

การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน
The decision to apply for the Royal Irrigation Department
of officials of the Royal Irrigation Department

เกล็ดแก้ว โปธิบุผา
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Kledkaew Phothibuppha

E- mail : Kptai03@gmail.com

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

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน (2) เพื่อศึกษาการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการกรมชลประทานส่วนกลาง จำนวน 353 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรส่วนกลาง กรมชลประทาน ที่มีอายุต่างกัน ทำให้การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน ต่างกัน และบุคลากรส่วนกลางกรมชลประทาน ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทของข้าราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภูมิลำเนา ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน ไม่ต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความมั่นคงในอาชีพ มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน และแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัคร

เข้ารับราชการกรมชลประทาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน

คำสำคัญ : การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ; ข้าราชการกรมชลประทาน

ABSTRACT

The objectives of this research (1) were to study the decision to apply for government service at the Royal Irrigation Department. of government officials of the Royal Irrigation Department (2) to study the decision to apply for the Royal Irrigation Department of officials of the Royal Irrigation Department Classified by personal factors (3) to study the motivation for the decision to apply for the Royal Irrigation Department. that affect the decision to apply for the Royal Irrigation Department of officials of the Royal Irrigation Department The samples used in this research were There were 353 officials of the Central Irrigation Department using questionnaires as a tool for data collection. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested using a t-test statistic and One-way ANOVA statistic. If differences were found, they were compared in pairs. using LSD method and multiple regression statistics.

The hypothesis testing results revealed that the central personnel of the Royal Irrigation Department had different ages. made the decision to apply for the government service of the Royal Irrigation Department. The Royal Irrigation Department was different and the central personnel of the Royal Irrigation Department were different in gender, status, and education level. type of civil servant. The average monthly income and domicile are different. making the decision to apply for the Royal Irrigation Department of officials of the Royal Irrigation Department No different. The motivation for the decision to apply for the Royal Irrigation Department. Compensation and benefits corporate image career advancement and career security Affects the decision to apply for the Royal Irrigation Department of officials of the Royal Irrigation Department and the motivation for the decision to apply for government service. The Royal Irrigation Department is accepted. does not affect the decision to apply for government service. Royal Irrigation Department of Royal Irrigation Department officials

Keyword : Decision to apply for government service; Royal Irrigation Department

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง กล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบันที่เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ มีความซับซ้อนมากขึ้นตามลำดับ คาดกันว่ามนุษย์ใช้เวลาหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในสำนักงานและเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งการทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ

หน่วยงานราชการเป็นองค์กรหนึ่งที่จะต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งถือว่าเป็นองค์กรหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศและดูแลความเป็นอยู่ของประชากร ภายใต้การกำหนดแนวทางการบริหารงานโดยรัฐบาลและมีเป้าหมายที่สำคัญที่สุด คือ คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน

กรมชลประทาน เป็นหน่วยงานราชการ สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยแบ่งส่วนราชการตามกฎกระทรวง เป็นราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ค่านิยม แผนที่ยุทธศาสตร์ ของกรมชลประทาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งน้ำ และเพิ่มพื้นที่ชลประทาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน
2. เพื่อศึกษาการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตของประชากร ขอบเขตการวิจัยครั้งนี้ คือกลุ่มข้าราชการ กรมชลประทาน ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง จำนวนทั้งสิ้น 2,904 คน
2. ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง กรมชลประทาน จำนวนทั้งสิ้น 2,904 คน ผู้วิจัยจึงเลือกใช้สูตรคำนวณของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ซึ่งจากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง 353 ตัวอย่าง

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม 1) ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทของข้าราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิภาค และแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านการเป็นที่ยอมรับของสังคม ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคง ในอาชีพ 2) ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน
2. เพื่อให้ทราบถึงการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทของข้าราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิภาค
3. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

