

การตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

The Decision Making to Work in the Civil Service Career of Senior Students, Kasetsart University, Bangkhen Campus

ชนัญญา อมรวงศ์ไพบุลย์ / Chanadda Amornwongpaiboon

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

E-mail: chanadda@ocsc.go.th

เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล / Chiocham Arsuwattanakul

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

E-mail: fsoccca@ku.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน 2) เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ระบบค่าตอบแทน ภาพลักษณ์ของระบบราชการ กระบวนการสรรหาบุคลากร และการมีจิตสาธารณะกับการตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ นิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำนวน 378 คน การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนอยู่ในระดับปานกลาง การพิสูจน์สมมติฐานพบว่า นิสิตที่มีภูมิลำเนา และรายได้ของครอบครัวแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเข้าทำงานในระบบราชการแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ระบบค่าตอบแทน ภาพลักษณ์ของระบบราชการ และกระบวนการสรรหา มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้าทำงานในระบบราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การเข้ารับราชการ, นิสิตชั้นปีที่ 4, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

Abstract

The objectives of the research were 1) to study the decision making to work in the civil service career of senior students Kasetsart University (Bangkhen) 2) to compare the decision making to work classified by personal factors and 3) to study the relationship between personality, compensation system, image of bureaucracy, recruitment process, and public mind with the decision making to work. The sample consisted of 378 persons selected from senior students Kasetsart University (Bangkhen). Questionnaires were used to collect data and analyzed by statistical software. Statistical tools used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, One Way ANOVA and Pearson Product Moment Correlation Coefficient, at the .05 level of significance. The results of the research found that the decision making to work in the civil

service career of senior students Kasetsart University (Bangkhen) were at moderate level. The hypothesis testing revealed that sample with difference of place of birth and family income had difference of decision making to work in the civil service career. Moreover compensation system, image of bureaucracy and recruitment process had relationship with the decision making to work in the civil service career at the .05 level of significance.

Keywords: Work in the Civil Service Career, Senior Students, Kasetsart University, Bangkhen Campus

บทนำ

การประกอบอาชีพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ เป็นการเข้ามาหาเงินเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนหรือรายได้ที่จะนำไปใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน อาชีพมีหลายรูปแบบหลายประเภท การประกอบอาชีพเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่ง หากบุคคลใดตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพได้เหมาะสมกับตนเองย่อมมีความสุขในการทำงานและมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพได้มากกว่า ในอดีตอาชีพรับราชการเคยได้รับการยกย่องว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติภูมิสูง ได้รับการยกย่องจากบุคคลในสังคม ดังคำพังเพยที่ว่า “สิบพ่อค้าไม่เท่าพระยาเลี้ยง” กล่าวคือ ในตอนนั้นข้าราชการมีทั้งยศบรรดาศักดิ์ ฐานะและอำนาจเหนือประชาชน คนจึงนิยมเข้ารับราชการ แต่ปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปแล้ว ข้าราชการพลเรือนไม่มียศ ไม่มีบรรดาศักดิ์ เงินเดือนน้อย เกียรติภูมิก็ลดน้อยถอยลง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551) ประกอบกับสังคมปัจจุบันได้รับอิทธิพลจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อประเทศต่างๆ บนโลกรวมถึงประเทศไทย ทำให้ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อชีวิตในด้านแนวคิด ค่านิยม ความเชื่อ การประกอบอาชีพ และวิถีชีวิต หน่วยงานเอกชนก็เริ่มเข้ามามีบทบาทในการเป็นทางเลือกของการประกอบอาชีพที่มากขึ้น ให้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทำงาน ให้สวัสดิการดีเทียบเท่าภาครัฐ การจึงอาจทำให้อาชีพรับราชการได้รับความสนใจน้อยลง และจากผลการสำรวจข้อมูลจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ระดับปริญญาตรี รุ่นปีการศึกษา 2558 ทั้งหมดที่ทำงานแล้ว จำแนกตามประเภทงาน การได้งานตรงสาขาที่จบ และรายได้ พบว่า บัณฑิตทำงานในหน่วยงานเอกชน ร้อยละ 80.38 และทำงานในหน่วยงานรัฐบาล เพียงร้อยละ 9.16 เท่านั้น โดยมีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 17,969.89 บาท (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2560) จากผลสำรวจจะเห็นว่าบัณฑิตที่ทำงานในหน่วยงานเอกชนมีจำนวนสูงกว่าหน่วยงานรัฐบาลหลายเท่า สะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าทำงานของบัณฑิตจบใหม่ หน่วยงานรัฐบาลเป็นองค์กรหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม กำกับดูแล และอนุมัติ อนุญาตตามกฎหมาย รวมถึงนโยบายต่างๆ อำนาจความสะดวกในด้านปัจจัยพื้นฐานให้แก่ประชาชนและรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง ระบบราชการจึงถือเป็นตัวจักรที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนประเทศให้เจริญก้าวหน้าและนำพาสังคมไปสู่ความเจริญและสงบสุขได้ ข้าราชการเป็นบุคลากรหลักและเป็นตัวแทนของรัฐบาลที่ต้องเข้าไปติดต่อสื่อสารโดยตรงกับประชาชน และมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ แต่จากสถิติข้างต้น สัดส่วนของบัณฑิตจบใหม่ที่ทำงานในหน่วยงานราชการเมื่อเทียบกับหน่วยงานเอกชนค่อนข้างมีจำนวนน้อย และเนื่องจากนิสิตชั้นปีที่ 4 เป็นนิสิตที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา จะต้องมีการตัดสินใจขั้นต่อไปในการเลือกประกอบอาชีพ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเรื่องการตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปพัฒนาปรับปรุงระบบราชการให้มีความดึงดูดใจและนิสิตมีการตัดสินใจเข้ารับราชการมากขึ้น

วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน 2) เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ระบบค่าตอบแทน

ภาพลักษณ์ของระบบราชการ กระบวนการสรรหาบุคลากร และการมีจิตสาธารณะกับการตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ การตัดสินใจของบุคคลโดยทั่วไปในทางทฤษฎีจะเป็นไปในลักษณะที่มีเหตุผล หรือเป็น “Economic Man” ซึ่งมักเป็นไปตามข้อสมมติฐานที่สำคัญ คือ 1) ทุกคนจะมีเกณฑ์ที่ยึดถือและใช้ประกอบการตัดสินใจของตน และจะมีการให้น้ำหนักต่อเกณฑ์ต่างๆ ที่แน่นอน 2) ทุกคนจะมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและมองเห็นทางเลือกต่างๆ เท่าที่มีอยู่ได้ 3) ทุกคนจะมีความสามารถในการประเมินแต่ละทางเลือกด้วยเกณฑ์ต่างๆ ที่มีอยู่ และสามารถยุติลงได้ด้วยการให้น้ำหนักรวมกันของแต่ละทางเลือก และ 4) ทุกคนจะมีการควบคุมตนเองให้ต้องเลือกทางเลือกที่มีคุณค่าสูงสุดเสมอ (วุฒิชัย จานงค์, 2523) จากทฤษฎีและแนวคิดข้างต้นจึงนำมาใช้วัดการตัดสินใจเข้ารับราชการโดยวัดจากการเลือกเข้าทำงานในระบบราชการเป็นอันดับแรกหลังสำเร็จการศึกษาทันที ต้องไม่มีความลังเลใจในการตัดสินใจแม้จะมีผู้ไม่เห็นด้วย โดยยึดเกณฑ์ของตนเองและเลือกแล้วว่าเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ Price (1982) ได้แบ่งบุคลิกภาพเป็น 2 แบบ คือ บุคลิกภาพแบบ A และบุคลิกภาพแบบ B โดยบุคลิกภาพแบบ A จะมีความทะเยอทะยาน (Ambition) ตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูง (Setting Excessively High Performance Standard) มีความกระตือรือร้นอย่างแรงกล้า (Hard Driving Behavior) ชอบการแข่งขัน (Competition) มีความก้าวร้าว (Aggressiveness) ชอบแข่งกับเวลา (Time Urgency) ไม่มีความอดทน (Impatience) มีลักษณะที่ชอบสร้างศัตรูกับผู้อื่น (Hostility) มีการพูดและการเคลื่อนไหวรวดเร็ว (Speed and Motor Characteristic) ส่วนบุคลิกภาพแบบ Type B จะมีลักษณะตรงข้ามกับบุคลิกภาพแบบ Type A จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบ Type A จะเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความทะเยอทะยาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน ชอบการแข่งขัน มีการพูดและการเคลื่อนไหวที่รวดเร็ว และจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมากกว่าและเร็วกว่า เช่นเดียวกับ กาจบดีนทร์ พันธุ์ภักดี (2549) ที่ได้ใช้ทฤษฎีของ Price ในการวัดบุคลิกภาพของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นในการประกอบอาชีพรับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทน ระบบค่าตอบแทนในภาคราชการมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการมีผลการปฏิบัติงานสูงอย่างเป็นระบบ และมีคนคิดเงินเข้ามารับราชการอย่างต่อเนื่อง ในระบบราชการไทยมีแนวคิดหลักเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนเช่นเดียวกับภาคเอกชน แต่มีเงื่อนไขและแนวทางดำเนินการที่แตกต่างไปในบางเรื่อง โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ค่าตอบแทนจะกำหนดขึ้นโดยการตราเป็นกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติพระราชกฤษฎีกา ระเบียบ หรือค่าตอบแทนบางประเภทอาจกำหนดโดยมติคณะรัฐมนตรีก็ได้ สำหรับค่าตอบแทนในระบบราชการไทยจะประกอบด้วยส่วนสำคัญหลัก 4 ส่วน ได้แก่ เงินเดือนพื้นฐาน (เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่ง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และเงินรางวัลประจำปี (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559)

