



การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การภาครัฐของพนักงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

A Study of Factors Affecting Decision on Working in Governmental Organizations of Personnels in Subdistrict Administrative Organizations in Prachuap Khiri Khan Province

เบญญารัตน์ อรุณบรรเจิดกุล

Benyarat Arunbanchoedkul

พิชณู เกลิมวัฒน์**

Pitsanu Chalermwat

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการตัดสินใจการเข้าทำงานในองค์การภาครัฐของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานกับการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การภาครัฐของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 306 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การภาครัฐของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ 2) ปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานกับการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การภาครัฐของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การตัดสินใจเข้าทำงาน

* นักศึกษาปริญญาตรี ภาควิชาการศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

** อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. ภาควิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี



Abstract

This research aimed to: 1) study the level of decision on working in governmental organization of personnels in Subdistrict Administrative Organizations, and 2) examine the relationships between the factors of basic needs and the personnels' decision on applying to work in governmental organizations. The research samples were 306 personnels in Subdistrict Administrative Organizations in Prachuap Khiri Khan Province, derived by using simple random sampling method. The sample size was calculated by using Taro Yamane's formula. The tool for collecting data was a questionnaire. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product-moment correlation coefficient. The research findings were: 1) The decision on working in governmental organization of personnels in Subdistrict Administrative Organizations was overall at a high level. The first three aspects affecting the decision were, ranked in descending order of their mean scores, security in working safety needs, payment and physiological needs, and acceptance social needs, which the set hypothesis was accepted, and 2) There was relationship at a moderate level with statistical significance at 0.05 level between the factors of basic needs and the personnels' decision on applying to work in governmental organizations.

Keywords: The Decision on Working

1. บทนำ

ในสภาพสังคมและเศรษฐกิจของไทยในปัจจุบันตลอดจนกลไกการบริหารต่างๆ ของรัฐมีปัญหา ยังไม่อาจปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทำให้ต้องมีการปฏิรูประบบราชการ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารราชการให้เกิดประสิทธิภาพ โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) มีสาระสำคัญเพื่อนำไปสู่รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เน้นการพัฒนาให้สามารถพึ่งพาตนเอง และมีภูมิคุ้มกันโดยยึดหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวม โดยมี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา”

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจไทย ซึ่งเริ่มมาจากปัญหาวิกฤติทางการเงิน นับตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นมา และปัญหาเด่นชัดเมื่อมีการประกาศลอยตัวค่าเงินบาท และปิดบริษัทเงินทุน รวมทั้งหมด 56 แห่ง ประกอบกับการมีปัญหาการขาดสภาพคล่องได้ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงกับภาคการผลิตและภาคการบริการธุรกิจจำนวนมาก ต้องปิดกิจการหลายแห่ง ต้องลดกำลังการผลิตลดจำนวนวัน ชั่วโมงทำงาน ลดคนงาน จากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้มีการลดคนงานอย่างต่อเนื่อง มีมาจนถึงปัจจุบัน ทำให้กลุ่มผู้ว่างงานหรือบัณฑิตที่จบการศึกษามีความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานจัดเป็นความต้องการในระดับพื้นฐานของมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่



สำคัญและบริหารยากที่สุดในองค์การ นอกจากนี้ภาวะการแข่งขันในธุรกิจ พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ หากรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองไม่มีความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน เขาจะดิ้นรนหรือแสวงหางานในองค์การใหม่ที่จะทำให้เขามีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น ทำให้องค์การต้องสูญเสียกำลังคนที่มีคุณภาพไป และยังเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก และฝึกอบรมพนักงานใหม่ เพื่อมาทดแทนพนักงานเดิม จะเห็นได้ว่า ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการบริหารองค์การที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ

ใน พ.ศ. 2553 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้มีการสอบแข่งขันเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 146 อัตรา (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, 2553: ออนไลน์) และข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ อัตราการว่างงานในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีจำนวน 651 อัตรา (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2554: 29) ปรากฏว่ามีผู้มาสมัครสอบแข่งขันเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 10,703 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, 2553: ออนไลน์) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีผู้ให้ความสนใจมากที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์การภาครัฐ

ด้วยเหตุนี้จึงเป็นมูลเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล และต้องการที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การภาครัฐ ของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อจะได้เก็บเป็นข้อมูลพื้นฐานที่องค์การภาครัฐจะได้เตรียมไว้เป็นข้อเสนอต่อผู้ที่เข้าทำงานกับองค์การภาครัฐ และจะก่อให้เกิดการตัดสินใจที่ถูกต้องมากที่สุด อันจะส่งผลดีต่อการบริหารงานขององค์การ และเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานของบุคลากรต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจการเข้าทำงานในองค์การภาครัฐของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