ความหมายของการตัดสินใจ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ซึ่งจะจัดกลุ่มการให้ความหมายได้ 2 มิติ คือ มิติด้านกระบวนการ คือเฮอร์เบิร์ต ไชมอน (อ้างถึงในนันทน์ภัส กังเม้ง, 2561) ได้ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ เป็นกระบวนการของการหาโอกาสที่จะตัดสินใจ การหาทางเลือกที่พอเป็นไปได้ และทางเลือกจากงานต่าง ๆ ที่มีอยู่ และแชลมวล เอเลียน (อ้างถึงในนันทน์ภัส กังเม้ง, 2561) การตัดสินใจ คือกระบวนการที่คนจะต้องเลือกทางเลือกหลายๆ ทางทางเลือกเช่นนี้ คือการเปรียบเทียบระหว่างทางเลือกต่าง ๆ และประเมินผลของแต่ละทางเลือก และมิติด้านกิจกรรมการเลือก คือ บาร์นาร์ด (อ้างถึงในนันทน์ภัส กังเม้ง, 2561) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า คือ "เทคนิคในการที่จะพิจารณาทางเลือกต่างๆ ให้เหลือทางเลือกเดียว" และ มูดี (Moody อ้างถึงในนันทน์ภัส กังเม้ง, 2561) ได้ให้ความหมายว่า การตัดสินใจเป็นการกระทำที่ต้องทำเมื่อไม่มีเวลาที่จะหาข้อเท็จจริงอีกต่อไป ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ เมื่อใดถึงจะตัดสินใจว่าควรหยุดหาข้อเท็จจริง แนวทางแก้ไขจะเปลี่ยนแปลงไปตามปัญหาที่ต้องการแก้ไข

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การตัดสินใจคือกระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง จากหลาย ๆ ทางเลือก หรือการประเมินทางเลือกอย่างดีแล้วว่า ทางเลือกนั้นสามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของความสำเร็จ ผู้ที่ทำการตัดสินใจจะต้องเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดและต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ เพื่อลดโอกาสความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

บุชบา เชิดชู, 2556 หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นในแสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ เป้าหมายหรือสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลเกิดความพยายาม ตั้งใจที่จะกระทำสิ่งนั้น เพื่อตอบสนองความต้องการ จึงตั้งใจทำอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ค่าตอบแทนมีนักวิชาการทั้งในและนอกประเทศไทย กล่าวไว้ดังนี้ (Milkovich and Newman , 2014) ให้ความหมายและอธิบายว่า ค่าตอบแทน คือรูปแบบของการจ่ายของนายจ้างแก่ลูกจ้างเพื่อแลกเปลี่ยนการทำงานของลูกจ้างตาม ขอบเขตงานที่รับผิดชอบในตำแหน่งงานของลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างสามารถจ่ายค่าตอบแทนได้ทั้งใน รูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (กิงพร ทองใบ, 2553 อ้างถึงในศศิธร วงษ์ศิริ, 2560) โดยกิงพร ทองใบ อธิบายเพิ่มเติมไว้ว่าในสมัยก่อนค่าจ้างและเงินเดือนเป็นองค์ประกอบหลักของค่าตอบแทนทั้งหมด แต่ในปัจจุบันองค์การต่างๆ ได้มีการกำหนดรูปแบบของค่าตอบแทนอื่น นอกเหนือไปจากค่าจ้างและเงินเดือนทำให้การใช้คำว่า ค่าตอบแทน นั้นมีความหมายครอบคลุมกว่า ค่าจ้างและเงินเดือน และค่าตอบแทนทุกรูปแบบที่พนักงานได้รับ

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ค่าตอบแทน สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน สวัสดิการ คือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เป็นสิ่งจูงใจสำคัญในการตัดสินใจเข้ารับราชการเพราะสิทธิประโยชน์ต่างๆ ครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นที่ยอมรับของสังคม

Alderfer (1972) (ธีรยุทธ แก้วเกร็ด , 2560) ได้ทำการวิจัยโดยการทดสอบเพื่อหาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ในปี ค.ศ 1969 ที่เรียกว่า “An Empirical Test of a New Theory of Human Needs” จากผลของการศึกษาครั้งนี้ เขาพบว่า มนุษย์เราจะมีความต้องการหลัก 3 ประการ คือ 1).ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs : E) เป็นความต้องการทางกาย ภาพและความต้องการทางวัตถุ ที่ช่วยให้มนุษย์มีชีวิตรอดอยู่ได้ เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัยนอกจากนี้ ค่าจ้าง แรงงาน ความมั่นคง สวัสดิการ ความปลอดภัยก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ 2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการ เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้องด้วย เป็นความต้องการที่รวมถึงความต้องการทาง สังคมความต้องการความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย การมีชื่อเสียงและการได้รับการยกย่องจากสังคม 3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth Needs : G) เป็นความต้องการ เกี่ยวกับการที่บุคคลได้สร้าง

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับตัวเขาเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ให้ ก้าวหน้าเติบโตยิ่งขึ้นไป ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความภาคภูมิใจในตนเอง และการใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นที่ยอมรับของสังคมดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคมหรือบุคคลภายนอกที่พบเห็น ต้องการเป็นที่ยอมรับของกลุ่มเพื่อนร่วมงานหรือองค์กร เช่น การได้รับคำชมเชย แสดงความยินดี หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จคล่อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาพลักษณ์องค์กร

