

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในภาครัฐ กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวงาม
อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ¹

หงกฤษฎารณ์ ภูเชาวนวิรัตน์ ²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในภาครัฐ กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวงาม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวงาม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลข้าวงาม จำนวน 20 คน ที่ทำงานในหน่วยงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์โดยการกำหนด Key Informant ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐนั้น คือ ครอบครัว เนื่องจากค่านิยมของครอบครัวเชื่อว่าเป็นงานที่มั่นคงและมีเกียรติและความต้องการตอบสนองต่อการดูแลครอบครัวด้วยสิทธิและสวัสดิการจากหน่วยงานของรัฐส่งผลต่อการเลือกทำงานในหน่วยงานภาครัฐแทนการทำงานเอกชน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในภาครัฐ กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวงามอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

² นิสิตปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This research aims to study what the decision factor on working in government organization of civil servant in Khaongam Subdistrict Administrative Organizations, The Key Informant are 20 people who working with the organization more than 3 month

The research found that Family are main factor to decision on working in governmental organization of civil servant in Subdistrict Administrative Organizations because of work on government organization are work security and honorable. Remark, Government benefit for civil servant are cover to their family.

บทนำ

จากค่านิยมของคนไทย ที่มีความเชื่อว่าต้องรับราชการจึงจะเป็นการทำงานที่มีเกียรติดังคำพังเพยที่ว่า สิบพ่อค้าไม่เท่าหนึ่งพระยาเลี้ยง ที่มีความหมายถึงการเป็นพ่อค้าสิบคนยังไม่สู้คนทำงานรับราชการเพียงคนเดียว เพราะการรับราชการนั้นเมื่อมียศใหญ่โตก็จะมีอำนาจ มีทั้งเงินทอง เกียรติยศและบริวาร ในสมัยก่อนอาชีพรับราชการมีความมั่นคงมาก แตกต่างจากอาชีพพ่อค้าที่มีความเสี่ยงและความไม่มั่นคงมากมาย แม้จะสามารถประกอบธุรกิจสร้างตัวจนร่ำรวยก็ไม่มีเกียรติ ไม่ได้รับการนับถือเหมือนการประกอบอาชีพอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับราชการ

จึงทำให้เกิดประโยชน์หนึ่งที่ทุกคนต้องค้นหาคือ ตั้งใจเรียนโตขึ้นจะได้เป็นเจ้าของคน นายคน นั้น เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องเคยได้ยินจากญาติผู้ใหญ่หรือพ่อแม่บ้างอย่างน้อยสักครั้งในชีวิต จากประโยคที่ว่า จะเห็นได้ว่าคนไทยมีค่านิยมในการส่งสอนบุตรให้มีความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจเล่าเรียน มุ่งใส่ใจต่อการศึกษา เพื่อที่จะได้เป็นข้าราชการ ซึ่งมีความเชื่อว่าเป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นที่นับหน้าถือตา เป็นการสร้างชื่อเสียงแก่วงศ์ตระกูล เป็นค่านิยมเก่าแก่ที่ปลูกฝังกันมาจากรุ่นสู่รุ่น โดยผู้ที่เผยแพร่แนวคิดล้วนมาจากผู้เป็นปู่ย่า จากยุคเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) ที่เห็นคนรับราชการแล้วมีคนนับหน้าถือตา จึงได้ถ่ายทอดและปลูกฝังแนวคิดนี้เรื่อยมา และยังคงพยายามถ่ายทอดแนวความคิดนี้สู่บุตรหลานในความดูแล

