

การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี
The Decision to Work for government personnel
at the Prachinburi Provincial Administration

ปวีณา บุญเลิศ

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Paweena Boonle

E-mail: 6214154655@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี 2) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 206 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ Percentage ค่าความถี่ Frequency ค่าเฉลี่ย Mean และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard Deviation ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way ANOVA หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติถดถอยเชิงพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานต่างกัน ปัจจัยการจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

คำสำคัญ : การตัดสินใจ; แรงจูงใจ; บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

ABSTRACT

The objectives of this research were, first, to study the decision to work for government personnel at the Prachinburi Provincial administration, second, to study the decision to work for government personnel at the Prachinburi Provincial administration classified by personal factors, and third, to study the factors of motivation that affect the decision to work for government personnel at the Prachinburi Provincial administration.

The sample group in this research were to work for government personnel at the Prachinburi Provincial administration: 206 civil government, government teachers, permanent

employees, and part-time employers at the Prachinburi Provincial administration using the questionnaire as a tool to collect statistical data used in the analysis, including frequency, percentage, average, and standard deviation, tested the hypothesis with one-way ANOVA statistical T-Test statistics, and then found differences to be compared in pairs using LSD methods and multiple regression statistics.

The hypothesis test results showed that government personnel at the Prachinburi Provincial administration with different demographic factors, age, education level, work experience, and monthly income, made different decisions to work for government personnel at the Prachinburi Provincial administration. The motivating factor for career advancement opportunities and the opportunity for learning and self-development affects the decision to work for government personnel at the Prachinburi Provincial administration.

KEYWORDS : DECISION MAKING; MOTIVATION; Public Sector Worker

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก เพราะงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ การมีงานทำช่วยทำให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต เป็นแหล่งที่มา รายได้ งานเป็นตัวกำหนดสถานภาพ และตำแหน่งทางสังคม ลักษณะของงานเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนด คุณภาพชีวิตของมนุษย์ คุณภาพชีวิตของการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการ พื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดี ต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคล และองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร เช่น 1. ช่วยเพิ่ม ผลผลิตขององค์กร 2. ช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน 3. ช่วยเพิ่มขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง องค์กรทุกภาคส่วนพยายามที่หัน มาใส่ใจ เรื่องคนกันมากขึ้น ยิ่งในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย ย่อมมีผลกระทบต่อการค้าของพนักงาน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดปราจีนบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และศึกษาจากปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน เพื่อจะได้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยการจูงใจด้านใดบ้างที่มีผลให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีตัดสินใจเลือกเข้า ทำงาน ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ในการสร้างกลยุทธ์สำหรับการบรรจุ สรรหา และการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสร้างแรงจูงใจให้บุคคลสำหรับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร และรักษาพนักงานปัจจุบันให้คงอยู่ อีกทั้งยังดึงดูดคนเก่งเข้ามาร่วมงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี
2. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดปราจีนบุรี

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 336 คน (กองการเจ้าหน้าที่ ข้อมูล ณ วันที่ 19 พฤศจิกายน 2564) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณใช้สูตรของ Yamane (ทิพย์สิริ กาญจนวาสี และศิริชัย กาญจนวาสี วิธีวิทยาการวิจัย หน้า 168, 2564) ได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 183 คน และผู้วิจัยได้สำรองข้อมูลเพิ่มเติมจำนวน 23 ตัวอย่าง รวมเป็นจำนวนทั้งหมด 206 ตัวอย่าง

2. ด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี โดยมุ่งหมายปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการจ้างใจ

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ดังนี้

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน
- ปัจจัยการจ้างใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

2. ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ให้ทราบถึงระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

2. ให้ทราบถึงการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ว่าปัจจัยส่วนบุคคลใดบ้างที่มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานอยู่ในระดับสูงสุดเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนงาน การบรรจุ การสรรหา การสร้างแรงจูงใจ การรักษาพนักงานปัจจุบัน การดึงดูดคนเก่งเข้ามาร่วมงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

3. ให้ทราบถึงปัจจัยการจ้างใจด้านใดบ้างที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการสร้างกลยุทธ์สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสร้างแรงจูงใจให้บุคคลตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร และรักษาพนักงานปัจจุบัน อีกทั้งยังดึงดูดคนเก่งเข้ามาร่วมงาน

บททวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ด้านลักษณะของงาน

ปิยาดา คงสวัสดิ์ (2562) ให้ความหมาย ลักษณะของงานเป็นการที่ได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด มีการท้าทาย และมีความน่าสนใจ และเหมาะสม ของปริมาณภาระงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

ศุภานัน พุฒตาล (2562) ด้านลักษณะงาน ในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การทำงานมีลำดับขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา

คืองานมีความน่าสนใจ ทำหายความสามารถ การทำงานที่มีความทำหายความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การคำนึงถึงลักษณะงานที่พึงพอใจเป็นหลักเมื่อจะเลือกทำงานในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

กมลพร กัลยาณมิตร (2559) ให้ความหมายว่า ลักษณะงานที่ท่า (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความทำหายความมีอิสระในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา

ภาณุวัฒน์ ชารักษ์ (2559) ให้ความหมายว่า ลักษณะงาน เป็นเครื่องมือที่จะทำให้ผู้ทำงานเข้าใจว่างานของตนจะส่งผลให้กับองค์กรได้อย่างไรบ้าง และเป็นสื่อที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงความคาดหวังซึ่งกันและกัน สร้างความกระจางชัดในเรื่องของหน้าที่ความรับผิดชอบของคนในองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยให้คำนิยามของลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ ความสามารถ มีการทำหาย และมีความน่าสนใจ และมีปริมาณของงาน ที่รับผิดชอบเหมาะสม จะทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ มีลำดับขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน เพื่อจ่ายต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

รวีพัชร งามพัทวิชัย (2559) กล่าวว่า ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ประกอบด้วย องค์กรที่มีความมั่นคง มีโอกาสเติบโตในอนาคต และผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดไปหากได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐาน เนื่องจากหากองค์กรมีสภาพการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และจะสามารถประกอบอาชีพนั้นได้ตามระยะเวลาที่กำหนดหรือตรงกับความต้องการของตน จะส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษา

โรจน์ลักษณ์ ชื่นชลธิ (2560) ความมั่นคง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานที่ธนาคารกรุงไทยรองลงมา โดยพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า ธนาคารกรุงไทยเป็นธนาคารรัฐวิสาหกิจ ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐ จึงทำให้มีความมั่นคงมากกว่าธนาคารอื่น หรือบริษัทอื่นๆ ที่เอกชนเป็นคนควบคุมดูแล รวมถึงธนาคารไม่มีนโยบายในการไล่พนักงานออก หากพนักงานคนนั้นไม่ได้ทำการทุจริต จึงทำให้สามารถทำงานกับธนาคารได้ในระยะยาว

Gilmer 1997 อ้างถึงใน สุธานี นุกูลอึ้งอารี (2555) อ้างถึงใน รวีพัชร งามพัทวิชัย (2559) ให้ความหมายว่า ความมั่นคงในงาน (Security) เป็นความมั่นคงในการทำงานได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้ น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าการมั่นคงในงานมีความสำคัญมากกว่าคนที่มีความรู้สูงและในคนที่มีความรู้สูงและในคนที่มีความรู้สูงจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยให้คำนิยามของความมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง องค์กรที่มีความมั่นคง มีสภาพการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าสามารถประกอบอาชีพนั้นได้ในระยะยาวมีโอกาสเติบโตในอนาคต และผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดไปหากได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐาน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

Glimmer 1971 อ้างถึงใน ปิยาดา คงสวัสดิ (2562) ได้สรุปมิติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้โดยระบุว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าจ้าง หรือรายได้จะมีความสัมพันธ์กับเงินซึ่งผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับค่าจ้างนี้ไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานของรัฐบาล

รวีพัชร งามพัทวิชัย (2559) กล่าวว่า ค่าตอบแทน ประกอบด้วย ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับกับระดับผลการศึกษาและความรู้ความสามารถ จำนวนโบนัส อัตราการปรับเพิ่มขึ้นของเงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง เงินเดือนที่ได้รับกับความรับผิดชอบ สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบ และจำนวนวันลาพักร้อน

จิราภรณ์ ไกรสวัสดิ์ (2562) ด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ผลตอบแทน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเรื่องโบนัสและค่าตอบแทนที่ได้รับที่ผูกกับผลการทำงาน รองลงมาคืองานที่เลือกต้องมีนโยบายการปรับเงินเดือนแต่ละปีอย่างเหมาะสม และงานที่เลือกต้องมีสวัสดิการอย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาประจำปีต่าง ๆ เป็นต้น