ภาพลักษณ์องค์กร หมายถึง ภาพที่อยู่ในจิตใจหรือความรู้สึกโดยรวมหรือเกี่ยวข้องกับด้าน ต่าง ๆ ขององค์กร ประกอบด้วย สินค้าและบริการ รวมถึงการบริหารงาน (พัชรภรณ์ เกษะประกกร , 2558) สอดคล้องกับ สุภาณี ปัสสา (2559) ที่ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาพลักษณ์องค์กร หมายถึง ภาพในใจบุคคลที่มีต่อองค์กร หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง กล่าวรวมไปถึงการบริหารจัดการ ตราสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ และการบริการ

จากแนวคิดและทฤษฎีภาพลักษณ์ขององค์กรดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่าภาพลักษณ์ขององค์กรคือ ภาพความรู้สึกที่เกิดขึ้นของในมุมมองของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร หรือหน่วยงาน อาจมาจากคำบอกกล่าวทำให้เกิดเป็นความรู้สึกผูกพัน จนเกิดความรู้สึกประทับใจในการมองหน่วยงานหรือองค์กร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ และนโยบายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพ (วราภรณ์ ชูเชิดรัตน์ , 2557) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน หรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ตามสายงานความก้าวหน้าที่กำหนด หรือได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต

จากแนวคิดและทฤษฎีความก้าวหน้าในอาชีพดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การฝึกอบรม ทำให้มีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะ จะทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ

ความมั่นคงในอาชีพการทำงาน (รุ่งธรรม เหลียววัฒนกิจ , 2551 อ้างถึงในรติรัตน์ ภาสตา , 2560) ให้ความหมายคือ ความรู้สึกถึงความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับความคุ้มครองจากองค์กร รวมถึงมีความเชื่อมั่นและมีหลักประกันว่าองค์กรจะให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตได้โดยไม่เป็นภาระของสังคม

จากแนวคิดและทฤษฎีความมั่นคงในอาชีพดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน จะมีความมั่นคงในอาชีพที่ทำอยู่ ทำให้มีรายได้ที่แน่นอน สามารถปฏิบัติงานได้จนถึงเกษียณอายุ และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นันทน์ภัส กังเม่ง (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้ทหารกองเกินตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ ผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับแรงจูงใจทำให้ทหารกองเกินสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความท้าทายของชีวิตทหาร ด้านการยอมรับนับถือในสังคม ด้านนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทน ด้านรายได้ และสวัสดิการและด้านการประชาสัมพันธ์ 2. ปัญหาในการรับสมัคร และการบริหารกำลังพลเมื่อเข้า กองประจำการแล้ว ควรจะได้ปรับปรุงในเรื่องการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนให้ทหารกองเกินที่สมัครใจสามารถนำไปประกอบอาชีพหลังปลดประจำการ การปรับอัตราเงินเดือนเบี้ยเลี้ยงให้เหมาะสม

จุไรรัตน์ ศิริมิ่งมูล , นุชนาถ พันธุ์ราษฎร์ , ณัฐมา คำศิริ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประเภทโควตาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในด้านเป้าหมายส่วนตัวผู้เข้าศึกษามีระดับความคิดเห็น ระดับเห็นด้วยมากที่สุดในทุกประเด็น โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยอันดับหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ร้อยละ 80.7

ธีรยุทธ แก้วเกร็ด (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ ทศนคติในการประกอบอาชีพ ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ และกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐม ผลจากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ ทศนคติในการประกอบอาชีพ ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานเอกชนในจังหวัดนครปฐม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) ตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการ เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียวโดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมชลประทาน จำนวนทั้งสิ้น 2,904 คน ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทราบข้อมูลของจำนวนประชากร จำนวนทั้งสิ้น 2,904 คน จึงใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Yamane กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ร้อยละ 5 โดยผลจากการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างพบว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะต้องทำการศึกษาข้อมูลจำนวน 353 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามทั้งแบบคำถามปลายเปิด และปลายปิด โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทของข้าราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิภาค โดยมียังมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของบุคลากรส่วนกลาง กรมชลประทาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเป็นที่ยอมรับของสังคม ด้านภาพลักษณ์องค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงในอาชีพ มีจำนวนข้อคำถาม 18 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมายดังนี้ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด, 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก, 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง, 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย, 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ปัจจัยการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมายดังนี้ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด, 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก, 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง, 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย, 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ท่านคิดว่า ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้ารับราชการ มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 1 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทของข้าราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิภาค

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเป็นที่ยอมรับของสังคม ด้านภาพลักษณ์องค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงในอาชีพ และ การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ ของข้าราชการกรมชลประทาน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เพศ ต่างกัน น่าจะทำให้การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน ต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t- test

2.2 อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทของข้าราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนา ต่างกัน น่าจะทำให้การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน ต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และหากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD

2.3 แรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านการเป็นที่ยอมรับของสังคม ด้านภาพลักษณ์องค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงในอาชีพ น่าจะมีผลต่อ การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทานของข้าราชการกรมชลประทาน โดยภาพรวม มีระดับการตัดสินใจมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทของข้าราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนา สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 บุคลากรส่วนกลาง กรมชลประทาน ที่มีอายุต่างกัน ทำให้การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน โดยภาพรวมต่างกัน

2.2 บุคลากรส่วนกลาง กรมชลประทาน ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทของข้าราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภูมิลำเนา ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทานที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

3.1 แรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความมั่นคงในอาชีพ มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน

3.2 แรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ
ไม่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน

อภิปราย

ผลการวิจัยการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทานสามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน โดยภาพรวม มีระดับการตัดสินใจมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรส่วนกลางกรมชลประทาน มีการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน อันดับแรกคือด้านความมั่นคง รองลงมาคือด้านภาพลักษณ์องค์กร และด้านการเป็นที่ยอมรับของสังคม ส่วนด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และอันดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธีรยุทธ แก้วเกร็ด (2560) กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจเลือกอาชีพของตน ได้แก่ 1. ควรเลือกงานที่ชอบ สามารถใช้ความรู้ที่มีทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้า 2. มีความมั่นคงตลอดชีพ ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของนันทน์ภัส กังเม้ง (2561) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของชายไทย กรณีศึกษากรมทหารราบแห่งหนึ่งได้แบ่งปัจจัยออกมาทั้งหมด 4 ประการ ได้แก่ ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว ด้านความก้าวหน้า ด้านเกียรติยศชื่อเสียง และด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง

2. ผลการศึกษาการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทของข้าราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิภาค สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 บุคลากรส่วนกลาง กรมชลประทานที่มีเพศต่างกัน ทำให้การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเพศหญิงเป็นเพศที่อ่อนโยน แต่มีความสามารถ บุคลิกภาพการปฏิบัติงาน ในลักษณะเดียวกันกับเพศชายได้ โดยมีแรงผลักดันให้เข้ารับราชการซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเกษม สวัสดิ์ , บงกชรัตน์ อัครศิลป์วงศ์ (2563) กล่าวไว้ว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุราชการ เงินเดือน ต่างกัน ไม่ค่อยมีผลทำให้แรงจูงใจในการเข้ารับราชการ ของข้าราชการกรมบัญชีกลางแตกต่างกัน

2.2 บุคลากรส่วนกลาง กรมชลประทานที่มีอายุต่างกัน ทำให้การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน โดยภาพรวมต่างกันซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุช่วง 31 – 50 จะไม่อยากลาออกจากงานหรือหางานใหม่ เพราะโอกาสที่จะเปลี่ยนงานมีน้อยกว่าช่วงอายุ 20 – 30 ที่มีความคล่องแคล่ว ว่องไว พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รอบตัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนิตยา ชื่นอารมณ (2562) กล่าวไว้ว่า อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานต่างก็มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานที่บริษัทญี่ปุ่นที่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรส่วนกลาง กรมชลประทานที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรที่มีสถานภาพทุกสถานภาพ ต่างก็อยากที่จะมีอาชีพที่มั่นคง สามารถปฏิบัติงานได้จนเกษียณอายุราชการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพรทวี เกื้อนคำแสน , บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย (2559) กล่าวไว้ว่า เพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพสมรส และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยองไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรส่วนกลาง กรมชลประทานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ได้จะได้รับมอบหมายงาน และการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเกษม สวัสดิ์ , บงกชรัตน์ อัครศิลป์วงศ์ (2563) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาต่างกัน ไม่ค่อยมีผลทำให้มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางแตกต่างกัน

