

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการ ของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง
FACTORS THAT AFFECT A DECISION FOR ENTERING GOVERNMENT SERVICE
OF CENTRAL GOVERNMENT OFFICIAL IN DEPARTMENT OF HIGHTWAY

กชพร สมเชื้อ

สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kodchaphon Somchuea

E-mail: kanokwan.so54@gmail.com

Department of Finance and Banking, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand.

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการ ของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุน กับความสำเร็จในการเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มไม่คำนึงถึงความเป็นจากข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง จำนวน 350 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (SD – scale คะแนน 0 – 10) สถิติที่ใช้คือค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient: r)

ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 26-35 ปี สถานะภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประเภทตำแหน่งวิชาการ และมีเงินเดือน ระหว่าง 15,000 บาท - 27,000 บาท พบว่าลักษณะปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ อายุ สถานะภาพ ประเภทตำแหน่ง และเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสำเร็จใน

การเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวงที่แตกต่างกัน พบว่าปัจจัยสนับสนุนได้แก่ด้านครอบครัว ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคง ประชากรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคง มีระดับคะแนนเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยสนับสนุน และให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการได้รับการยกย่องนับถือน้อยกว่าปัจจัยสนับสนุน และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนกับระดับความสำเร็จในการเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง อยู่ในระดับสูง ถึงระดับสูงมาก นอกจากนี้พบว่าปัจจัยสนับสนุน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก กับการตัดสินใจเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวงอย่างมีนัยสำคัญที่ α เท่ากับ .05

ข้อเสนอแนะ กลุ่มที่มีระดับคะแนนความสำเร็จในการเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง น้อยกว่ากลุ่มอื่นคือ กลุ่มข้าราชการอายุระหว่าง 20 – 25 ปี กลุ่มที่มีสถานภาพหม้าย หย่าร้าง กรมทางหลวงควรสร้างแรงจูงใจ เช่น ผลตอบแทน ความภาคภูมิใจ สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร รวมไปถึงกรมทางหลวงควรให้ความสำคัญกับข้าราชการในเรื่องการจัดอบรมให้ความรู้ การจัดหาทุนการศึกษาต่อ ให้รางวัลยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดีทำงานได้บรรลุเป้าหมาย ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทางหลวง

ABSTRACT

The objectives of research were: to study successful level of being civil servant of central officer in department of highway, classify by demographic factors, to study about important level of hygiene factors that affect to the decision for being civil servant of central officer in department of highway, and to study about relationship between hygiene factors and successful level of being civil servant of central officer in department of highway. By using quantitative research method, 350 samples were selected from central officer in Department of Highways by Non-Probability Sampling – Convenience Sampling, gathering information by questionnaire (SD – scale, score 0-10), statistics were using: Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation and Pearson's r Coefficient Correlation.

The research found as follows: the overall populations had successful score in being civil servant of central officer, department of highways in average (Mean) = 8.1167 Standard Diviation (S.D.) = 1.87770 which was in high level, for male (62.90%), mean = 7.9871, S.D. = 2.04545, for female (37.10%), mean = 8.3359, S.D. = 1.53582, ages: 26-35 (36.30%), mean = 8.5131, S.D. = 1.53078, status: single (48.60%), mean = 8.2324, S.D. = 1.89755, bachelor degree (41.10%), mean = 7.9931, S.D. = 1.92698, position: academic (69.10%), mean = 8.1653 S.D. = 1.83970, salary: between 15,000 - 27,000 (28.90%), mean = 7.7129, S.D. = 2.11386. The

different of demographic factors such as ages, status, position and salary will affect to successful level to entering government service and it also found that hygiene factors such as family, welfare, stability will affect as well. Stability factor got a higher score than other factors, mean = 7.9122 (high level) S.D. = 1.8970, Respect factor got the least score with others, mean = 7.6187 (high level) S.D. = 1.9103. It found that relationships between hygiene factors and successful level of being civil servant of central officer, department of highways were positive in high – very high level (Pearson's r Coefficient between .783 to .873) significantly at $\alpha = .05$

Suggestion: for the groups that has lowest score on successful level in being civil servant of central officer were age between 20-25 and divorce status. Department of highway should build the motivations such as rewards, proud, build an inspiration to officer such as scholarship, reward to officer that work very well or hit the target.

Suggestion for the next research should study about the problem and solution of working in department of highway.