ศุภานัน พุดตาล (2562) สวัสดิการและค่าตอบแทน ในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ มีสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาพักร้อน เป็นต้น

โรจน์ลักษณ์ ชื่นชลธิ (2560) ด้านสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานที่ธนาคารกรุงไทยมากที่สุด โดยพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า สวัสดิการของธนาคารกรุงไทยนั้น ดีกว่าของธนาคารอื่นๆ หรือบริษัทอื่นๆ เช่น สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง ของคู่สมรส และของบุตรได้ รวมถึงสามารถกู้เงินในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำ เช่น การกู้เงินชนวิภู หรือการกู้เงินเอนกประสงค์ เป็นต้น

สุธานี นุกูลอั้งอารี (2555) อ้างถึงใน ปิยาดา คงสวัสดิ (2562) จากการศึกษาด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ปิยาดา คงสวัสดิ (2562) ให้ความหมายของ เงินเดือนและสวัสดิการว่าเป็นสิ่งที่ตอบแทนจากการปฏิบัติงานเป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับงานที่รับผิดชอบ และขั้นของเงินเดือน สิทธิวันลา สวัสดิการต่างๆ เงินช่วยเหลือในรูปแบบต่างๆ และมีผลตอบแทนเงินโบนัสประจำปี

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน (2556) อ้างถึงใน รวีพัชร งามพัทวิชัย (2559) ให้ความหมาย ค่าตอบแทน (Compensation) เป็นค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน โดยจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เช่น เงินเดือน เงินรางวัล สวัสดิการ เป็นต้น

ดังนั้นผู้วิจัยให้คำนิยามของค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับงานที่รับผิดชอบ และขั้นของเงินเดือน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการประกาศกำหนดสวัสดิการของพนักงานอย่างชัดเจน เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาพักร้อน เป็นต้น มีการประกาศกำหนดนโยบายการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และมีความยุติธรรม และการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

ปิยาดา คงสวัสดิ์ (2562) ให้ความหมาย ความก้าวหน้าของงานเป็นโอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสนับสนุนในการพัฒนาตนเองในการศึกษาต่อ การเข้ารับ ฝึกอบรม ศึกษาดูงานหรือหาความรู้เพิ่มเติมทั้งในและนอกประเทศ และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

มาลินี นกศิริ (2559) ให้ความหมาย โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน โดยเป็นไปตามความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ขององค์กร

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ให้ความหมาย งานที่กำลังทำอยู่มีความเหมาะสม และทำให้รู้สึกว่าจะมีอนาคตที่ดีขึ้น มีความรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ งานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย และกระตุ้นให้เกิดความต้องการอยากจะทำงาน มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา มีคู่มือปฏิบัติงานและมีคำสั่ง การปฏิบัติงานที่ทำให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวกและง่ายขึ้น งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอและมีโอกาสในการพัฒนางานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ บริษัทให้โอกาสศึกษาต่อ อบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิให้กับพนักงาน ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขึ้นเงินเดือน

ณัฐวัตร เบ็งวันปลุก (2560) ให้ความหมาย การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนยศ ในอาชีพ ข้าราชการทหาร รวมถึงการได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนอย่างเหมาะสม

เฟรเดอริก เฮอร์ชเบิร์ก 1959 อ้างถึงใน ปิยาดา คงสวัสดิ์ (2562) ให้ความหมาย ความก้าวหน้า (Advancement and growth in capacity) เป็นการได้รับเลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

เกษศิรินทร์ ภูพานเพชร (2556) อ้างถึงใน ปิยาดา คงสวัสดิ์ (2562) ให้ความหมาย ความก้าวหน้า ในอาชีพ เป็นโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการพิจารณาความดี ความชอบประจำปี ได้แก่ การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่ง และเงินเดือนตามความสามารถ และผลงานได้เปิด โอกาสให้พนักงานได้เข้าประชุม ฝึกอบรม และสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ สนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ หลักเกณฑ์การโยกย้ายตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งและปรับเงินเดือนมีความยุติธรรมซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก

ดังนั้นผู้วิจัยให้คำนิยามของโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง เปิดโอกาสให้ได้ใช้ ความสามารถและพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและเหมาะสม รู้สึกรักกับงานที่ทำ องค์กรเปิดโอกาสให้ได้ ปฏิบัติงานที่สำคัญและมีความท้าทาย เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ซึ่งจะทำให้ บุคลากรสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ได้รับการสนับสนุน ด้านการฝึกอบรม สัมมนาเพิ่มพูนทักษะ ศักยภาพ และได้รับการเลื่อนขึ้น เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม โปร่งใส ตามความสามารถในการปฏิบัติงาน และตามระเบียบหลักเกณฑ์ขององค์กร

ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

รวีพัชร งามพัทวิชัย (2559) กล่าวว่า โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การ งานประกอบด้วย โอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง พนักงานในระดับเดียวกันมีโอกาส ในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้เท่าเทียมและทั่วถึง องค์กรมีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆ อย่าง ทันทีที่และทั่วถึง องค์กรมีโปรแกรมส่งพนักงานไปอบรมและพัฒนาหรือทางงานยังสาขาที่ต่างประเทศอย่าง ต่อเนื่อง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง นโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรมีความยุติธรรม โอกาสเติบโต ก้าวหน้าในสายงานในอนาคต

จิราภรณ์ ไกรสวัสดิ์ (2562) โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ เรื่องการเลือกองค์กรที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างจะ

เลือกทำงานในองค์กรที่มีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ และจะเลือกทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการได้รับการอบรมโดยเท่าเทียมและทั่วถึง

ศุภานัน พุฒตาล (2562) โอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ให้โอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ของพนักงานในระดับเดียวกันมีความเท่าเทียมกันและทั่วถึง มีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ ๆ อย่างทันท่วงทีและทั่วถึงความเป็นไปได้ของการเจริญก้าวหน้ามีความชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมีโอกาสเติบโตก้าวหน้า และเลื่อนตำแหน่งในสายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ดังนั้นผู้วิจัยให้ค่านิยมของโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง หมายถึง โอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น และสนับสนุนให้พนักงานในระดับเดียวกันมีโอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง เพื่อเพิ่มทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายงานในอนาคต

การตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

ภาณุวัฒน์ ชาร์กซ์ (2559) ให้ความหมาย การตัดสินใจว่า เป็นทางเลือกของการกระทำทางหนึ่ง จากหลายๆ ทางเลือก เพื่อให้สอดคล้องและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยอาศัยขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการตัดสินใจ คือการแยกตัวปัญหา การพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหา การประเมินข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหา การกำหนดทางเลือกเพื่อแก้ไขปัญหา การเลือกทางเลือก และการปฏิบัติตามทางเลือกที่ได้เลือกไว้

ณัฐภัทร ชื่นพงศ์พันธ์ (2559) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาทางเลือกที่มีอยู่จากทางเลือกต่างๆ และสามารถเลือกทางเลือกที่เป็นไปได้ โดยทั่วไปการตัดสินใจเป็นบทบาทหน้าที่ที่บ่งบอกถึงแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารที่ทำการตัดสินใจนั้นจะต้องมีหลักการและเหตุผล นอกจากนี้การตัดสินใจยังเป็นวิธีที่สามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายองค์กรได้

Novabizz. (ม.ป.ป.). นักวิชาการได้ให้ความหมายการตัดสินใจไว้แตกต่างกันดังนี้ Simon (1960) ให้ความหมาย การตัดสินใจ หมายถึง การหาโอกาสในการตัดสินใจเพื่อเลือกทางเลือกที่เป็นไปได้ Barnard (1938) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า เป็นเทคนิคในการที่จะพิจารณาทางเลือกต่างๆ ให้เหลือทางเลือกเดียว Griffiths (1959) ให้ความหมาย การตัดสินใจ หมายถึง ทางเลือกในการปฏิบัติโดยการคิดทางเลือกที่แตกต่างกัน