การกำหนดค่าตอบแทนมีหลักการสำคัญหลายประการ ดังนี้ 1) หลักความพอเพียง (Adequacy) 2) หลักความเป็นธรรม (Equity) ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ความเป็นธรรมภายใน (Internal Equity) ความเป็นธรรมภายนอก (External Equity) ความเป็นธรรมเฉพาะบุคคล (Individual Equity) 3) หลักความสมดุล (Balance) 4) หลักความมั่นคง (Security) 5) หลักการจูงใจ (Incentive) 6) หลักการควบคุม (Control) (สมศักดิ์ เจตสุรกันต์, 2554) เช่นเดียวกับ กัญญ์ณัฐ โภคาพันธ์ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของวัยรุ่นตอนปลายในกรุงเทพมหานครที่มีต่อการทำงานในภาคราชการ โดยให้ความสำคัญในด้านสวัสดิการมากที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของระบบราชการ ภาพลักษณ์ คือ ภาพที่เกิดขึ้นในจิตใจของประชาชนที่มีต่อองค์กร หน่วยงาน สถาบัน และหมายรวมไปถึงด้านการบริหารหรือการจัดการ (Management) ขององค์กร หน่วยงาน สถาบันนั้นและรวมถึงสินค้า ผลิตภัณฑ์ (Product) และการบริการ (Service) ที่องค์กร หน่วยงาน สถาบันจำหน่าย (วิรัช ภิรัตกุล, 2544)

ภาพลักษณ์องค์กรแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นกิจกรรม กับส่วนที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับบุคคล ซึ่งภาพลักษณ์ที่องค์กรแสดงออกมาจะขึ้นอยู่กับส่วนที่เป็นบุคคล เนื่องจากเป็นตัวกำหนดบทบาทขององค์กรในส่วนที่เป็นกิจกรรมให้แสดงภาพลักษณ์ออกมา และผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจะถูกมองเป็นภาพลักษณ์ขององค์กรด้วย โดยเฉพาะองค์กรขนาดใหญ่ ภาพลักษณ์องค์กรมีความเกี่ยวข้องกับความประทับใจโดยรวมของคนที่มีต่อองค์กรด้วย แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการ (Functional) ที่มีลักษณะเฉพาะที่จับต้องได้ขององค์กรทั้งหมด เช่น อาคารหรือสถานที่ตั้ง 2) ส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ (Emotional) ที่ประเมินได้จากความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อองค์กร

สำหรับภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรประกอบด้วย 1) ภาพของความรู้ 2) ภาพของความดีและความสุภาพอ่อนน้อม 3) ภาพของความขยันขันแข็ง 4) ภาพของความทันสมัย 5) ภาพของประสิทธิภาพในการทำงานและการให้บริการ 6) ภาพของความรับผิดชอบต่อลูกค้าหรือประชาชน 7) ภาพของความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งภาพลักษณ์ที่ดีจะเป็นการสร้างเชื่อมั่น ความเข้าใจต่อประชาชน และเป็นการวางรากฐานอย่างแน่นหนาให้กับองค์กร (อำนาจ วิวรรณ, 2540) จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาจึงนำมาใช้วัดภาพลักษณ์ของระบบราชการ ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านระบบราชการ 2) ด้านผู้บริหาร 3) ด้านอาคารและสถานที่ และ 4) ด้านบุคลากร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากร การสรรหาบุคลากรโดยทั่วไป มี 2 ระบบ คือ ระบบคุณธรรม (Merit System) และระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ซึ่งระบบราชการใช้ระบบคุณธรรมในกระบวนการสรรหาบุคลากร ได้แก่ การสรรหา เลือกสรร และบรรจุบุคลากร โดยอาศัยวิธีทางวิทยาศาสตร์ จิตวิทยา มาสนใจให้บุคคลมาสมัครและทดสอบ เป็นการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามลักษณะงานที่จะรับ การใช้วิธีการนี้อยู่บนพื้นฐานของความเชื่อที่จะเป็นการเปิดโอกาสและสร้างความเป็นธรรมต่อบุคคลที่มีความประสงค์จะเข้าปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงเรื่องเชื้อชาติ การเมือง และความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญ ระบบคุณธรรมนี้มีหลักการอยู่ 4 ประการ คือ 1) หลักความเสมอภาค (Equality) 2) หลักความสามารถ (Ability) 3) หลักความมั่นคง (Security) และ 4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) (สุภาพร พิศาลบุตร, 2548) ดังนั้นจึงนำหลักการ 4 ประการ ในระบบคุณธรรมมาใช้วัดกระบวนการสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจิตสาธารณะ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงจิตสาธารณะ สามารถแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบที่ 1 การหลีกเลี่ยงการใช้หรือการกระทำที่จะทำให้เกิดความชำรุดเสียหายต่อส่วนรวมที่ใช้ประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม วัดได้จากการดูแลรักษา และลักษณะของการใช้ 2) องค์ประกอบที่ 2 การถือเป็นหน้าที่ที่จะมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาของส่วนรวมในวิสัยที่ตนสามารถทำได้ วัดได้จากการทำตามหน้าที่ที่ถูกกำหนด และการรับอาสาที่จะทำบางอย่างเพื่อส่วนรวม 3) องค์ประกอบที่ 3 การเคารพสิทธิในการใช้ของส่วนรวมที่จะใช้ประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม โดยไม่ยึดครองของส่วนรวมนั้นมาเป็นของตนตลอดจนไม่ปิดกั้นโอกาสของบุคคลอื่นที่จะใช้ของส่วนรวมนั้น วัดได้จากการไม่นำของส่วนรวมมาเป็นของตนเอง และแบ่งปันหรือเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ของส่วนรวม (อัญชลี ยิ่งรักพันธุ์, 2550)