บทนำ

นักวิเคราะห์คาดว่าเศรษฐกิจไทยจะหดตัวกว่าร้อยละ 5 ในปี 2563 ก่อนที่จะประสบปัญหาโควิด-19 จากรายงานเศรษฐกิจไทยของธนาคารโลกฉบับล่าสุดที่เผยแพร่โดยธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่าจากการที่รัฐบาลประกาศปิดประเทศ การระบาดของเชื้อโควิด-19 ทำให้เศรษฐกิจไทยตกต่ำและรุนแรงมาก การบริโภคภาคเอกชนจะลดลง เนื่องจากมาตรการห้ามการเดินทาง และรายได้ที่ลดลงซึ่งจำกัดการใช้จ่ายของผู้บริโภค ภาคการท่องเที่ยวได้รับผลกระทบอย่างมากจากการที่ประเทศไทยเกือบจะห้ามนักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางเข้ามาในประเทศตั้งแต่เดือนมีนาคม 2563 โดยมีคนตกงานกระจายไปทั่วประเทศ มีผลกระทบต่อครัวเรือนชนชั้นกลาง ครัวเรือนที่ยากจน การค้า และห่วงโซ่อุปทานที่ยังคงอยู่ในภาวะชะงักงัน จำนวนผู้ที่ไม่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจจะสูงขึ้น จากสภาวะการดังกล่าว จึงก่อให้เกิดความต้องการงานสูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดความสนใจในการเข้าทำงานภาครัฐมากขึ้น จากสถิติของผู้เข้าสมัครสอบ ก.พ. ซึ่งเป็นการสอบเพื่อคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมสำหรับการเข้ารับราชการในหน่วยงานต่างๆ ของภาครัฐ ที่จัดสอบโดยสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2563 มีผู้เข้าสมัครสอบกว่า 500,000 นั้น แสดงให้เห็นว่ามีผู้สนใจต้องการเข้ารับราชการมากขึ้นทุกปี

กรมทางหลวง เป็นหน่วยงานราชการระดับกรม อยู่ในสังกัดกระทรวงคมนาคม มีหน้าที่ ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยทางหลวงเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับทางหลวงพิเศษ ทางหลวงแผ่นดิน และ

ทางหลวงสัมปทาน รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง กรมทางหลวงมีการรับสมัครสอบบรรจุราชการทุกปี มากกว่า 2,000 คน ต่อปี

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ และต้องการศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงาน ราชการกรมทางหลวง เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการเลือกเส้นทางในการศึกษา การประกอบอาชีพราชการกรมทางหลวง นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์งานวิจัยนี้ มาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการ ของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวงต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการเข้ารับราชการ ของข้าราชการส่วนกลางกรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยสนับสนุน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุน กับความสำเร็จในการเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ข้าราชการกรมทางหลวงส่วนกลาง จำนวน 350 คน
2. โดยใช้วิธีตอบแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านระบบ Google Form
3. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษาตัวแปรต้น ได้แก่ ด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานะภาพ ด้านประเภทตำแหน่ง และด้านเงินเดือน ด้านปัจจัยสนับสนุน ด้านครอบครัว ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านการบริหารภายใน ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความสำเร็จในการเข้ารับราชการ ของข้าราชการส่วนกลางกรมทางหลวง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบระดับความสำเร็จในการเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลางกรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

2. เพื่อทราบความสำคัญของปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อความสำเร็จในการตัดสินใจเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลางกรมทางหลวง

3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุน กับความสำเร็จในการรับราชการของข้าราชการส่วนกลางกรมทางหลวง

บทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

การตัดสินใจถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ ที่มนุษย์ทุกคนจะต้องเผชิญ และปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เนื่องจากการตัดสินใจจะทำให้มนุษย์เลือก และได้สิ่งต่างๆ ที่คิดว่าเหมาะสมกับตนเองมากที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาถึงกระบวนการ และพฤติกรรมในการตัดสินใจของมนุษย์ ความหมายของการตัดสินใจ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ การตัดสินใจว่า หมายถึง การเลือกทางเลือกที่มีอยู่หลาย ๆ ทางเลือก โดยอาศัยทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเลือกเดียวที่สามารถ ตอบสนองเป้าหมาย หรือความต้องการของผู้เลือกได้

โดยวิฑูรย์ตันศิริคงคล (2542: 25) กล่าวว่า เนื่องจากการตัดสินใจมีผลทางการปฏิบัติเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ในอนาคต ดังนั้นจึงใช้ปรากฏการณ์แห่งความไม่แน่นอนเป็นเกณฑ์ในการจัดหมวดหมู่ ซึ่งแบ่งประเภทของการตัดสินใจไว้ 3 ประเภท ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น คือ การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่แน่นอน การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่เสี่ยง และการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