ความต้องการอาชีพที่มีความมั่นคงส่งผลให้พนักงานในบริษัทมองหาบริษัทใหญ่ที่สภาพคล่องทางการเงินและมีสวัสดิการที่ดีให้แก่พนักงาน อีกทางเลือกหนึ่งทางเลือกที่ผู้คนคิดและตัดสินใจเข้าทำงานในภาครัฐที่มีสวัสดิการด้านต่างๆ ดูแลทั้งตัวเอง บุพการี และครอบครัว เนื่องจากการเลือกตัดสินใจจะทำงานในองค์กรใดนั้น ย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิต และส่งผลต่อสิ่งแวดล้อมในการดำเนินชีวิตในอนาคตข้างหน้า และเมื่อมองย้อนกลับไป ความตั้งใจที่จะเข้าทำงานที่หน่วยงานใด ก็เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการเลือกศึกษา เช่นหากต้องการเป็นหมอต่อมต้องเรียนวิทย์ - คณิต เพื่อสอบเข้าคณะแพทย ถ้าต้องการเป็นล่าม ก็เลือกเรียนศิลป์-ภาษา เพื่อจะสอบเข้าศึกษาต่อในคณะมนุษยศาสตร์ เป็นต้น สำหรับการต้องการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ ก็มีตำแหน่งงานมากมายที่ต้องใช้คุณสมบัติและความเหมาะสม สาขาความรู้ที่เรียนมาและสอบเข้าในหน่วยงานที่ต้องการทำงานให้ได้ จึงจะได้งาน ความสำคัญของการศึกษาในอดีตเองก็ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกในการทำงาน

ประกอบกับการปรับค่าแรงขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ(ฉบับที่ 6) พ.ศ.2554 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2554 ส่งผลให้ค่าแรงขั้นต่ำของแรงงานในกรุงเทพมหานคร ฯ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร เพิ่มขึ้นจากเดิม 215 บาท เป็น 300 บาท หรือเพิ่มขึ้น 85 บาท (ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักเศรษฐกิจแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง) และกำหนดให้ค่าแรงขั้นต่ำของผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ที่ 15,000 บาท ทำให้เงินเดือนของนักศึกษาที่จบปริญญาตรีและเข้าทำงานในภาครัฐเริ่มต้นที่ 15,000 บาท ไม่น้อยเหมือนเมื่อสมัยอดีตที่คนเข้าใจว่าเงินเดือนของข้าราชการน้อย การทำงานให้ภาครัฐแม้มีความมั่นคงแต่ก็มีรายได้น้อยทำให้เป็นหนี้สูง

สภาพเศรษฐกิจและสังคมโลกในปัจจุบัน ปัญหาจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ กฎหมาย ค่าแรง กำแพงภาษี เขตการค้าเสรี ความน่าเชื่อถือของภาครัฐและนโยบายของผู้นำเป็นปัจจัยที่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายฐานการลงทุนจากในประเทศไทยไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่มีค่าแรงถูกกว่าและมีนโยบายที่เอื้อประโยชน์แก่นักลงทุนมากกว่า กอปรกับการเปิดAEC หรือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ที่ทำให้มีการหลั่งไหลของแรงงานและอาชีพเฉพาะเช่น แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร สถาปนิก และนักบัญชี นักบริการการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นอาชีพที่เดินทางไปทำงานในอาเซียนได้อย่างอิสระ รวมไปถึงแรงงานจากประเทศลาว เวียดนาม พม่า เขมร เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยจำนวนมาก และนายจ้างก็นิยมจ้างมากกว่า เพราะแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ไม่เลือกงาน ไม่ค่อยมีปัญหาเรื่องค่าแรงหรือสวัสดิการต่างๆ และทำงานอย่างขยันขันแข็งเป็นที่พอใจของนายจ้างกว่าแรงงานคนไทย ทำให้มีการหลั่งไหลเข้าของกลุ่มอาชีพจำนวนหนึ่ง ประกอบกับจำนวนนักศึกษาจบใหม่ที่เพิ่มสูงขึ้นทุกปี