คุณลักษณะทั่วไปของบุคคลที่มีจิตสาธารณะต้องมีคุณลักษณะดังนี้ 1) การทุ่มเทและอุทิศตน มีความรับผิดชอบต่อสังคม 2) เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล 3) คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม 4) ลงมือกระทำเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมากกว่าการวิพากษ์วิจารณ์ (ยุทธนา วรณปิติกุล, 2542 อ้างใน กรรยา พรธนะ, 2559) นอกจากนี้ยังต้องมีพฤติกรรมเอื้อสังคมในลักษณะของการกระทำต่าง ๆ ได้แก่ 1) การช่วยเหลือ (Helping) 2) การแบ่งปัน (Sharing Donating) 3) การปลอบโยน (Comforting) (อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ์ และ อุษา ศรีจินดารัตน์, 2549) ดังนั้นสามารถสรุปคุณลักษณะทั่วไปของบุคคลที่มีจิตสาธารณะได้ว่าต้องแสดงออกด้วยการกระทำที่เสียสละหรืออุทิศตนในการช่วยเหลือผู้อื่น

หรือสังคม ด้วยการให้ความช่วยเหลือ การแบ่งปัน และการพลบโยน รวมไปถึงการเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้นการวัดการมีจิตสาธารณะจึงวัดตามองค์ประกอบดังนี้ ด้านการดูแลรักษาของส่วนรวม ด้านการทำงานเพื่อส่วนรวม ด้านการใช้ของใช้ของส่วนรวมและการแบ่งปัน ด้านคุณลักษณะทั่วไป และด้านพฤติกรรมเอื้อสังคม

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. ภูมิลำเนา
3. ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

ระบบคำตอบแทน

ภาพลักษณ์ของระบบราชการ

กระบวนการสรรหาบุคลากร

การมีจิตสาธารณะ

ตัวแปรตาม

การตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิต
ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาเขตบางเขน

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 6,957 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane's (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 378 คน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามคณะวิชาที่ศึกษาของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ทั้งหมด 15 คณะวิชา และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบไม่มีการทดแทน (Without Replacement)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2560 โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี เอกสาร ข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 378 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามดังกล่าวมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเสร็จสิ้นแล้ว ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Software) สถิติที่ใช้ประกอบด้วย สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ

ทดสอบ ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า นิสิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.0 มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 52.1 มีระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมอยู่ระหว่าง 2.50-3.24 คิดเป็นร้อยละ 55.6 และมีรายได้ของครอบครัวต่อเดือน 40,001-80,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.9
2. ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านบุคลิกภาพ พบว่า นิสิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีบุคลิกภาพแบบ Type A คิดเป็นร้อยละ 50.3 โดยบุคลิกภาพแบบ Type A หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะใจร้อน มีความต้องการมุ่งสัมฤทธิ์ เป็นคนกระฉับกระเฉง ชอบการแข่งขัน ไม่ปล่อยเวลาให้ล่วงเลยไปโดยเปล่าประโยชน์ ต้องการงานให้เสร็จก่อนเวลา มีมาตรฐานในการทำงานสูง และไม่อดทนต่อการทำงานล่าช้า และบุคลิกภาพแบบ Type B หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะที่ไม่รู้สึกเดือดร้อนของความเร่งด่วนด้านเวลา ไม่ชอบการแข่งขัน มีความทะเยอทะยานต่ำ มีความอดทนต่อความล่าช้า มีความผ่อนคลายทางอารมณ์
3. ผลการศึกษาเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทน พบว่า โดยภาพรวมระบบค่าตอบแทนพอใจได้ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.28
4. ผลการศึกษาเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของระบบราชการ พบว่า โดยภาพรวมภาพลักษณ์ของระบบราชการอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.91
5. ผลการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมกระบวนการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.91
6. ผลการศึกษาข้อมูลการมีจิตสาธารณะ พบว่า โดยภาพรวมนิสิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีจิตสาธารณะอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89
7. ผลการศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้ารับราชการ พบว่า โดยภาพรวมนิสิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการตัดสินใจเข้ารับราชการอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.60