สุทิสสา อุปกะสิน (2548) ได้แบ่งประเภทการตัดสินใจออกเป็น 2 อย่างคือ การตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์แน่นอน และการตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จ

ดูบริน (DuBrin, 1990) ให้ความหมายว่าความสำเร็จในอาชีพ คือความพึงพอใจในอาชีพ โดยคำนึงถึงเรื่องความความรู้สึกภายในตนต่ออาชีพ และรายได้ที่ตนได้รับจากการทำงาน

เมลามेट (Melamed, 1995) ให้ความหมายว่าความสำเร็จในอาชีพจะผันแปรไปตามช่วงเวลาและธรรมชาติของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการศึกษา โดยวัดจากจำนวนครั้งในการได้รับปรับเปลี่ยนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ลำดับขั้นของตำแหน่ง การรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น และความพึงพอใจในงาน

ลัวและชาฟเฟอร์ (Lau & Shaffer, 1999) ให้ความหมายว่าความสำเร็จในอาชีพ คือเป็นเส้นทางเดินของชีวิตที่จะตอบสนองต่อความต้องการการประสบความสำเร็จและการมีอำนาจ เพื่อเพิ่มคุณภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของชีวิต

สุนิกร เปรมศรี (2557) ให้ความหมายว่าความสำเร็จในอาชีพ คือการที่บุคคลรับรู้ หรือประเมินตนเอง ในแง่ความรู้สึกและความคิดเห็นได้ว่าเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเป็นไปตามที่ตนเองได้กำหนดเป้าหมายไว้

แกตติเกอร์และลาร์วูด (Gattiker & Larwood, 1986) ในการศึกษาเรื่องความสำเร็จในอาชีพของ พนักงาน เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่มีการวัดอย่างครอบคลุม คือเป็นทั้งรูปธรรม และนามธรรมในการรับรู้ความสำเร็จ ในอาชีพของพนักงาน อีกทั้งยังเป็นทฤษฎีที่สอดคล้องกับบริบทที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow's Theory อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) มาสโลว์ แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็น 5 ระดับ ด้วยกัน ได้แก่ต้องการทางกายภาพ ต้องการความ มั่นคงปลอดภัย ต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่า ต้องการที่จะรู้จัก ตนเองตามสภาพที่แท้จริง และพัฒนาศักยภาพของตน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หรือ Demography มีรากศัพท์มาจากภาษากรีก Deme = people คือประชาชน หรือประชากร Graphy = writing up, description หรือ study คือ การศึกษาหรือศาสตร์ ประชากรศาสตร์ หมายถึง การวิเคราะห์ทางประชากรในเรื่องขนาดโครงสร้าง การกระจายตัว และการเปลี่ยนแปลงประชากรใน เชิงที่สัมพันธ์กับ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอื่นๆ ปัจจัยทางประชากรอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผล ของปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ฉลองศรี พิมลสมพงศ์ (2548: 22) ได้กล่าวถึงความหมาย ของปัจจัยทางประชากรศาสตร์ (Demographic Factor) หมายถึง ลักษณะของประชากรได้แก่ขนาดของ องค์ประกอบของครอบครัวเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ระดับ รายได้อาชีพ เชื้อชาติสัญชาติ สุสา ชัยสุ รัตน์ (2537) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ (Demographic) หมายถึงปัจจัยต่างๆ ที่เป็นหลักเกณฑ์ในการบ่งบอกถึง ลักษณะทางประชากรที่อยู่ในตัวบุคคลนั้นๆ ได้แก่อายุเพศ ขนาดครอบครัว รายได้ การศึกษาอาชีพ วัฏจักรชีวิต ครอบครัวศาสนา เชื้อชาติสัญชาติและสถานภาพทางสังคม (Social class)

วิจัยที่เกี่ยวข้อง

นภาพร ธีระณีนวัฒน์ (2555) พบว่าหน่วยงานราชการของคนในยุค Generation Y พบว่าเพศที่ แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการที่ไม่แตกต่างกัน

วารุณี อัสธีรวัฒน์ (2512) ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวประกอบที่มีอิทธิพลต่อการอาชีพของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 5 ในภาคเหนือของไทย พบว่า นักเรียนทั้งหมดให้ความสำคัญของตัวประกอบทั้ง 7 ตัว เท่ากัน คือคุณประโยชน์ของอาชีพ คุณค่าทางเศรษฐกิจคุณค่าทางสังคม ความสามารถในการเรียน ความมุ่งมั่นของ