2.5 บุคลากรส่วนกลาง กรมชลประทานที่มีประเภทของข้าราชการต่างกัน ทำให้การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ประเภทของข้าราชการ คือวุฒิการศึกษาของบุคลากรแต่ละบุคคลที่สนใจเข้าสมัครรับราชการ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเกษม สวัสดิ์ , บงกชรัตน์ อัครศิลป์วงศ์ (2563) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านประเภทตำแหน่งต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของข้าราชการกรมบัญชีกลางไม่ต่างกัน

2.6 บุคลากรส่วนกลาง กรมชลประทานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับ ไม่มีผลการตัดสินใจในการสมัครเข้ารับราชการ เพราะรายได้ที่ได้รับจากองค์กร เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของนิตยา ชื่ออารมณ (2562) กล่าวไว้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นที่แตกต่างกัน เพราะผู้ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิต และประโยชน์ต่อองค์กรสูงได้

2.7 บุคลากรส่วนกลาง กรมชลประทานที่มีภูมิลำเนาต่างกัน ทำให้การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรส่วนกลางที่ปฏิบัติงานกรมชลประทาน ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในต่างจังหวัด เพราะเป็นการปฏิบัติงานที่มั่นคงและในอนาคตสามารถขอย้ายกลับไปยังภูมิลำเนาที่อยู่อาศัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจรินทร์ ไวยศรีแสง (2552) กล่าวไว้ว่า นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลตัดสินใจเลือกที่จะทำงานในอาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน มากกว่านักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่ในต่างจังหวัด แสดงว่าภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

3. ศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความมั่นคงในอาชีพ ที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

3.1 แรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมชลประทาน ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในระดับมาก ในเรื่องของสิทธิประโยชน์ของครอบครัวที่จะได้รับมีความเพียงพอ เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อภินันท์ ทรัพย์มาก (2557) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างในความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าสวัสดิการที่โดดเด่นและจูงใจบุคลากรได้ดี ได้แก่ด้านการรักษาพยาบาล การมีจำนวนวันลาและวันหยุดที่เหมาะสม และสอดคล้องกับแนวคิดของรติรัตน์ ภาสตา (2559) กล่าวไว้ว่า ต้องมีปัจจัยด้านค่าตอบแทนเพื่อการตัดสินใจของบุคคลนั้น และช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีความพยายาม พยายามทำงานมากขึ้น

3.2 แรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมชลประทาน ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ในระดับมาก ในเรื่องของการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศุภกิตต์ กิจประพทธีกุล (2553) กล่าวไว้ว่า การได้การยอมรับนับถือ คือการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่า จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของนันทน์ภัส กังเม้ง (2561) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจภายในหรือเจตคติของทหารกองเกิน คือ ความถนัด ความสนใจ เกียรติยศชื่อเสียง อยากได้รับการนับถือจากสังคมว่าเป็นผู้มีความเสียสละต่อประเทศ

3.3 แรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า หน่วยงานกรมชลประทานเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป ทำให้บุคลากรส่วนกลาง กรมชลประทาน อยากที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับองค์กรที่มีนโยบายแนวทางที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของสุภาณี ปัสสา (2558) กล่าวไว้ว่า การรับรู้ให้ความสำคัญกับผู้รับสารอย่างมาก ประชาชนจะมีการเปิดรับข่าวสาร การรับรู้ เกี่ยวกับภาพลักษณ์องค์กรหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการเลือกเปิดรับสื่อ การเลือกรับรู้ และการเลือกจดจำ รวมถึงการเลือกที่จะมีส่วนร่วมของประชาชน

3.4 แรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมชลประทาน ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ

กรมชลประทาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ในระดับมาก ในเรื่องของการมีโอกาสที่จะเรียนรู้ พัฒนาความรู้ และฝึกอบรมทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วราจนา ชูเชิตรีตนา (2557) กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ อภินันท์ ทรัพย์มาก (2557) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยจูงใจที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญน้อยที่สุด ถ้าเปรียบเทียบกับงานเอกชนแล้วพบว่ามีความก้าวหน้าในงานยังคงเป็นรองภาคเอกชน

