

**ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการ
ของกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดยะลา**
**Factors affecting decision making on working for the civil service
among people of Generation Y in Mueang district, Yala province**

ณัฐธิดา ราชรองวังนุชิต
Nuttatida Racharongwangnuchit

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในพื้นที่ อ.เมือง จ.ยะลา จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ANOVA (F-test) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Simple Linear Regression) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดยะลา แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะกระตุ้นให้เกิดความสนใจ และชักนำให้กลุ่มเจนเอเรชั่นวายตัดสินใจเข้ามาทำงานในระบบราชการ ดังนั้น องค์กรภาครัฐจึงจำเป็นต้องนำแรงจูงใจมาใช้เป็นสิ่งเร้าในการกระตุ้น ให้กลุ่มเจนเอเรชั่นวายเกิดความสนใจ ส่งผลให้เกิดการตัดสินใจเข้าทำงานในระบบราชการ อันจะนำมาซึ่งระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : เจนเอเรชั่นวาย, แรงจูงใจ

Abstract

This research aims to study factors affecting decision making on working for the civil services among people of Generation Y in Mueang district, Yala province. The sample in the study was 400 people of Gen Y living in Mueang district, Yala province. The instrument used for data collection is a questionnaire. Statistics in the analysis are frequency, percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.), ANOVA (F-test) and simple linear regression. The statistical significance level is set at 0.05. The findings from the study revealed that motivation factors were positively affect to decision making on working for the civil service among people of Gen Y in Mueang district, Yala province. It can be seen that motivation plays a crucial role in encouraging Gen Y people's interest and inducing them to work for the civil service. Therefore, it is essential that government organizations should use the motivation factors to stimulate people of Gen Y to gain more interest, making them decide to work for the civil service so as to achieve more efficient work system.

Keywords : Generation Y, Motivation

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมยุคโลกาภิวัตน์ เป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ส่งผลให้แนวคิดและการบริหารที่เคยใช้ได้ผลดีในอดีต อาจถูกทดแทนด้วยแนวคิดและการบริหารที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ ดังนั้นองค์กรในทุกภาคส่วนล้วนแล้วแต่ต้องปรับตัวและพัฒนาเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรภาครัฐก็เช่นกัน ต่างตระหนักได้ว่าจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปฏิรูปองค์กรครั้งใหญ่ เริ่มมีการวางแผนและปรับแนวทางในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ดังจะเห็นได้จากการประกาศรับบุคลากรรุ่นใหม่เข้ามาทำงานในระบบราชการจำนวนมาก แต่ทว่ากลุ่มคนรุ่นใหม่ หรือกลุ่มคนเจนเอเรชั่นวาย (Gen Y) ซึ่งเป็นที่ต้องการขององค์กรภาครัฐนั้น กลับไม่นิยมทำงานในระบบราชการ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย เพื่อนำเสนอข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลกระทบในทางบวกต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร : ประชากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย (เกิดระหว่างปี 2523 – 2540) ในพื้นที่ อ.เมือง จ.ยะลา
2. ขอบเขตด้านระยะเวลา : ดำเนินการ ช่วงเดือน สิงหาคม – ธันวาคม 2565

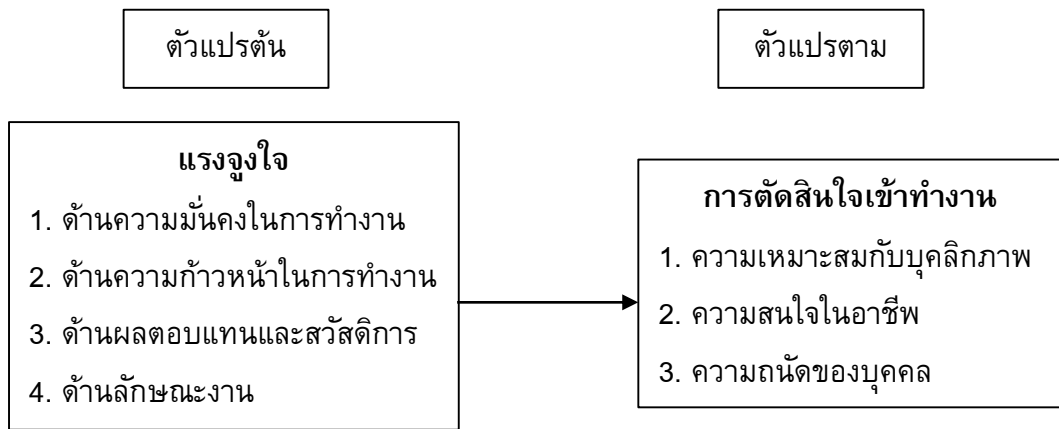
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่าแรงจูงใจหมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงผลักดัน เพื่อชักนำให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายในมาเป็นสิ่งเร้าในการกระตุ้นพฤติกรรมเหล่านั้น สำหรับทฤษฎีแรงจูงใจที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs) (อ้างถึงใน กิตติธัช พันธุ์เปรม, 2564) ระบุว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย ชั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ชั้นที่ 3 ความต้องการความรักและสังคม ชั้นที่ 4 ความต้องการการนับถือและเคารพจากบุคคลอื่น ชั้นที่ 5 ความต้องการความสมบูรณ์แบบของชีวิต และทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors Theory) ของ เฮอริชเบิร์ก คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของมนุษย์ มีผลต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน