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจเข้ารับราชการ จำแนกตามเพศ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า นิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ที่มีเพศต่างกัน มีการตัดสินใจเข้ารับราชการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
2. การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจเข้ารับราชการ จำแนกตามภูมิลำเนา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า นิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีการตัดสินใจเข้ารับราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
3. การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจเข้ารับราชการ จำแนกตามคะแนนเฉลี่ยสะสม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า นิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมต่างกัน มีการตัดสินใจเข้ารับราชการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
4. การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจเข้ารับราชการ จำแนกตามรายได้ของครอบครัว ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า นิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ที่มีรายได้ของครอบครัวต่างกัน มีการตัดสินใจเข้ารับราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของการตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ที่มีรายได้ของครอบครัวน้อยกว่า 40,000 บาทต่อเดือน ($\bar{X}=2.79$) มีการตัดสินใจเข้ารับราชการมากกว่ากลุ่มนิสิตที่มีรายได้ของครอบครัว 40,001-80,000 บาทต่อเดือน ($\bar{X}=$

2.62) และกลุ่มนิสิตที่มีรายได้ของครอบครัว 80,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป ($\bar{X}=2.32$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการตัดสินใจเข้ารับราชการ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระบบค่าตอบแทนกับการตัดสินใจเข้ารับราชการ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระบบค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ยิ่งค่าตอบแทนทั้งในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการดีมากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้การตัดสินใจของนิสิตในการเข้ารับราชการมีมากขึ้นเท่านั้น

7. การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาพลักษณ์ของระบบราชการกับการตัดสินใจเข้ารับราชการ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาพลักษณ์ของระบบราชการมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ยิ่งภาพลักษณ์ของระบบราชการดีมากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้การตัดสินใจของนิสิตในการเข้ารับราชการมีมากขึ้นเท่านั้น

8. การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการสรรหาบุคลากรกับการตัดสินใจเข้ารับราชการ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กระบวนการสรรหาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ยิ่งกระบวนการสรรหามีประสิทธิภาพและมีคุณธรรมเพิ่มมากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้การตัดสินใจของนิสิตในการเข้ารับราชการมีมากขึ้นเท่านั้น

9. การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีจิตสาธารณะกับการตัดสินใจเข้ารับราชการ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การมีจิตสาธารณะไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานโดยรวม

ตัวแปรอิสระ	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบ	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
1 เพศ	.449		✓
2 ภูมิลำเนา	.049*	✓	
3 ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม	.730		✓
4 รายได้ของครอบครัว	.000*	✓	
5 บุคลิกภาพ	.757		✓
6 ระบบค่าตอบแทน	.000*	✓	
7 ภาพลักษณ์ของระบบราชการ	.000*	✓	
8 กระบวนการสรรหาบุคลากร	.000*	✓	
9 การมีจิตสาธารณะ	.066		✓

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การตัดสินใจเข้ารับราชการ การตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน มีการตัดสินใจเข้ารับราชการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่านิสิตส่วนใหญ่ยังไม่มีแนวโน้มว่าจะตัดสินใจเข้ารับราชการ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าระบบค่าตอบแทนทั้งเงินเดือนและสวัสดิการยังไม่จูงใจ นอกจากนั้นนิสิตยังเห็นว่าภาพลักษณ์ของระบบราชการยังไม่ค่อยดีเท่าใด และยังไม่มีความมั่นใจต่อระบบการสรรหาในเรื่องประสิทธิภาพและระบบคุณธรรมมากเท่าที่ควร

ภูมิสำเนา นิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนที่มีภูมิสำเนาอยู่ต่างจังหวัด ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ ภาคกลาง และภาคตะวันออกมีการตัดสินใจเข้ารับราชการมากกว่านิสิตชั้นปีที่ 4 ที่มีภูมิสำเนาอยู่ใน 50 เขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เป็นเพราะว่านิสิตที่อยู่ในต่างจังหวัดยังมีค่านิยมและชื่นชมการเป็นข้าราชการมากกว่านิสิตที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจิรนนท์ ไวยศรีแสง (2552) ที่พบว่าภูมิสำเนาเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