ดังนั้นผู้วิจัยให้ค่านิยมของการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้วิจัย หมายถึง การพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยอาศัยขั้นตอนต่างๆ และเมื่อตัดสินใจเลือกทางเลือกแล้ว ก็กลับทบทวนการตัดสินใจอีกครั้ง และหากมีโอกาสจะแนะนำบุคคลอื่นในทางเลือกที่ดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิราภรณ์ ไกรสวัสดิ์ (2562) เรื่อง ปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ ผลการศึกษา พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีอยู่ 3 ปัจจัยที่มีระดับความเห็นระหว่างเพศชายกับเพศหญิงแตกต่างกัน ได้แก่ การเลือกทำงานในองค์กรที่มีนโยบายส่งพนักงานไปทำงานยังสาขาต่างประเทศ สถานที่ทำงานที่เลือกต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ใกล้กับสถานีรถไฟฟ้าบีทีเอส หรือใกล้กับรถไฟฟ้าใต้ดินและต้องการทำงานในองค์กรที่ทำให้ ท่านได้รับเกียรติยศจากการทำงานซึ่งผลทดสอบทั้งหมดนี้พบว่าเพศหญิงมีการให้ระดับความเห็นในปัจจัยเหล่านี้มากกว่าเพศชาย

รวีพัชร งามพัทวิชัย (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัท ตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีโดยเรียงลำดับตามอิทธิพลที่ส่งผล ต่อการตัดสินใจจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัย ด้านชื่อเสียงองค์กรและความสัมพันธ์กับบุคลากร และปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาและการ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในส่วนของปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า เพศมีผลต่อ การตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง โดยเพศหญิง มีแนวโน้มที่จะเลือกทำงานตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมากกว่าเพศชาย สำหรับด้านระดับผลการศึกษา พบว่า ระดับผลการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัท ตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง โดยระดับผลการศึกษาแปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระดับการตัดสินใจ คือ ผู้ที่จบการศึกษาด้วยผลการศึกษาที่สูงกว่าจะมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้สอบ บัญชีสูงกว่า

ศุภานัน พุฒตาล (2562) แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ อายุหรือประสบการณ์ในการทำงาน (จากที่ทำงานเดิม) ลักษณะองค์กร (จากที่ทำงานเดิม) ภูมิสำเนา และตำแหน่งสายงานที่สมัครที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการ ตัดสินใจสมัครงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นปัจจัยด้านระดับการศึกษา ระดับ รายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มปริญญาตรี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.003 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.21 และปัจจัยระดับรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่ม 15,000 – 19,000 บาท กลุ่ม 20,000 – 25,000 บาท และกลุ่ม 26,000 – 30,000 บาท โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.040, 0.019 และ 0.004 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.2, 0.30 และ 0.41 ตามลำดับ

พรทวี เกื่อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเป็นเพศชาย ร้อยละ 77.75 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 69.50 มีระ ดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 47.50 มีสถานภาพสมรสแต่งงาน ร้อยละ 51.75 มีรายได้ต่อ เดือน 15,001 - 25,000 บาท ร้อยละ 60.75 และมีอายุการทำงาน 4-5 ปี ร้อยละ 40.50 พบว่า ระดับ การศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ด้านปัจจัยจูงใจมีผลต่อ การตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานมี ความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ปัจจัย ค่าจูงมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ปัจจัยค่าจูงด้านสภาพใน งานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ภาณุวัฒน์ ชารักษ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า จากการเก็บแบบสอบถามแสดง ข้อมูลพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย โดยมีอายุ ระหว่าง 26-35 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 33,001-45,000 และอายุการทำงาน 46 ปี จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเพื่อวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือก ทำงานของพนักงานพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงของบริษัทมากที่สุด การวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจ พบว่า พนักงานใช้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน โดยอาศัยจากประสบการณ์ของตัวพนักงานเองอยู่ในระดับมาก ผล จากการวิเคราะห์เชิงสถิติพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา และรายได้

ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านแนวท่างนโยบายของบริษัทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) และเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional Study) ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 336 คน (กองการเจ้าหน้าที่ ข้อมูล ณ วันที่ 19 พฤศจิกายน 2564)

กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 336 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณใช้สูตรของ Yamane (ทิพย์สิริ กาญจนวาสี และศิริชัย กาญจนวาสี วิธีวิทยาการวิจัย หน้า 168, 2564) ได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 183 คน และผู้วิจัยได้สำรองข้อมูลเพิ่มเติมจำนวน 23 ตัวอย่าง รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 206 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียด ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน จำนวนข้อคำถาม 5 ข้อถาม

1.2 ปัจจัยด้านการจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยการจูงใจด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง จำนวนข้อคำถาม 20 ข้อคำถาม การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำนวนข้อคำถาม 3 ข้อถาม โดยกำหนดให้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย และ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