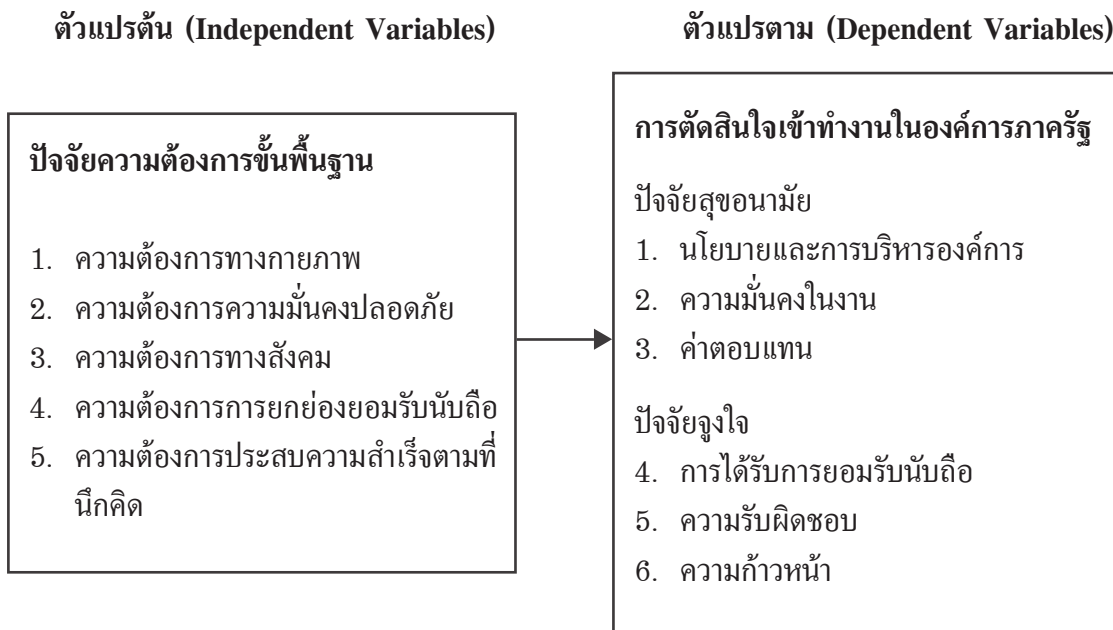
2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานกับการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การภาครัฐของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3. วิธีการศึกษา

3.1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ จึงมีความสนใจในความต้องการขั้นพื้นฐาน 5 ชั้น ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ของมาสโลว์ (Maslow, 1970: 35-38 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ลดาวัลย์, 2551: 150-152) นำมากำหนดเป็นตัวแปรต้น ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยกย่อง ยอมรับนับถือ และความต้องการประสบความสำเร็จตามที่นึกคิด ส่วนตัวแปรตามใช้ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1966 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ลดาวัลย์, 2551: 157-161) โดยเลือกใช้บางด้านที่สนใจจะศึกษามากำหนดเป็นตัวแปร ได้แก่ นโยบายและการบริหารองค์การ ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับ นับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



3.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 1,300 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, 2553: ออนไลน์) ไม่รวมข้าราชการการเมือง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้โดยใช้สูตรการคำนวณของยามาเน่ (Yamane, 1973: 1,088) ณ ตามระดับความคลาดเคลื่อน .05 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นไปตามโอกาสทางสถิติ (Probability Sampling) โดยเลือกการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ

ระดับการศึกษา สาขาวิชา อาชีพเดิม และอัตราเงินเดือนเดิม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามในลักษณะปลายปิด เกี่ยวกับปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐาน ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ของมาสโลว์ ประกอบด้วย ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยกย่องยอมรับนับถือ และความต้องการประสบความสำเร็จตามที่นึกคิด เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยยึดเกณฑ์แบบวัดผลสัมฤทธิ์ระดับปัจจัยของลิเคิร์ท (อ้างอิงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2550: 46) ได้แก่ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามในลักษณะปลายปิด เกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าทำงาน ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮิร์ซเบอร์ก ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารองค์การ ความ



มั่นคงในงาน ค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยยึดเกณฑ์แบบวัดผลสัมฤทธิ์ระดับปัจจัย ของลิเคิร์ท (อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2550: 46) ได้แก่ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1974: 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.947

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเขียนหนังสือถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามด้วยการส่ง-รับเอกสารทางไปรษณีย์ในระหว่าง เดือนพฤษภาคม-เดือนตุลาคม 2554 ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด 306 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 วิเคราะห์เกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐาน 5 ด้าน ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย และแบ่งระดับของความต้องการขั้นพื้นฐาน ออกเป็น 5 ระดับ (วิจิต อุ๋อัน, 2550: 270)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00

