ชื่อเรื่อง	ปัจจัยจูงใจที่ทำให้นักศึกษาตัดสินใจที่จะเลือกเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคเอกชนมากกว่าภาครัฐ
โดย	นางสาว นิตทรา ตังคุปานันท์
ชื่อปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร
สาขาวิชา	นโยบายสาธารณะและการบริหารงานบุคคล
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.จิรวรรณ เดชานิพนธ์
วัน/เดือน/ปี	29 กันยายน 2540

บทคัดย่อ

เอกสารวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาถึง สาเหตุที่ทำให้นักศึกษารุ่นใหม่ไม่นิยมรับราชการ และปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจนักศึกษารุ่นใหม่ ในการเลือกประกอบอาชีพ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา วิธีการดำเนินการ เพื่อจูงใจให้ทรัพยากรมนุษย์ ให้ความสนใจเข้ารับราชการในโอกาสต่อไป โดยทั้งนี้ได้กำหนดหัวข้อในการวิจัยว่า "**ปัจจัยจูงใจที่ทำให้นักศึกษาตัดสินใจที่จะเลือกเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคเอกชนมากกว่าภาครัฐ**"

การวิจัยในครั้งนี้ มีสมมติฐานว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพ ประกอบด้วยปัจจัย 3 กลุ่มคือ

กลุ่มปัจจัยแรก สถานภาพของนักศึกษา ประกอบด้วย สถานภาพส่วนตัวได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนาเดิม อาชีพของบิดามารดา สถานภาพทางการศึกษา วุฒิการศึกษาเดิม สถาบันการศึกษา สาขาคณะวิชา เกรดเฉลี่ยสะสม และรายได้ที่คาดหวัง ไม่มีความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพ

SPU CHONBURI

กลุ่มปัจจัยที่สอง ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจนักศึกษาในการเลือกประกอบอาชีพระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชน ไม่มีความแตกต่างกัน

กลุ่มปัจจัยที่สาม ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ (Motivation Factor) จะมีผลต่อการจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพ มากกว่า ปัจจัยบำบัด (Hygiene Factor)

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบวิธีการศึกษาในเชิงพรรณา (Descriptive Method) และ เชิงสำรวจ (Survey Method) โดยทำการสำรวจและรวบรวมข้อมูล จากนักศึกษาที่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ 3 , 4 ของมหาวิทยาลัยต่างๆ ทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชนทั้งหมด 14 แห่ง ไม่จำกัดเพศ และสาขาคณะวิชา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากนักศึกษาจำนวน 615 ชุด ได้รับกลับคืนมา และใช้ในการวิเคราะห์ทั้งสิ้น 592 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.26 ของแบบสอบถามทั้งหมด

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ใช้โปรแกมสำเร็จรูป สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS/PC+) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมาเลขคณิต ไคสแควร์ ส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐาน และ T-Teat โดยมุ่งเน้นการใช้ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ ของเฮร์ซเบิร์ก และแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิพลของสังคมไทยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพ เป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้ นอกจากนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดระดับของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการจูงใจนักศึกษาในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ ตามลำดับ

ผลการศึกษาปัจจัย ที่มีผลต่อการจูงใจนักศึกษารุ่นใหม่ในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

กลุ่มปัจจัยแรก ปัจจัยสถานภาพของนักศึกษา ประกอบด้วย สถานภาพส่วนตัว สถานภาพทางการศึกษา และรายได้ที่คาดหวัง จากการศึกษาพบว่า สถานภาพส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ภูมิลำเนาเดิม อาชีพของบิดามารดา สถานภาพทางการศึกษาได้แก่ วุฒิการศึกษาเดิม สถาบัน คณะสาขาวิชา เกรดเฉลี่ยสะสม และรายได้ที่คาดหวัง มีส่วนสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพ ยกเว้น เพศ เป็นเพียงปัจจัยเดียวที่ไม่มีส่วนสัมพันธ์ กับการเลือกประกอบอาชีพ