รายได้ของครอบครัว นิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนที่มีรายได้ของครอบครัวต่างกัน มีการตัดสินใจเข้ารับราชการแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครอบครัวของนิสิตที่มีรายได้ของครอบครัวน้อย ต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงานมาก ดังนั้นจึงนิยมที่จะเลือกทำงานในระบบราชการเป็นอันดับแรก ซึ่งตรงกันข้ามกับนิสิตที่มีรายได้ของครอบครัวสูง มักจะไม่สนใจอาชีพรับราชการ เพราะต้องการอาชีพที่อิสระและมีความทันสมัยมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอชรายุ เอกชัยมงคล (2545) ที่พบว่ารายได้ของครอบครัวที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประกอบอาชีพรับราชการที่แตกต่างกัน

ระบบค่าตอบแทน ระบบค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน สะท้อนให้เห็นว่าระบบค่าตอบแทนยิ่งสูงมากเท่าใด ยิ่งทำให้นิสิตมีการตัดสินใจเข้ารับราชการมากขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะระบบค่าตอบแทนถือเป็นปัจจัยหนึ่งในการตัดสินใจประกอบอาชีพ โดยค่าตอบแทนในระบบราชการแบ่งออกได้เป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ดังจะเห็นว่าจากผลการศึกษาด้านระบบค่าตอบแทนเป็นรายข้อ นิสิตส่วนใหญ่มองว่าเงินเดือนที่รับจากการทำงานราชการมีความสม่าเสมอและมั่นคง นั่นเป็นเพราะว่าการทำงานราชการจะได้รับเงินเดือนจากภาครัฐซึ่งมีความมั่นคงถาวรมากกว่าองค์กรเอกชน และยังมีกำหนดการจ่ายเงินเดือนที่แน่นอน ส่วนด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล นิสิตส่วนใหญ่มองว่าสวัสดิการที่รับจากการทำงานราชการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร บำเหน็จบำนาญ คຸ້ມคຳกับการทำงาน จะเห็นได้ว่าสวัสดิการที่รับจากการประกอบอาชีพราชการดีกว่าองค์กรเอกชนหลายแห่ง จึงทำให้ระบบค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

ภาพลักษณ์ของระบบราชการ ภาพลักษณ์ของระบบราชการมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน สะท้อนให้เห็นว่ายิ่งภาพลักษณ์ของระบบราชการดีขึ้นมากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้นิสิตตัดสินใจเข้ารับราชการมากขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้เป็นเพราะภาพลักษณ์ขององค์กรหรือหน่วยงานมีความสำคัญต่อการเลือกประกอบอาชีพ และอาจเป็นปัจจัยประกอบการพิจารณาในการเลือกงานด้วย