ครอบครัว โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การถือตนตามอย่างในอาชีพฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวมีอิทธิพลในการตัดสินใจในการเลือกอาชีพของนักเรียน

วาที่ร้อยตรีหญิง เสาวภา ธรรมบุตร (2525) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพครู : ศึกษาเฉพาะกรณีนักศึกษาครูในกรุงเทพมหานคร พบว่าอาชีพของบิดา มารดา ภูมิฐานะของนักศึกษา เป็นปัจจัยโดยตรงที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพครู

ปนัดดา อุปะละ (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมุ่งเน้นการวิจัยสำรวจตัดขวาง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เก็บรวบรวมและทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือข้าราชการส่วนกลาง ในกรมทางหลวง มีจำนวนประชากรโดยประมาณ 1,882 คน

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างสะดวกต่อการศึกษา (Convenience Sampling) โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามทั้งแบบปลายปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานะภาพ ด้านประเภทตำแหน่ง และด้านเงินเดือน มีจำนวนคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแต่ 1 คำตอบเท่านั้น

ส่วนที่ 2 ปัจจัยสนับสนุน โดยประกอบด้วย ด้านครอบครัว ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านการบริหารภายใน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 28 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแต่ 1 คำตอบเท่านั้น ให้ระดับความสำคัญทั้งหมด 10 ระดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการ ของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแต่ 1 คำตอบเท่านั้น ให้ระดับความสำคัญทั้งหมด 10 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานะภาพ ด้านประเภทตำแหน่ง และเงินเดือน ใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม

ปัจจัยสนับสนุน ด้านครอบครัว ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านการบริหารงานภายใน ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1. ใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศ
2. ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ ANOVA, F-test เพื่อความทดสอบความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ ประเภทตำแหน่ง ปละเงินเดือน ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดค่าตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD
3. ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าแจกแจงความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยใช้ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่แอลฟา (α) ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์

ระดับความสำเร็จในการเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี สถานะภาพโสด ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ประเภทบริหาร เงินเดือนระหว่าง 27,001 บาท - 40,000 บาท ระดับความสำเร็จในการเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง สูง - สูงที่สุด

เมื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยสนับสนุน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง พบว่าปัจจัยด้านครอบครัวให้ความสำคัญเรื่องท่านต้องการทำงานรับราชการ เพื่อสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ในระยะยาว ปัจจัยด้านสวัสดิการ ให้ความสำคัญเรื่องมีสวัสดิการที่ดี ปัจจัยด้านความมั่นคงให้ความสำคัญเรื่องมีความมั่นคงทางด้านตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ให้ความสำคัญเรื่องท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความท้าทายอยู่เสมอ ปัจจัยด้านการได้รับการยกย่อง ให้ความสำคัญเรื่องท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากสังคม ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ให้ความสำคัญเรื่องมีโอกาสมุ่งหน้าความสำเร็จในชีวิตตามความมุ่งหมายที่วางไว้ มากที่สุด

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุน กับการความสำเร็จในการเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุน กับการตัดสินใจเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง อยู่ในระดับสูงที่สุดถึงระดับสูงมาก

สรุปผลข้อค้นพบตามสมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ ด้านระดับการศึกษา และด้านประเภทตำแหน่ง แตกต่างกัน ระดับความสำเร็จในการเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวงไม่แตกต่างกัน ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ ด้านสถานะภาพ และด้านเงินเดือน แตกต่างกัน ระดับความสำเร็จในการเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง แตกต่างกัน สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสัมประสิทธิ์เพียร์สัน พบว่า ตัวแปรปัจจัยสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง

การอภิปรายผล

ระดับความสำเร็จในการเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี สถานะภาพโสด ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ประเภทบริหาร เงินเดือนระหว่าง 27,001 บาท - 40,000 บาท ระดับความสำเร็จในการเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง สูง - สูงที่สุด

ปัจจัยสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรีหญิง เสาวภา ธรรมบุตร (2525 อ้างถึงใน สมปอง รักษาธรรม, 2540) พบว่าอาชีพของบิดา มารดา ภูมิฐานะของนักศึกษา เป็นปัจจัยโดยตรงที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพครู ส่วนรายได้ของบิดา มารดา มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา เต็มศิริพจน์ (2533 อ้างถึงใน ปาริชาติพรหมสุวรรณ, 2538) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวได้แก่ อาชีพของบิดา มารดาและสามี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันตดา อุปะละ (2547) พบว่าโอกาสความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในงานปรากฏว่าทุกปัจจัยมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