1.3 ข้อเสนอแนะโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีเมื่อท่านตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีนอกจากปัจจัยด้านการจูงใจข้างต้น ท่านพิจารณาจากอะไรบ้าง เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อคำถาม

1.4 ช่วงเกณฑ์คะแนนการประเมินระดับความคิดเห็น กำหนดให้ 4.21 – 5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด, 3.41 – 4.20 = เห็นด้วยมาก, 2.61 – 3.40 = เห็นด้วยปานกลาง, 1.81 – 2.60 = เห็นด้วยน้อย และ 1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยการจูงใจ ที่ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

2. สถิติอนุมาน (Inferential statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เพศ ต่างกัน น่าจะทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ t-test

2.2 อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน น่าจะทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ LSD

2.3 ปัจจัยการจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง น่าจะมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และค่า S.D. เท่ากับ 1.024

2. ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีมีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานต่างกัน

2.2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีมีเพศต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยการจูงใจ ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

3.2 ปัจจัยการจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระดับมาก

2. ผลการศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีที่มีเพศต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภานัน พุฒตาล (2562) กล่าวว่าไว้ว่าจากการศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของภานุวัฒน์ ชาร์กซ์ (2559) กล่าวว่าไว้ว่าจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัดของพนักงานปัจจุบัน พบว่าเพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานโดยอาศัยจากประสบการณ์ของตัวพนักงานเอง

2.2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีที่มีอายุต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอารีย์ญา ดิลกพัฒน์มงคล (2561) กล่าวว่าไว้ว่าจากการศึกษา ปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทยาเอกชนของผู้แทนยาแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ ไกรสวัสดิ์ (2562) กล่าวว่าไว้ว่าจากการศึกษา ปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ พบว่าอายุที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบรรยากาศและสังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในปัจจัยด้านต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับท่าน และให้ความช่วยเหลือ แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภานัน พุฒตาล (2562) กล่าวว่าไว้ว่าจากการศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าระดับการศึกษามีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิพัชร งามพัทวิชัย (2559) กล่าวว่าไว้ว่าจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

2.4 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอารีย์ญา ดิลกพัฒน์มงคล (2561) กล่าวว่าไว้ว่าจากการศึกษาปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทยาเอกชนของผู้แทนยาแตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา ชื่นอารมณ (2562) กล่าวว่าไว้ว่าจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท ภูเก็ตปูนในเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่าอายุการทำงานต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทภูเก็ตปูนต่างกัน

2.5 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภานัน พุฒตาล (2562) กล่าวว่าไว้ว่าจากการศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่ารายได้ต่อเดือนมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของภานุวัฒน์ ชาร์กซ์ (2559) กล่าวว่าไว้ว่าจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัท ปูนซีเมนต์

ไทย (มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน พบว่ารายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานโดยอาศัยจากประสบการณ์ตัวเอง

3. ศึกษาปัจจัยการจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยการจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของศุภานัน พุฒตาล (2562) กล่าวว่าไว้ว่าจากการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าด้านลักษณะของงาน ไม่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทวี เกื้อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ (2559) กล่าวว่าไว้ว่าจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่าลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

3.2 ปัจจัยการจูงใจ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทวี เกื้อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ (2559) กล่าวว่าไว้ว่าจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่าความมั่นคงในงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวุฒน์ เมธาสุทธิรัตน์ (2564) กล่าวว่าไว้ว่าจากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในอาชีพไม่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3

3.3 ปัจจัยการจูงใจ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการงาน ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทวี เกื้อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ (2559) กล่าวว่าไว้ว่าจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่าเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุวัฒน์ ชาร์กซ์ (2559) กล่าวว่าไว้ว่าจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน พบว่าปัจจัยด้านค่าจ้างและผลตอบแทนไม่อิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานในบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด

3.4 ปัจจัยการจูงใจ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภานัน พุฒตาล (2562) กล่าวว่าไว้ว่าจากการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเองมีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุวัฒน์ ชาร์กซ์ (2559) กล่าวว่าไว้ว่าจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือก

ทำงานกับบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน พบว่าปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานจากประสบการณ์ของพนักงานในบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด

3.5 ปัจจัยการจูงใจ ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรวีพัทธ์ งามพัทวิชัย (2559) กล่าวไว้ว่าจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่าปัจจัยโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและสอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุวัฒน์ ชาร์กซ์ (2559) กล่าวไว้ว่าจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน พบว่าปัจจัยที่มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานจากประสบการณ์ของพนักงานในบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อให้เป็นประโยชน์และนำผลที่ได้ไปใช้ในการสร้างกลยุทธ์สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และสร้างแรงจูงใจให้บุคคลตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร รักษาพนักงานปัจจุบันให้คงอยู่ อีกทั้งยังดึงดูดคนเก่งให้เข้ามาร่วมงาน ดังนี้

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีที่มีเพศต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีโดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจากอายุที่ต่างกันความคิด ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ไหวพริบ และสังคมการทำงานกับเพื่อนร่วมงานต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่การงาน การมอบหมายงาน และปริมาณงานให้สอดคล้องกับแต่ละช่วงอายุ

2. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีที่มีเพศต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรกำหนดตำแหน่งหน้าที่การมอบหมายงาน และปริมาณงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ วุฒิการศึกษาของแต่ละบุคคลและสนับสนุนด้านการศึกษาให้กับบุคลากร อาทิ ให้ทุนการศึกษาให้กับบุคลากรในองค์กร โดยกำหนดคุณสมบัติผู้มีสิทธิ์รับทุนการศึกษา และกำหนดเงื่อนไขหลังจบการศึกษาให้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรภายในระยะเวลาตามสมควร ซึ่งองค์กรก็จะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ที่สามารถเพิ่มประสิทธิผลต่องานขององค์กร

3. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และควรการจัดอบรมพัฒนาความรู้ใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่ากับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

4. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านรายได้ต่อเนื่อง จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรกำหนดระดับเงินเดือนให้เหมาะสมกับลักษณะของงานและความรับผิดชอบที่บุคลากรแต่ละคนได้รับ และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากร

ปัจจัยด้านการจูงใจ

1. ปัจจัยการจูงใจ ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยการจูงใจด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีโดยภาพรวม องค์กรควรมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยผลักดันให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

2. ปัจจัยการจูงใจ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยการจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีโดยภาพรวม องค์กรควรมีการวางแผนความก้าวหน้าในแต่ละสายงานให้ชัดเจน โดยยึดความสามารถในการทำงาน และศักยภาพของแต่ละบุคคลผ่านกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์

ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 6(3), 175-183.

จิราภรณ์ ไกรสวัสดิ์. (2562). ปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ณัฐภัทร ชื่นพงศ์พันธ์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการสำนักงานตรวจประเมินมาตรฐานคุณภาพ ISO/TS16949: 2009 สำหรับกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐวดี เบ้งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ทิพย์สิริ กาญจนวาสี และศิริชัย กาญจนวาสี. (2564). วิธีวิทยาการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพ์ทันใจ.

นิตยา ชื่นอารมณ์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร. 2562(1), 1-19

ปิยาดา คงสวัสดิ์. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอดีล คอนโซลิตีเตอร์ จำกัด. 2562(1), 1-15

พิชชาภา นันทเศรษฐ์. (2560). การศึกษาปัจจัยศักยภาพการสื่อสาร บุคลิกภาพ และแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกบุคลากรเข้าทำงานในองค์กรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- พิชิตพล กันทะ. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัด
การบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4. ผลงานวิชาการ, สำนักงานปศุสัตว์เขต 4.
พรทวี เกื้อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจ
เลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรม เหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด
จังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจ เทคโนโลยีมหานคร, 13(1), 1-23.
- พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3. บทความมหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา, 4(3),
140-154.
- ภาณุวัฒน์ ชาญรักษ์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัท ปูนซีเมนต์ ไทย
(มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
นานาชาติแสตมฟอร์ด.
- มาลินี นกศิริ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์
อโศก จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏราชชนครินทร์.
- วิพัชร์ งามพัทวิชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชี
กับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี.
ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โรจน์ลักษณะ ชื่นชลธิ. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา
บมจ. ธนาคารกรุงไทย. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศุภานัน พุฒตาล. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. รายงานวิจัย, กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี.
- อารีย์ญา ดิลกพัฒน์มงคล. (2561). ปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน
ของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต,
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม
ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Novabizz. (ม.ป.ป.). การตัดสินใจ (Decision Making). ค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2565, จาก
https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Decision_Making.htm