เศรษฐกิจของประเทศไทยที่มีรูปแบบของเศรษฐกิจแบบผสมและอุตสาหกรรม มีการพึ่งพารายได้จาก การส่งออก ซึ่งไทยเป็นผู้ผลิตอาหาร ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรรายใหญ่อันดับต้นๆของโลก มีรายได้จากการ ส่งออกประมาณ 70-75% จากสถานการณ์ที่ค่าเงินบาทแข็งตัวและราคาน้ำมันโลกที่สูงขึ้นประกอบกับความ ผันผวนตามสถานการณ์ของเศรษฐกิจโลก และค่าแรงในไทยที่สูงเป็นอันดับที่สี่ รองจากประเทศ สิงคโปร์ บรูไน และมาเลเซีย (บิซซิเนสทูเดย์ 9 ธันวาคม 2562) ทำให้เกิดการย้ายฐานการลงทุนจากประเทศไทยไปยัง ประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาค ประกอบกับการหดตัวของการลงทุนในภาคเอกชน ก่อให้เกิดความต้องการงาน สูงขึ้นในขณะที่ตลาดแรงงานมีน้อยลง ซึ่งส่งผลให้เกิดความสนใจในการเข้าทำงานภาครัฐมากขึ้น เพราะ นอกจากจะมีความมั่นคงและมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานแล้ว ค่าแรงหรือเงินเดือนนั้นก็ไม่ได้แตกต่างจาก ภาคเอกชนนักเมื่อรวมกับสวัสดิการต่างๆที่ทางภาครัฐได้จัดไว้ให้สำหรับข้าราชการ

จากสถิติของผู้เข้าสมัครสอบ ก.พ. ซึ่งเป็นการสอบเพื่อคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสม สำหรับการเข้ารับราชการในหน่วยงานต่างๆของภาครัฐ เรียกว่าการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ที่จัดสอบโดยสำนักงาน ก.พ. หรือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่ปี 2561 เป็นต้นมา นั้นแสดงให้เห็นว่า มีจำนวนผู้ให้ความสนใจและสมัครสอบมากขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกๆปี พ.ศ. 2561 คือ 499,718 คน ปี พ.ศ. 2562 จำนวน 580,000 คน และจากสถิติในปีล่าสุดนั้น มีผู้เข้าสมัครสอบในวันแรกมาก ถึง 400,000 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่มากจนทำให้เว็บไซต์สมัครสอบล่ม และมีผู้เข้าสอบเต็มจำนวนทุกที่นั่งคือ 526,520 คน โดยคนที่สมัครสอบได้แต่ไม่สามารถชำระเงินได้ ทางสำนักงาน ก.พ. จะดำเนินการจัดรอบสอบ เพิ่มเติมให้ภายหลัง แสดงให้เห็นว่ามีผู้สนใจต้องการเข้ารับราชการมากขึ้นทุกปี

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงาน ในภาครัฐ เพื่อให้เป็นแนวทางสำหรับการเลือกเส้นทางการศึกษา แนวทางในการตัดสินใจในการประกอบ อาชีพและภาครัฐสามารถใช้ข้อมูลนี้เพื่อบริหารแนวทางการจัดสรรอัตรากำลังและพัฒนาบุคลากรต่อไปโดยให้ สอดคล้องกับความต้องการของภาครัฐที่มุ่งจะตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสังคม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ กรณีศึกษา องค์กร การบริหารส่วนตำบลข้าวงาม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีการศึกษาวิจัย

ประกอบด้วย 2 กระบวนการ ประกอบด้วย

1. การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) เป็นการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงจูงใจและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกทำงานในภาครัฐหรือการรับราชการ

2. การสัมภาษณ์เชิงเจาะลึก (In-depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์โดยเลือกใช้คำถามแบบชี้แนะที่มีความยืดหยุ่นเปิดกว้าง เลือกใช้คำสำคัญ (Keywords) เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความหลากหลายในมิติที่แตกต่างและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยแทนการใช้คำถามปลายปิด ว่าค่านิยมใดส่งผลกระทบต่อการทำงานในภาครัฐหรือการเข้ารับราชการ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการศึกษาวิจัยประกอบด้วย พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างวาม จำนวน 20 คน ที่ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างวามมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน โดยใช้คำถามปลายเปิด และการสัมภาษณ์รายบุคคลประกอบ

แนวความคิด และ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ค่านิยมในการเข้ารับราชการ

