตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการกระทำ ความคิด รวมทั้งแรงจูงใจในการตัดสินใจประกอบอาชีพรับราชการ

2. จากผลการวิจัยมีตัวแปรที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 4 ตัวแปร คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สถานภาพในการทำงาน สถานะของอาชีพและความสำเร็จของงาน ซึ่งเป็นตัวแปรจากผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเช่นกัน โดยมีจำนวน 7 ตัวแปรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เรียงตามลำดับที่มีผลสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสถานะของอาชีพ ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานตามลำดับ ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญ นำด้านต่าง ๆ นี้มาพัฒนาทั้งด้านนโยบาย การบริหาร

ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ภาพลักษณ์ของระบบราชการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ทันสมัย เพียงพอต่อความต้องการในการทำงาน และนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ เพื่อให้เป็นระบบราชการยุคใหม่

3. จากผลการวิจัยมีตัวแปรที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลางคือ ปัจจัยด้านเงินเดือน ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และเป็นตัวแปรที่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจรับราชการของข้าราชการ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเช่นกัน โดยมีจำนวน 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหารงาน และปัจจัยด้านเงินเดือน ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ซึ่งผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสม รวมถึงการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน เพื่อดึงดูดให้ Generation Y และรุ่นใหม่ ๆ ที่สนใจให้เข้ามาร่วมกัน ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานระบบราชการ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการ Generation Y (เกิด พ.ศ. 2524 – 2539) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร แม้จะเฉพาะเจาะจงกลุ่มอายุ และสถานที่ในเขตกรุงเทพมหานคร แต่อาจพิจารณาขยายประชากรสามารถแบ่งกลุ่มงานได้หลากหลายประเภท เช่น ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น ซึ่งหากต้องการผลที่เฉพาะเจาะจงกลุ่มงาน ควรเปลี่ยนประชากรในการวิจัย

2. ควรเพิ่มตัวแปรปัจจัยอื่น ๆ ที่น่าจะส่งผลต่อการตัดสินใจรับราชการ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับใช้เป็นแนวทางสร้างความสนใจ และเป็นแรงดึงดูดให้กับคนรุ่นใหม่

เอกสารอ้างอิง

- กขพร สมเชื้อ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง. การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกล็ดแก้ว โพธิบุบผา. (2562). การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทานของข้าราชการกรมชลประทาน. การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คุณิตา ไตรอังกูร. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิตติมา แจ่มอุบล. (2560). การจัดการการวางแผนทางการเงินของบุคคลวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฑารัตน์ บุญสิทธิ์และประเวศ เพ็ญวุฒิกุล. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษีสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2. วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ฉันทนา ทับเงิน. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกับการตัดสินใจซื้อที่อยู่อาศัยของคน Gen Y ในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ, วิทยาลัยการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดเชียงใหม่.
- ชนัญญา อมรวงศ์ไพบูลย์. (2562). การตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน. วารสารสหวิทยาการวิจัย คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาคริต ลินเย็น. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการดำรงรักษาพนักงาน ในบริษัท เอบีพี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- ณัฐญาณี จันทพลาบูรณ์และจันทิรา โพธิบุญเรือง. (2566). แรงจูงใจในการสอบบรรจุรับราชการของ Gen Z ในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์ คณะสหวิทยาการ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ด.ต.สยาม เมฆไหว. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 12. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรต์ม ชีราอิช. (2565). พฤติกรรมการบริหารจัดการเงินได้รายเดือนข้าราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นันทนา จงดี. (2560). แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปภัสสร อรภักดี. (2561). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พรทวี เกื่อนคำแสนและบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- พันโท ชาญยุทธ แคล้วปลอดทุกข์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการของกองพันทหารราบ ที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ไพลิน บรรพโต. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษา สาขาการจัดการการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภูเมธ ประภากุลรัตน์. (2561). การตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รติรัตน์ ภาสตา. (2559). ความมั่นคงในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานเงินรายได้สายสนับสนุนวิชาการภายหลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. สารนิพนธ์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ระพีพรรณ ชุ่มจันทร์. (2562). แรงจูงใจการทำงานของข้าราชการ กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วิศรุต โสมนัส. (2562). การตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง. การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สโรชา พุสดี. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการกรุงเทพมหานครของข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง. การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวีรรา วอนวงษ์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อน้ำผลไม้สกัดเย็นของกลุ่มมิลเลนเนียลในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- หงกฤษฎวรรณ ภูเขาวนวิรัตน์ . (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในภาครัฐ กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวงาม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Charlotte Nickerson. (2023, September 28). Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation-Hygiene. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html#Motivation-Factors>