กระบวนการสรรหาบุคลากร กระบวนการสรรหาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน สะท้อนให้เห็นว่ายิ่งระบบการสรรหาที่มีประสิทธิภาพและคุณธรรมมากเท่าใด ยิ่งจะทำให้นิสิตตัดสินใจเข้ารับราชการมากขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะกระบวนการสรรหาบุคลากรถือเป็นขั้นตอนแรกขององค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ นำใช้ในการแสวงหาบุคคลเข้ามาทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยเริ่มต้นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยในการตัดสินใจเข้ารับราชการหรือไม่ หากกระบวนการสรรหาที่มีประสิทธิภาพและคุณธรรม ก็จะดึงดูดใจให้คนเข้ามาสมัครได้มาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาเรื่องการตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการเพื่อดึงดูดนิสิตนักศึกษาให้ตัดสินใจเข้ารับราชการดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า การตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึงระบบราชการยังไม่จูงใจให้นิสิตเข้าทำงานเป็นอันดับต้นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนิสิตชั้นปีที่ 4 ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและนิสิตที่ครอบครัวมีรายได้สูง จึงใคร่ขอเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีนโยบายเชิงรุกเพื่อจูงใจนิสิตกลุ่มนี้ให้เข้าทำงานในระบบราชการมากขึ้น เนื่องจากว่านิสิตกลุ่มนี้ค่อนข้างทันสมัยและมีการศึกษาดี ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญของระบบราชการในอนาคตต่อไป
2. นอกจากนั้นยังต้องมีนโยบายพัฒนาหรือปฏิรูปนโยบายให้ระบบค่าตอบแทนมีความใกล้เคียงกับภาคธุรกิจ เน้นการสร้างภาพลักษณ์ระบบราชการให้ดีขึ้นกว่าเดิม และต้องทำให้ระบบการสรรหา มีประสิทธิภาพและมีคุณธรรมมากขึ้น เพราะปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีผลทำให้นิสิตชั้นปีที่ 4 ไม่ตัดสินใจที่จะเข้าทำงานในระบบราชการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องเดียวกันอีก โดยศึกษากับนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัยภาครัฐที่อยู่ในภูมิภาคต่างๆ ว่ามีการตัดสินใจเข้ารับราชการอย่างไร เหมือนกันหรือแตกต่างกันกับนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัยภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ควรทำการศึกษาวิจัยแนวโน้มการเลือกประกอบอาชีพของนิสิต นักศึกษา ว่ามีความสนใจหรือมีการตัดสินใจที่จะประกอบอาชีพใด อย่างไร
3. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิต นักศึกษาในมหาวิทยาลัยอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กรรยา พรรณนา. 2559. **จิตสาธารณะ สร้างได้ง่ายนิดเดียว**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2560. **ข้อมูลผู้สำเร็จและภาวะหางานทำของบัณฑิต รุ่นปีการศึกษา 2558**. สืบค้นจาก www.planning.ku.ac.th/planning/downloads/work/work_index.htm.
- กัญญณัฐ โภคาพันธ์. 2559. **ทัศนคติของวัยรุ่นตอนปลายในกรุงเทพมหานครที่มีต่อการทำงานในภาคราชการ**. สืบค้นจาก research.dru.ac.th/ojournal/file_doc/2016_09_23_094400.doc.
- กาจบดินทร์ พันธุ์ภักดี. 2549. **ความคิดเห็นในการประกอบอาชีพรับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิรนนท์ ไวยศรีแสง. 2552. **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร**. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิรัช ลภีรัตนกุล. 2544. **ประชาสัมพันธ์ ฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงเพิ่มเติมใหม่)**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วุฒิชัย จำนงค์. 2523. **พฤติกรรม การตัดสินใจ**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สมศักดิ์ เจตสุรกันต์. 2554. **การบริหารค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2551. การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน ก่อน พ.ศ.2551. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. 2559. รายงานเรื่องการปฏิรูประบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ภาครัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สุภาพร พิศาลบุตร. 2548. การสรรหาและบรรจุพนักงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- อชรายุ เอกชัยมงคล. 2545. ความคิดเห็นต่อการประกอบอาชีพรับราชการของนิสิตที่ศึกษาในสายวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ และอุษา ศรีจินดารัตน์. 2549. การวิเคราะห์ปัจจัยทางจิตสังคมที่สัมพันธ์กับจิตสำนึกทางปัญญาและคุณภาพชีวิตของเยาวชนไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- อัญชลี ยิ่งรักพันธุ์. 2550. ผลการใช้สถานการณ์จำลองผสมกับเทคนิคการประเมินผลจากสภาพจริงเพื่อพัฒนาจิตสาธารณะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อำนวย วีวรรณ. 2540. การแก้วิกฤตการณ์และสร้างภาพพจน์ให้แก่องค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ประกายพริก.

Price, A. 1982. **Type A Behavior Pattern: A Model for Research and Practice**. New York: Academic Press.

Yamane, T. 1973. **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York: Harper and Row Publication.