3.5 แรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ด้านความมั่นคงในอาชีพที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ของข้าราชการกรมชลประทาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมชลประทาน ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ด้านความมั่นคงในอาชีพในระดับมากที่สุด ในเรื่องการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้จนเกษียณอายุ และมีรายได้ที่มั่นคงแน่นอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอภินันท์ ทรัพย์มาก (2557) กล่าวไว้ว่า ความมั่นคงของงานราชการเป็นปัจจัยที่ทำให้เลือกประกอบอาชีพรับราชการมากที่สุด เพราะงานราชการมีความมั่นคงมากกว่างานภาคเอกชน และสอดคล้องกับแนวคิดของรติรัตน์ ภาสดา (2559) กล่าวไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นของพนักงานเงินรายได้ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ที่เกิดจากเสถียรภาพในการทำงานผลตอบแทนที่เป็นธรรม สวัสดิการสังคมที่ได้รับจากรัฐ และองค์กรที่สังกัดอยู่ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านประเภทของข้าราชการ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และด้านภูมิลำเนาระดับการศึกษา ของบุคลากรส่วนกลาง กรมชลประทาน องค์กรหรือหน่วยงานควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความถนัดของแต่ละบุคคลตามตำแหน่งของงานที่ชัดเจน มีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาความรู้ความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น องค์กรควรกำหนดระดับรายได้ให้เหมาะสมกับลักษณะงานในความรับผิดชอบ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม กำหนดกรอบอัตราบุคลากรในต่างจังหวัดให้เพียงพอต่อการโยกย้ายในการปฏิบัติงานที่ภูมิลำเนา เพื่อลดค่าครองชีพ

แรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน

จากการศึกษาผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า แรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านภาพลักษณ์องค์กร ด้านการเป็นที่ยอมรับของสังคม ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสำคัญเรียงตามลำดับ จากผลการวิจัยพบว่ากรมชลประทานเป็นหน่วยงานราชการที่มีความมั่นคงในด้านอาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้จนเกษียณอายุ บุคลากรส่วนใหญ่ให้

ความสำคัญกับภาพลักษณ์ขององค์กรที่อยู่มานาน การได้รับหน้าที่ที่มอบหมายในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการเป็นผู้นำองค์กร แต่พบว่าการรับราชการนั้นความก้าวหน้า มีการปฏิบัติเป็นไปตามขั้นตอนประกอบด้วยประเภทของข้าราชการ และอายุราชการ ตามลำดับ ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าตอบแทนมีการประเมินขึ้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนด ส่วนสวัสดิการบุคลากรทุกคนได้รับสิทธิเท่ากันอยู่แล้ว จึงเป็นสองปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน น้อยลงตามลำดับ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการสมัครเข้ารับราชการกรมชลประทาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการเลือกเข้าทำงานราชการ
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาพลักษณ์องค์กรของกรมชลประทาน โดยเปรียบเทียบกับภาพลักษณ์องค์กรของหน่วยราชการ/หน่วยงานอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร ประชุมวงศ์ (2563) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- จิรนนท์ ไวยศรีแสง (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประเภทอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- จุไรรัตน์ ศิริมั่งมุล , ณิชฎณา ขำศิริ , นุชนาถ พันธธุราษฏร์ (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประเภทโคเวตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ค้นคว้าอิสระ สำนักบริหารและพัฒนาวិชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ธีรยุทธ แก้วเกร็ด (2560) การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- นิตยา ชื่นอารมณ (2562) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นันทน์ภัส กังเม่ง (2561) ปัจจัยที่ทำให้ทหารกองเกินตัดสินใจเป็นทหารกองประจำการ. ค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บงกชรัตน์ อัครศิลป์วงศ์ , เกษม สวัสดิ์ (2563) แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของกรมบัญชีกลาง. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย , พรทวี เกื่อนคำแสน (2559) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแอสตมฟอร์ด
- บุษบา เชิดชู (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี. คั่นคว่าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- รติรัตน์ ภาสตา (2560) ความมั่นคงในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานเงินรายได้สายสนับสนุนวิชาการภายหลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. คั่นคว่าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วรางคณา ชูเชิดรัตน์ (2557) แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. คั่นคว่าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ศุภกิตต์ กิจประพฤทธิ์กุล (2555) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแบงคอก รีซอร์ส เซ็นเตอร์ จำกัด. คั่นคว่าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ศศิธร วงษ์ศิริ (2560) รูปแบบการใช้สวัสดิการและคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคาร. คั่นคว่าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุภาณี ปัสสา (2559) การรับรู้ภาพลักษณ์ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ของชาวต่างชาติ. คั่นคว่าอิสระ วารสารศาสตรมหา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อภิณัฐ ทรัพย์มาก (2557) ปัจจัยจูงใจบุคลากรในการเลือกประกอบอาชีพรับราชการโดยเปรียบเทียบกลุ่มที่เข้ารับราชการในช่วงก่อนและหลังการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. คั่นคว่าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์