หมายถึง ระดับความต้องการมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20

หมายถึง ระดับความต้องการมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40

หมายถึง ระดับความต้องการปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60

หมายถึง ระดับความต้องการน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80

หมายถึง ระดับความต้องการน้อยที่สุด

3.5.2 วิเคราะห์เกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การภาครัฐ 6 ด้าน ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย และแบ่งระดับของการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การภาครัฐ ออกเป็น 5 ระดับ (วิจิต อุ๋อัน, 2550: 270)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00

หมายถึง ระดับการตัดสินใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20

หมายถึง ระดับการตัดสินใจมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40

หมายถึง ระดับการตัดสินใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60

หมายถึง ระดับการตัดสินใจน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80

หมายถึง ระดับการตัดสินใจน้อยที่สุด

3.5.3 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐาน กับการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การภาครัฐของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's



Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ สามารถแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550: 314) ดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (0.70–0.90) แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (ถ้าสูงกว่า 0.90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก)

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.50 (0.30–0.70) แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.00 (0.30 และต่ำกว่า) แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0.00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. ผลการศึกษา

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ด้านความต้องการทางกายภาพ	4.32	0.43	มากที่สุด
2. ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	4.69	0.36	มากที่สุด
3. ด้านความต้องการทางสังคม	4.36	0.56	มากที่สุด
4. ด้านความต้องการการยกย่องยอมรับนับถือ	4.44	0.51	มากที่สุด
5. ด้านความต้องการประสบความสำเร็จตามที่นึกคิด	4.65	0.33	มากที่สุด
รวม	4.49	0.36	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้ง 5 ด้าน พบว่าในภาพรวมมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การภาครัฐ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมี

ผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การภาครัฐ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการประสบความสำเร็จตามที่นึกคิด ความต้องการการยกย่องยอมรับนับถือ ความต้องการทางสังคม และความต้องการทางกายภาพ



4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การภาครัฐของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ	3.94	0.59	มาก
2. ด้านความมั่นคงในงาน	4.34	0.47	มากที่สุด
3. ด้านค่าตอบแทน	4.11	0.46	มาก
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.02	0.61	มาก
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.00	0.70	มาก
6. ด้านความก้าวหน้า	3.88	0.91	มาก
รวม	4.05	0.55	มาก

ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การภาครัฐของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ในภาพรวมการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การภาครัฐ มีระดับการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน มีระดับ

การตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด และอีก 5 ด้าน มีระดับการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ และด้านความก้าวหน้า



4.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานกับการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การภาครัฐของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัยความต้องการ ขั้นพื้นฐาน	การตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การภาครัฐ						
	นโยบาย และการ บริหาร องค์การ	ความ มั่นคง ในงาน	ค่า ตอบแทน	การได้รับ การ ยอมรับ นับถือ	ความรับ ผิดชอบ	ความ ก้าวหน้า	รวม
1. ความต้องการทาง กายภาพ	0.518*	0.427*	0.431*	0.594*	0.594*	0.461*	0.580*
2. ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย	0.127*	0.379*	0.198*	0.397*	0.415*	0.334*	0.360*
3. ความต้องการทางสังคม	0.209*	0.199*	0.365*	0.579*	0.541*	0.451*	0.465*
4. ความต้องการการยกย่อง ยอมรับนับถือ	0.081	0.186*	0.163*	0.376*	0.283*	0.238*	0.261*
5. ความต้องการประสบ ความสำเร็จตามที่นึกคิด	0.144*	0.386*	0.419*	0.558*	0.433*	0.365*	0.437*
รวม	0.262*	0.361*	0.377*	0.607*	0.550*	0.449*	0.506*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานกับการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การภาครัฐของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.506

5. สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

การตัดสินใจการเข้าทำงานในองค์การภาครัฐของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน มีระดับการตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ และด้านความก้าวหน้า มีระดับการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การภาครัฐของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับปานกลาง และจากข้อค้นพบทำให้ทราบว่า ความ



ต้องการขั้นพื้นฐาน ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ของมาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551: 150-153) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การภาครัฐของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เพราะมนุษย์จะมีความต้องการสิ่งต่างๆ ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด เช่น ต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย การศึกษา เพื่อน การเข้าสังคม ความยอมรับนับถือ ฯลฯ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสิ่งเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การภาครัฐ เนื่องด้วยองค์การภาครัฐมีสวัสดิการที่สามารถตอบสนองความต้องการได้มากและครอบคลุมที่สุด ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ทุนการศึกษา ซ่อมแซม และเกียรติยศตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ซเบิร์ก (Hertzberg, 1966 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ลดาวัลย์, 2551: 157-161) ที่สรุปแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจูงใจ ซึ่งปัจจัยสุขอนามัยจะเป็นแรงจูงใจที่สนองตอบต่อความต้องการภายนอก เช่น ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ส่วนปัจจัยจูงใจจะเป็นแรงจูงใจที่สนองตอบกับงานโดยตรงที่จะทำให้คนทำงานรักและชอบในงานที่ทำ เช่น ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ

และจากผลการวิจัยครั้งนี้ ยังมีความสอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ บีช (Beach, 1970: 446) ความต้องการที่ติดตัวมาแต่กำเนิด เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ อากาศ น้ำ อาหาร ที่พักอาศัย ความต้องการด้านกามารมณ์ การพักผ่อน การขับถ่ายของร่างกาย และการป้องกันรักษาตนเอง ส่วนความต้องการที่เกิดขึ้นภายหลัง จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับตนเอง เป็นความต้องการที่แสดงออกถึงความสำคัญของตนเอง นับถือตนเอง ความสำเร็จของตนเอง รวมทั้งความอยากได้ ไม่ขึ้นแก่ใคร และมีอิสรภาพ

ทฤษฎีอี-อาร์-จี (ERG Theory) ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 อ้างถึงใน ญัฐพนธ์ เจริญนันทน์, 2551: 86-87) ความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มความต้องการการดำรงอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในการที่จะดำรงชีพ กลุ่มความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม และกลุ่มความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง

ทฤษฎีการจูงใจของพรอเทอร์และลอเลอร์ (Proter และ Lawler, 1968 อ้างถึงใน เนตร์พัฒนายาวิราช, 2550: 139) ผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานมีสองประการ คือ ผลตอบแทนที่เกิดจากงาน คือการรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ ความรู้สึกสนุกกับการทำงานที่ท้าทาย และผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติได้รับความพอใจ

นอกจากมีความสอดคล้องกับ แนวคิดทฤษฎีที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ฤทธิ์ เจริญพร (2550: 47) ศึกษาถึงแรงจูงใจในการสมัครรับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินที่มีภูมิลำเนาทหารอยู่ในจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการ และด้านสิทธิลดวันรับราชการมีความสัมพันธ์กับการเข้ารับราชการทหารกองประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริเพ็ญ คู่ศักดิ์ศรีสกุล (2549: 51) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กรของรัฐ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กรของรัฐโดยรวมอยู่ในระดับมาก



โดยให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ด้านคุณลักษณะขององค์กร ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัย

สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพ กันธิมา (2550: 30-35) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัย จูงใจด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชร บุญปลอด (2551) ได้ศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพะเยา ผลการศึกษา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เฉลี่ยทุกด้านมีแรงจูงใจในระดับมาก ในด้านการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงในงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร มะโนเพ็ญ (2551: 42) ได้ศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสิน เขตบางแค ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก โดยพบว่าด้านความ

รับผิดชอบเป็นปัจจัยในการกระตุ้นโดยรวมให้มีระดับแรงจูงใจมาก

สรุปผลการวิจัย เรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การภาครัฐของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการขั้นพื้นฐานตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ อับราฮัม มาสโลว์ เป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การภาครัฐ และทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริเบอร์ก เป็นปัจจัยเสริมในการสร้างแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการตัดสินใจเข้าทำงานกับหน่วยงานหรือองค์การภาครัฐมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ จำกัด.
- ณรงค์ฤทธิ์ เจริญพร. (2550). **แรงจูงใจในการสมัครรับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินที่มีภูมิลำเนาทหารอยู่ในจังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **การจัดการทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). **การจัดการสมัยใหม่: Modern Management**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ทริปเพิล กรุ๊ป จำกัด.
- บุษก ไกยวรรณ. (2550). **พื้นฐานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.



- วราพร มะโนเพ็ญ. (2551). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วัชรระ บุญปลอด. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วิชิต อุ่อ้น. (2550). **การวิจัยและการสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร: พรินท์แอนด์ (ประเทศไทย) จำกัด.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2551). **แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์**. เชียงใหม่: ธนุชนพรัตน์.
- ศิริเพ็ญ คู่ศักดิ์ศรีสกุล. (2545). **แรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กรของรัฐ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุภาพ กันธิมา. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. (2553). **ฐานข้อมูลบุคคลท้องถิ่น: ฐานข้อมูลข้าราชการ ลูกจ้าง**. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2553. จาก <http://www.glocalprachuap.org/>.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2554). **ตารางสถิติโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรระดับจังหวัด ไตรมาสที่ 3: กรกฎาคม-กันยายน 2554**. กรุงเทพมหานคร: สำนักสถิติพยากรณ์.
- Beach, D.S. (1970). **Personnel the Management of People at Work**. New York: McMillan Publishing company.
- Cronbach, L.J. (1974). **Essentials of psychological**. 3rd ed. New York: Happer & Row Publishers.
- Yamane, T. (1973). **Statistic: an introductory analysis**. Publication, New York: Harper and Row.