SPU CHONBURI

กลุ่มปัจจัยที่สอง จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจนักศึกษาในการเลือกประกอบอาชีพระหว่างภาครัฐ และเอกชน มีความแตกต่างกัน ปัจจัยเหล่านั้น ได้แก่ ปัจจัยผลตอบแทนด้านเงินเดือนและค่าจ้าง , การปกครองบังคับบัญชา , มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน , สถานภาพทางสังคม และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

กลุ่มปัจจัยที่สาม จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจนักศึกษาในการเลือกประกอบอาชีพ จะประกอบด้วย ปัจจัยบำบัด และปัจจัยจูงใจ ควบคู่สลับกันไปมา โดยในที่นี้(จากตารางที่ 23) ปัจจัยที่มีผลจูงใจนักศึกษา ในการเลือกประกอบอาชีพเข้ารับราชการได้มากที่สุด ได้แก่ มีสวัสดิการ และสิ่งเกื้อกูลประโยชน์ต่างๆ มากกว่าอาชีพอื่น และ(จากตารางที่ 24) ปัจจัยที่มีผลจูงใจนักศึกษา ในการเลือกประกอบอาชีพเข้าทำงานบริษัทเอกชนได้มากที่สุด ได้แก่ ผลตอบแทนด้านเงินเดือน และค่าจ้าง ซึ่งทั้งสองปัจจัยข้างต้นนี้ เป็นปัจจัยบำบัดทั้งคู่ และมีปัจจัยจูงใจ อยู่ในอันดับรองลงมา ดังนั้นจากสมมติฐานที่ว่า ปัจจัยจูงใจ จะมีผลต่อการจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพ มากกว่า ปัจจัยบำบัด จึงไม่เป็นความจริง

นอกจากนั้น จากผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจนักศึกษาในการเลือกประกอบอาชีพเข้าทำงานในบริษัทเอกชน หรือเข้ารับราชการ โดยส่วนใหญ่จะอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ยกเว้น ปัจจัยผลตอบแทนด้านเงินเดือน และค่าจ้าง และ ปัจจัยเป็นอาชีพที่มั่นคง เพราะเป็นหลักประกันมากกว่าอาชีพอื่น เป็นเพียง 2 ปัจจัย ที่มีระดับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับกลางเท่านั้น

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ

จากผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพเข้าทำงานในบริษัทเอกชนคิดเป็นร้อยละ 70.80 และเข้ารับราชการคิดเป็นร้อยละ 29.20 ของนักศึกษาทั้งหมด เมื่อเทียบกับการศึกษางานวิจัยของ ประกิต ประทีปะเสน (2534) พบว่า นักศึกษาที่กำลังสำเร็จการศึกษาตัดสินใจรับราชการคิดเป็น ร้อยละ 23.30 และเมื่อเทียบกับการศึกษางานวิจัยของ อุณารัตน์ ธรรมมิโกมินท์ (2513) พบว่า นักศึกษาปีสุดท้ายของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตัดสินใจเข้ารับราชการ (รวมรัฐวิสาหกิจ) คิดเป็นร้อยละ 38.50 จากงานวิจัย

SPU CHONBURI

ดังกล่าว เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว จะพบว่า ในปัจจุบันนี้ นักศึกษาโดยส่วนใหญ่ไม่นิยมเข้ารับราชการ โดยมีสาเหตุที่สอดคล้องกัน ทั้ง 3 งานวิจัย ที่ทำให้นักศึกษาไม่นิยมเข้ารับราชการ คือปัจจัยจูงใจต่างๆ ของภาครัฐไม่เอื้ออำนวยต่อการจูงใจ นักศึกษาในการเลือกประกอบอาชีพเข้ารับราชการ ได้แก่ ผลตอบแทนด้านเงินเดือน และค่าจ้าง เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบมากที่สุด และมีปัจจัยอื่นๆ เป็นอันดับรองลงมา ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน , สถานภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อม , มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน , ความมีอิสระในการทำงาน และอยากได้งานที่ตรงกับที่เรียนมา

ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น และจากข้อจำกัดพื้นฐานทางโครงสร้างของระบบราชการไทย อันได้แก่ โครงสร้างของระบบราชการที่มีขนาดใหญ่ แรงเฉื่อย และความล่าช้าของระบบราชการ ภาพพจน์ของระบบราชการ เช่นความอืดอาด ไม่ยืดหยุ่น การเมืองเข้าแทรกแซง งบประมาณรายจ่ายที่มีจำกัด ภาพพจน์ของระบบราชการ และทัศนคติในการเป็น "ผู้ควบคุม" ตามกฎระเบียบมากกว่าเป็นผู้ให้บริการ ทั้ง 5 ข้อดังกล่าวนี้ เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญอย่างหนึ่ง ที่ทำให้การแก้ไขปัญหา เพื่อชักจูงใจให้ทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ภาคราชการในโอกาสต่อไปนั้น ไม่สามารถแก้ไขได้ในทันที หากข้อจำกัดพื้นฐานเหล่านี้ยังไม่ได้รับการแก้ไข ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะวิธีการ มาตราการบางประเด็นในการป้องกันการขยายตัวของปัญหา และช่วยเสริมการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้บรรลุผลสำเร็จได้ดังนี้:-

1. สนับสนุนให้มีการปฏิรูประบบราชการไทย เพื่อทำให้โครงสร้างของระบบราชการมีขนาดเล็กลง เช่น การแปรรูประบบราชการ (Privatization) โดยให้เอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการของราชการมากขึ้น

2. ปรับปรุงผลตอบแทน ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงินเพื่อให้เพียงพอต่อการครองชีพ โดยเฉพาะการปรับปรุงผลตอบแทนทางอ้อมในรูปของสวัสดิการต่างๆ ให้เห็นผลได้ว่าดีกว่าภาคเอกชนอย่างชัดเจน

SPU CHONBURI

3. ปรับปรุงขบวนการ และวิธีการพิจารณาความดี ความชอบ และเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยคำนึงถึงความสามารถ และคุณธรรมเป็นหลัก โดยมีการสร้างระบบขึ้นมากำกับควบคุมดูแลให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปโดยความยุติธรรม

4. ปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการเสริมสร้างให้หน่วยงานเหล่านี้ มีบทบาทในการทำงานอย่างแท้จริง

5. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีโอกาสก้าวหน้า โดยการพัฒนาข้าราชการด้วยวิธีการต่างๆ เช่น ให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อในภาคค่ำ พัฒนาความรู้ และอบรมเทคนิควิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ให้แก่พนักงาน โดยมีการจัดวางหลักสูตรให้เหมาะสมกับข้าราชการในแต่ละระดับ

6. ปรับปรุงภาพพจน์ของระบบราชการ ด้วยการปฏิรูปกฎเกณฑ์ ที่ยุ่งยากซับซ้อนให้มีความชัดเจน เข้าใจง่าย เพื่อลดขั้นตอนวิธีการทำงานที่ไม่จำเป็นออก

7. ปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น สร้างบรรยากาศ และสภาพสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้เหมาะสม ซึ่งในที่นี้รวมถึงการประสานงานระหว่างแผนก และ จัดเตรียมอุปกรณ์สำนักงานต่างๆ มีให้เพียงพอต่อการใช้งาน และมีการฝึกอบรมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสม

8. พัฒนาปรับปรุง ขบวนการสรรหาบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ ภายในองค์การโดยคำนึงถึงสถานภาพของบุคคลเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ทั้งทางด้านคุณวุฒิ และวัยวุฒิ โดยใช้หลักการ Put the right man into the right job

9. ความร่วมมือ และการพัฒนาหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ทบวงมหาวิทยาลัย มีการวางแผนผลิตบัณฑิต ให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจะช่วยป้องกันปัญหาการว่างงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของบัณฑิต ให้มีความคิดริเริ่ม และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เพื่อเตรียมความพร้อม ในการออกไปประกอบอาชีพ ตลอดจนการพัฒนาฝีมือแรงงานผู้เข้าฝึกอบรม ของกรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องสอดคล้องกับความต้องการของตลาด หรือ สถานประกอบการต่างๆ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และอนาคตข้างหน้า

SPU CHONBURI