ทำงานด้วยความพึงพอใจ อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจงใจที่แท้จริง สำหรับปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่ช่วยให้ไม่เกิดความไม่พอใจในงาน แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ในส่วนของแนวคิดการตัดสินใจเป็นการเลือกแนวทางที่เกิดประโยชน์กับตนเองมากที่สุด โดยเกิดผลกระทบในทางลบน้อยที่สุด ทั้งนี้การตัดสินใจเลือกจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของตนเองเป็นหลัก ซึ่งอาจจะแตกต่างกันออกไป โดยขึ้นอยู่กับแนวทางในการตัดสินใจของแต่ละบุคคล สำหรับทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา คือ ทฤษฎีการเลือกอาชีพ Holland (1973, pp. 2-10) จอห์น แอล ฮอลแลนด์ ได้กล่าวถึง “การเลือกอาชีพ” ไว้ว่า การเลือกอาชีพ คือ การกระทำที่สะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจ ความรู้ บุคลิกภาพ และความสามารถของบุคคล โดยสอดคล้องกับความพึงพอใจ ความมั่นคง และความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ในส่วนของวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นิตยา ชื่น อารมณ (2562) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์ทางสถิติทั้งหมดดำเนินการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บงกชรัตน์ อัครศิลป์วงศ์ และ เกษม สวัสดิ์ (2563) ผลการศึกษาวิจัยพบว่า โดยรวมข้าราชการกรมบัญชีกลางมีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการอยู่ในระดับสูงมาก กิตติรัช พันธุ์เปรม (2564) ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานงานบริการส่งผลเชิงลบต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในบริษัทค้าปลีกของ Generation Z ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน, ความมั่นคงในอาชีพ, ลักษณะงานที่พบปะผู้คน, ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน จีรวัดน์ พวงระย้า, ระวี จุฑตฤกษ์ และ ประสงค์ ต้นพิชัย (2563) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยการเลือกประกอบอาชีพทางด้านการเกษตรของนิสิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ธาริณี อังค์ยศ, สมทรง คันทนที นพดล คำพิทักษ์ (2563) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการเลือกอาชีพของนักศึกษาหลักสูตรบัญชีส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความปรารถนาในเลือกอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยส่งผลถึงร้อยละ 4.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำเกณฑ์การวัดที่ตรงกันของแนวคิดต่างๆ ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มาใช้เป็นแบบอย่างในการศึกษาวิจัย ซึ่งพบว่า แรงจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน, ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านลักษณะงาน ทั้งนี้ยังพบว่าบุคคลจะเลือกประกอบอาชีพที่ตรงความต้องการของตนเอง ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความสนใจ และความถนัดอีกด้วย

กรอบแนวความคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย (เกิดระหว่างปี 2523 – 2540) ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ อ.เมือง จ.ยะลา ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด จึงอาศัยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร W.G.Chochran ในการคำนวณ โดยมีร้อยละที่ต้องการสุ่มจากประชากรเท่ากับ 50 มีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5 (Cochran, 1977) จะได้กลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดเท่ากับ 385 คน การวิจัยครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษา ซึ่งเนื้อหาในแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน อาชีพปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ประกอบด้วย ด้านความเหมาะสมกับบุคลิกภาพ ด้านความสนใจในอาชีพ และด้านความถนัดของบุคคล

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ได้วัดระดับความคิดเห็น เป็นช่วงคะแนน (Rating Scale) ซึ่งจัดอยู่ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ 1) การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม 2) การหาความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบ (Pre-Test) โดยการทดสอบการใช้ (Try Out) จำนวน 40 ชุด เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการทดสอบ เท่ากับ 0.88

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสาร หนังสือ บทความ วารสาร ผลงานวิจัย การบรรยาย การทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และสืบค้นจากงานวิจัย สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ตออนไลน์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและน่าเชื่อถือ

การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานหรือเชิงอ้างอิง ซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติ SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจและการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน 3) การวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยคำนวณหาค่าการถดถอย (Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 มีอายุอยู่ระหว่าง 27 – 31 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70 สถานภาพโสด จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 74.00 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน (อายุงาน) อยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70 อาชีพข้าราชการ/พนักงานหรือเจ้าหน้าที่รัฐวิสาหกิจ จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 30,000 บาท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน พบว่า โดยรวมแล้วแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.675$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับ มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.681$), ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.703$) อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.746$) อยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.15	.746	มาก
2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.36	.681	มากที่สุด
3. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.38	.675	มากที่สุด
4. ด้านลักษณะงาน	4.35	.703	มากที่สุด
รวม	4.31		มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์การตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน พบว่า โดยรวมแล้ว เกณฑ์การตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านความถนัดของบุคคล ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.686$), ด้านความเหมาะสมกับบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.690$) อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ และด้านความสนใจในอาชีพ ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.777$) อยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์การตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

เกณฑ์การตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเหมาะสมกับบุคลิกภาพ	4.33	.690	มากที่สุด
2. ด้านความสนใจในอาชีพ	4.01	.777	มาก
3. ด้านความถนัดของบุคคล	4.38	.686	มากที่สุด
รวม	4.24		มากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Simple Regression Analysis) พบว่า แรงจูงใจมีความเหมาะสมในการนำมาเป็นตัวแปรพยากรณ์การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ได้ร้อยละ 36.40 ($R^2 = 0.364$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ มี $\beta = 0.604$ และมีค่า $t = 15.102$ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ดังแสดงในตารางที่ 3 – 5 และ รูปภาพที่ 1

ตารางที่ 3 ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Model Summary)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.604 ^a	.364	.363	.40520	1.740

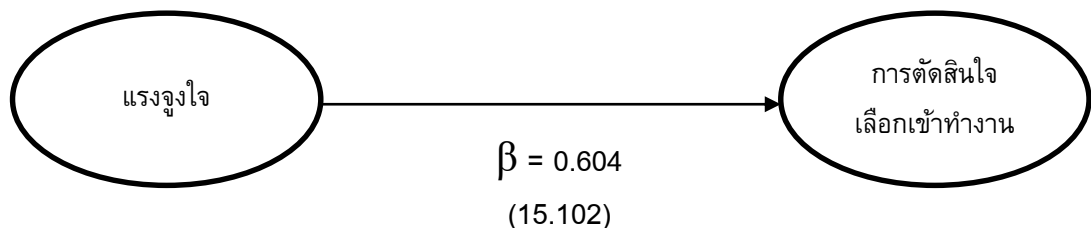
ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยของตัวแบบ (ANOVA)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.447	1	37.447	228.074	.000 ^b
	Residual	65.347	398	.164		
	Total	102.794	399			

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Simple Regression Analysis)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.965	.159		12.361	.000
	X (แรงจูงใจ)	.567	.038	.604	15.102	.000

ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



อภิปรายผล

ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มเจ้าหน้าที่ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดยะลา เมื่อพิจารณาเป็นรายตัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มากที่สุด ในขณะที่ให้ความสำคัญกับด้านความมั่นคงในการทำงานน้อยที่สุด ทั้งนี้ในภาพรวมพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มเจ้าหน้าที่ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกระตุ้นให้เกิดความสนใจ และชักนำให้กลุ่มเจ้าหน้าที่