สรุปว่าปัจจัยสนับสนุนได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านการบริหารงานภายใน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรัตน์ เพชรยวน (2551) พบว่าปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านการปกครองบังคับบัญชาด้านนโยบายและการบริหาร และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

การอภิปรายผลข้อค้นพบตามสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานพบว่า อายุ สถานะภาพ และเงินเดือน ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร ธีระณวัฒน์ (2555) พบว่าหน่วยงานราชการของคนในยุค Generation Y ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น เพศ ที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการที่แตกต่างกันนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยม ยะติน (2553) พบว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ และอายุงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

การอภิปรายผลข้อค้นพบตามสมมติฐาน พบว่าปัจจัยสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสำเร็จในการเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง กรมทางหลวง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรีหญิง เสาวภา ธรรมบุตร (2525 อ้างถึงใน สมปอง รักษาธรรม, 2540) พบว่าอาชีพของบิดา มารดา ภูมิฐานะของนักศึกษา เป็นปัจจัยโดยตรงที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพครู ส่วนรายได้ของบิดา มารดา มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพครูโดยผ่านโอกาสทางการศึกษา ส่วนตัวแปรอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยม ยะติน (2553) พบว่าเงินเดือน กลุ่มงานที่สังกัด การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรมและความคาดหวังในอาชีพมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าเป็นข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม ส่วนเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ และการสนับสนุนจากครอบครัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ วังระ สุขประยูร (2553) พบว่าด้าน

ปัจจัยภายนอกประกอบด้วยปัจจัยด้านครอบครัว ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม ด้านอาชีพ และด้านสังคม มีต่อปัจจัยด้านสังคม ด้านสวัสดิการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนเนก สุเตนนต์ (2555) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงรายมากที่สุดคือ ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน

ข้อเสนอแนะ

กลุ่มที่มีระดับคะแนนความสำเร็จในการเข้ารับราชการของข้าราชการส่วนกลาง น้อยกว่ากลุ่มอื่นคือ กลุ่มข้าราชการอายุระหว่าง 20 – 25 ปี กลุ่มที่มีสถานภาพหม้าย หย่าร้าง กรมทางหลวงควรที่จะสร้างแรงจูงใจ เช่น ผลตอบแทน ความภาคภูมิใจ สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร รวมไปถึงกรมทางหลวงควรให้ความสำคัญกับข้าราชการในเรื่องการจذبอบรมให้ความรู้ การจัดหาทุนการศึกษาต่อ ให้รางวัลยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทางหลวง

ข้อเสนอแนะการวิจัยในอนาคต

1. ควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทางหลวง เพื่อให้ทราบถึงวิธีการที่จะใช้แก้ไข
2. ควรศึกษาขอบเขตการวิจัยให้มากขึ้น เช่น เพิ่มการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของข้าราชการกรมทางหลวงในส่วนภูมิภาค
3. ควรใช้ สถิติการวิจัยที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์ว่า มีความแตกต่างกันหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- กริช สืบสนธิ์. (2537). วัฒนธรรมและพฤติกรรมกรรมการสื่อสารภายในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม.
- แววดาว พรหมเสน. (2554). การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ.ภาคอีสาน. : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

- รติรัตน์ ภาสตา. (2559). ความมั่นคงในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานเงินรายได้สายสนับสนุน
วิชาการภายหลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กัญญณัฐ โภคาพันธ์. 2560. รายงานผลการวิจัยทัศนคติของวัยรุ่นตอนปลายในกรุงเทพมหานครที่มีต่อการ
ทำงานในภาคราชการ. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน
มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ชนัญญา อมรวงศ์ไพบุลย์ เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล. 2561. การตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่4
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยา
เขตบางเขน
- นภาพร ธาระณิวัฒน์. 2555. แรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุคเนอเธอร์ชั่น
วาย ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่ในกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา
ด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- นางสาวเบญจธรรม ดิสกุล. 2558. แรงจูงใจในการบริการสาธารณะหรือสวัสดิการในองค์กร. กรุงเทพมหานคร :
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- หงถุขวรรณ ภูเขานวิรัตน์. 2563. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในภาครัฐ กรณีศึกษา องค์กร
บริหารส่วนตำบลข้าวม อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัย
รามคำแหง
- สื่ออิเล็กทรอนิกส์
- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2563, จาก
<https://www.society.go.th>
- ธนาคารแห่งประเทศไทย (2563). สถานการณ์โควิดปัจจุบัน. สืบค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2563, จาก
<https://www.bot.or.th>