ตัดสินใจเข้ามาทำงานในระบบราชการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานและสอดคล้องกับงานวิจัยที่ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมของ นิตยา ชื่นอารมณ์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ บงกชรัตน์ อัครศิลป์วงศ์ และ เกษม สวัสดิ์ (2563) ผลการศึกษาวิจัยพบว่า โดยรวมข้าราชการกรมบัญชีกลางมีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการอยู่ในระดับสูงมาก รวมทั้งงานวิจัยของ จีรวัดน์ พวงระย้า, ระวี จุฑาทงศ์ และ ประสงค์ ตันพิชัย (2563) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยการเลือกประกอบอาชีพทางด้านการศึกษาของนิสิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ ธาริณี อังค์ยศ, สมทรง คันธนที นพดล คำพิทักษ์ (2563) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการเลือกอาชีพของนักศึกษาหลักสูตรบัญชีส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยของวรรณกรรมที่กล่าวไปข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า ในภาพรวมปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลกระทบต่อตัดสินใจเข้ามาทำงานทั้งสิ้น ดังนั้น องค์กรภาครัฐจึงจำเป็นต้องนำแรงจูงใจมาใช้เป็นสิ่งเร้าในการกระตุ้นให้กลุ่มเจเนอเรชันวายตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการ อันจะนำมาซึ่งระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ 1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในระบบราชการ ที่สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละช่วงเวลา เช่น ในอดีตคนให้ความสำคัญกับด้านความมั่นคงมากที่สุด แต่จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มเจเนอเรชันวายกลับให้ความสำคัญกับด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด 2) นอกจากให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเข้ามาทำงานแล้วนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องกำหนดแรงจูงใจในการทำงาน และการรักษาบุคลากรขององค์กรไว้ เพื่อให้การทำงานขององค์กรเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ 3) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้มีการเสนอแนะและแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานของระบบราชการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจเข้าทำงาน เช่น ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านครอบครัว 2) ควรมีการศึกษาปัญหาด้านทัศนคติของกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีต่อการทำงานในระบบราชการ เพื่อนำปัญหาดังกล่าวมาปรับปรุงให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อระบบราชการ 3) ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่ เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ก่อกนิษฐ์ คำมะลา. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กิตติธัช พันธุ์เปรม. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัทค้าปลีกของ Generation Z ในประเทศไทย, สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เกศณี วงศาโสภา และวิชิต บุญสนอง. (2560). คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 16 (2), 223-241.
- เกียรติ บุญโย. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่. วารสารการจัดการปริทัศน์, 21(1), 165-170.
- จิรพันธ์ ไวยศรีแสง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิรวัดน์ พวงระย้า, ระวี จุฑาศฤงค์ และประสงค์ ตันพิชัย. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพทางด้านการเกษตรของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน. 12 (1), 229-249.
- จุไรวรรณ บินดูเหล็ก. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ. (2557). การศึกษาเจเนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนเนอเรชั่นวาย ในมุมมองคุณลักษณะของตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเจเนเนอเรชั่นอื่น. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจ ปริทัศน์, 36 (141), 1-17.
- ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg and other. 1959) (ระบบออนไลน์) สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2565 จาก <https://nittaya111.wordpress.com/2012/01/10/hello-world/>
- ธาริณี อังค์ยศ, สมทรง คันธนที และนพดล คำพิทักษ์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความปรารถนา ในการเลือกอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 11, 168-176.

- ธีรยุทธ แก้วเกร็ด. (2561). การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัด นครปฐม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.
- นิตยา ชื่นอารมณ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับ บริษัทญี่ปุ่น ในเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บงกชรัตน์ อัครศิลป์วงศ์ และเกษม สวัสดิ์. (2563). แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของ ข้าราชการกรมบัญชีกลาง. สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรรณวดี สถิตถาวร และประจวบ เพิ่มสุวรรณ. (2553). ทศนคติของคนรุ่น Gen Y ต่อการ ทำงาน ในระบบราชการ. ฐานข้อมูลผลงานวิจัยด้านการตรวจราชการและติดตาม ประเมินผล. กรุงเทพฯ.
- พสุ เดชะรินทร์. (2552). การทำความเข้าใจกับคน Gen Y. ค้นเมื่อ 15 กันยายน 2565, จาก <https://wwisartsakul.wordpress.com/2009/10/03/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B9%80%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B9%83%E0%B8%88%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%84%E0%B8%99-gen-y/>
- พัชรินทร์ ชูดีพงษ์รุ่งโรจน์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนัก งานสอบบัญชี ขนาดใหญ่ 4 แห่ง. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพลิน บรรพโต. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรม บริการ ของนักศึกษาสาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพ และปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม การบริการและการท่องเที่ยว. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภาณุวัฒน์ ษารักษ์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด กรุงเทพฯ.
- รวิพัทธ์ งามพัททวีชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วย ผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรี. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชีและ การบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตนรพีณ นคร. (2554). ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี

- กรณีศึกษาบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชีและ การบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิต กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชีบริหาร, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุภาวดี ใจบุญ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานภาครัฐบาลหรือภาคเอกชน เมื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สารนิพนธ์ เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อดิเรก นวลศรี และคณะ. (2560). ปัจจัยในการเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 หลักสูตร ศิลปะศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตร์บัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อนุชิต แยมยีนยง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร เมืองตราด จังหวัดตราด. งานนิพนธ์ศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Hopper, E. (2020). Maslow's Hierarchy of Needs Explained. Retrieved 22 September 2022. From <https://www.thoughtco.com/maslows-hierarchy-of-needs-4582571#:~:text=Elizabeth%20Hopper%2C%20Ph.&text=Maslow's%20hierarchy%20of%20needs%20is,esteem%2C%20and%20self%2Dactualization>.
- Hurst, J., & Good, L. (2009). Generation Y and Career Choice : the Impact of Retail Career Perspectives, Expectations and Entitlement Perceptions. *Career Development International*, 14(6), 570-593.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*. 50(4). 370–396. DOI: 10.1037/h0054346.
- Tolbize, A. (2008). Generational differences in the workplace. Research and Training Center on Community Living at University of Minnesota. Minneapolis : University of Minnesota