ค่านิยม หมายถึง ความคิด ทัศนคติ อุดมการณ์ ความเชื่อ รูปแบบการดำเนินชีวิตเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรม สิ่งที่ยึดมั่นไว้ปฏิบัติและเป็นแนวทางหล่อหลอมให้เกิดรูปแบบหรือกระบวนการที่สืบทอดและส่งต่อภายในบุคคลหรือองค์กร ค่านิยมเป็นตัวกำหนดให้บุคคลมองหางานหรือรูปแบบขององค์กรที่ตรงต่อความต้องการของตนเอง เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับรสนิยม ความคิด ความต้องการ เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงาน จะได้เกิดความผูกพันและรักดีในงานที่ทำ

จากการศึกษาพบว่า ค่านิยมที่ทำให้คนนิยมเข้ารับราชการประกอบขึ้นมาจากความเชื่อว่างานราชการเป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นงานที่น่ายกย่อง ได้รับการเชิดหน้าชูตา มีคุณค่าต่อตัวเอง ครอบครัวยุ และสังคม ในสังคมไทย ภาพลักษณ์ของการทำงานราชการคือ เป็นหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่ มีความมั่นคงสูง มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและแผน ที่จะกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงของประเทศหรือสังคม ขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม มีความเข้มแข็ง กุมเศรษฐกิจ มีเครื่องแบบที่ศักดิ์สิทธิ์ มีศรัทธาในงานและ

มีความก้าวหน้าเติบโต สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อแข่งขันให้ประสบความสำเร็จเป็นที่นับหน้าถือตาและทรงเกียรติ

จากการศึกษาเรื่องแนวคิดและค่านิยมเกี่ยวกับการรับราชการในประเทศไทย ทำให้เห็นว่า การรับราชการนั้นเป็นการทำงานที่มีเกียรติเป็นอย่างมาก เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากผู้คนในสังคม เป็นที่นับหน้าถือตา การรับราชการจึงมีความแตกต่างจากการประกอบอาชีพอื่นๆ เพราะในอดีตนั้น คนไทยไม่ค่อยเชี่ยวชาญด้านการประกอบอาชีพค้าขาย ทำให้เมื่อลงทุนค้าขายแล้วก็ไม่ประสบผลสำเร็จ ไม่เกิดกำไรเท่าที่ควร หรือต่อให้สามารถค้าขายได้รวบรวมผู้คนที่ยังคงคิดว่าอาชีพพ่อค้านั้นไม่ทรงเกียรติ แตกต่างจากการทำงานเป็นขุนนางหรือการรับใช้เจ้านายซึ่งสามารถเทียบได้กับการรับราชการในปัจจุบันที่มีการจ่ายเงินเบี้ยหวัด เบี้ยเลี้ยง หรือเงินเดือนจากเจ้านายหรือพระเจ้าแผ่นดิน เปรียบเสมือนการทำงานที่ไม่ต้องใช้จ่ายเงินลงทุนแต่สามารถได้เงินผลตอบแทนกลับมาได้ คนในสมัยโบราณจึงไม่นิยมให้ลูกหลานในครอบครัวของตนประกอบอาชีพพ่อค้า ดังกล่าว แต่ต้องการให้เข้ารับราชการเพราะมีความมั่นคง มั่นคง เมื่อครั้งอดีตนั้นอาชีพรับราชการไม่เพียงแต่จะได้เงินทองจากตำแหน่งของการทำงานเท่านั้น แต่ยังมีโอกาสได้รับพระราชทานสิ่งของต่างๆ จากเจ้าฟ้า เจ้าแผ่นดิน มีทั้งข้าทาสบริวาร รวมไปถึงข้าวของเงินทองและที่ดิน มีความมั่นคงเป็นอย่างมากจนเป็นที่มาของสำนวน “สิบพ่อค้าไม่เท่าหนึ่งพระยาเลี้ยง”

แนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีของมาสโลว์สามารถแบ่งระดับของความต้อการออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order Needs) คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีพ ได้แก่ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เช่น ต้องการอากาศ ต้องการอาหาร ต้องการความอบอุ่น ต้องการนอนหลับพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นแรงขับเคลื่อนพื้นฐานของร่างกายที่ต้องใช้ในการดำรงชีวิตอยู่ เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองก็จะไม่สามารถพัฒนาไปยังความต้องการอื่นได้ จากการศึกษาพบว่า เมื่อมีเหตุเครื่องบินตกและมีผู้โดยสารรอดชีวิตด้วยการกินเนื้อของศพที่เสียชีวิตจากเหตุการณ์เดียวกัน โดยคนผู้นั้นเป็นนักบวชในนิกายคาทอลิก แสดงให้เห็นว่าเมื่อร่างกายต้องการความต้องการขั้นพื้นฐานก็จะทำให้สูญเสียหรือมองข้ามจริยธรรมไป เพื่อให้ตัวเองสามารถมีชีวิตรอดได้ ถ้าไม่สามารถเติมเต็มความต้องการขั้นพื้นฐานที่ต่ำที่สุดได้ ก็จะไม่มีความต้องการในระดับต่อไป กล่าวคือ เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) หรือความต้องการในการดำรงชีวิตยังไม่ถูกตอบสนองจนพอใจ ก็จะไม่ถูกกระตุ้นจนไม่ปรากฏความต้องการอื่นๆ หรือถูกครอบงำด้วยความต้องการนั้นตลอดไป ทำให้ขาดแรงขับเคลื่อนที่จะสร้างสรรค์คุณค่าหรือประโยชน์อื่นๆต่อไป

2. ความต้องการระดับสูง (Higher Other Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตของบุคคล หลังจากที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำ

อย่างความต้องการในการดำรงชีพ ความปลอดภัยในการใช้ชีวิต และได้รับความรักแล้ว ความต้องการได้รับการยกย่องนี้แบ่งออกเป็น ความต้องการการนับถือตนเองและความต้องการการได้รับความนับถือจากผู้อื่น

การนับถือตนเองนั้น คือ ความรู้สึกที่ตัวเองมีอำนาจ มีความสามารถ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง สามารถใช้ชีวิตได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องพึ่งพิงใคร มีความเป็นอิสระ มีผลสัมฤทธิ์จากการดำรงชีวิต มีความเด่นดังในการดำเนินชีวิต โดยไม่พึ่งพาอาศัยผู้อื่น

การได้รับความนับถือจากผู้อื่น คือ ได้รับเกียรติยศ ได้รับการยกย่อง ความชื่นชม ความสนใจ มีชื่อเสียงและสถานะเป็นที่กล่าวขาน มีคุณค่าจากการถูกยอมรับ เป็นทัศนคติที่เชื่อว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถเชื่อว่าชีวิตตนเองมีประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม

แนวคิดทฤษฎี X และ Y ของ แมคเกรเกอร์

แมคเกรเกอร์ (McGregor) เป็นศาสตราจารย์วิชาบริหารจากมหาวิทยาลัยแมสซาชูเซตส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์และค้นพบทฤษฎี 2 อย่าง ซึ่งเรียกว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X ที่มองว่ามนุษย์มีแต่ข้อเสีย มีความขี้เกียจ ใจ ไม่อยากทำงาน มีความเห็นแก่ตัวและต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเป็นการมองเชิงลบ มองว่ามนุษย์นั้นต้องการที่จะเป็นผู้ตามมากกว่าต้องการเป็นผู้นำ พยายามหลีกเลี่ยงความก้าวหน้า ทะเยอทะยานน้อย ต้องการแค่เพียงความปลอดภัยมั่นคง เวลาทำงานจึงจำเป็นต้องมีหัวหน้าเพื่อควบคุมการทำงาน เพราะถ้าไม่มีหัวหน้าคอยควบคุม ว่ากล่าว หรือลงโทษแล้ว งานก็มักจะไม่ได้ ไม่เกิดผลสำเร็จ เป็นการมองคนในแง่ร้าย

ทฤษฎี Y ที่มองว่า มนุษย์เต็มไปด้วยข้อดี มีความรับผิดชอบ มีพื้นฐานที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นการมองเชิงบวก มองว่ามนุษย์นั้นมีพลังในการสร้างสรรค์ สามารถร่วมมือกันเพื่อทำงานใหญ่ประสบผลสำเร็จและมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้รับมอบหมายและแสวงหาความปลอดภัย มั่นคง ความสำเร็จ และเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นตลอดเวลา เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมในยุคปัจจุบัน

จึงเป็นแนวคิดที่ผู้บริหารต้องตระหนักถึงข้อเท็จจริงและธรรมชาติของมนุษย์ก่อน และทำความเข้าใจทั้งทฤษฎี X ที่มองว่ามนุษย์มีแต่ข้อเสีย และ ทฤษฎี Y ที่มองมนุษย์มีแต่ข้อดี เพื่อที่จะใช้ตัดสินใจว่าจะเลือกใช้อะไรในการจูงใจ จัดสวัสดิการ เพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อการทำงานที่เหมาะสมของพนักงาน ลูกจ้าง ซึ่งในยุคปัจจุบันผู้คนมีอิสระในความคิดและการแสดงออกมากขึ้น ไม่ชอบอยู่ใต้การบังคับและควบคุมที่มากเกินไป แนวคิดแบบทฤษฎี Y จึงเหมาะและสามารถใช้จูงใจบุคคลได้มากกว่า เพราะการให้พื้นที่ในการคิดและการทำงาน เป็นวิธีที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในยุคปัจจุบัน

จากแนวคิดของแมคเกรเกอร์จึงสามารถสรุปได้ว่า การทำงานโดยมีระบบสายบังคับบัญชาเป็นการกระจายความคิด กระจายความเสี่ยงและผู้บังคับบัญชาก็จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อที่จะชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามคำสั่งหรือนโยบายที่ได้รับมอบหมายเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยผู้บังคับบัญชาจำเป็นที่จะต้องรู้จักว่าผู้บังคับบัญชาคนใดเหมาะจะนำด้วยทฤษฎี X และ Y เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในงานสูงสุดโดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่รู้สึกอึดอัดใจหรือไม่พอใจภายใต้ภาวะผู้นำที่แสดงออก

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในภาครัฐ กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลข้าวงาม อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในภาครัฐว่าประกอบด้วยปัจจัยใดบ้าง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความหลากหลายในมิติที่แตกต่างและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยได้มีการกำหนด key informant หรือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 กลุ่ม คือ พนักงานส่วนตำบล จำนวน 11 คน พนักงานราชการ จำนวน 5 คน และลูกจ้าง จำนวน 4 คนขององค์การบริหารส่วนตำบลข้าวงาม รวมจำนวนทั้งสิ้น 20 คน ที่ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลข้าวงามมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน โดยได้ทำการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 22 - 26 มิถุนายน 2563 และบันทึกเทปเพื่อนำมาถอดความและจัดระเบียบข้อมูลโดยมีการสรุปประเด็นสำคัญและนำมาประมวลผลแล้วสรุปข้อมูลสำคัญด้วยวิธีการบรรยาย ซึ่งสรุปผลการศึกษาโดยสังเขปได้ ดังนี้

1.กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เข้ารับราชการ ที่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 25 -50 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับ ม.3 ถึงระดับปริญญาโท และมีอายุการทำงานในอบต.ข้าวงามมากกว่า 3 เดือน

2.ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการประกอบด้วยประเด็นหลัก 5 ประเด็น ซึ่งอาจสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

2.1.ด้านค่านิยม เกียรติยศ และศักดิ์ศรี

ค่านิยม จากผลการศึกษาพบว่า ครอบครัวเป็นกลุ่มคนที่มีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของผู้รับราชการในหน่วยงานที่ทำการศึกษา เพราะนอกจากครอบครัวจะมีค่านิยมที่ปลูกฝังต่อกันมาแบบรุ่นสู่รุ่นผ่านการที่มีสมาชิกในครอบครัวรับราชการมาก่อน หรือมีภาพลักษณ์ที่ดีว่าการรับราชการอาชีพที่นายกองชื่นชมและเห็นว่าเป็นงานที่มีความมั่นคงแล้วอยากให้ลูกหลานได้ทำงานที่ดีแล้วนั้น ครอบครัวยังเป็น

เหตุปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการรับราชการเพราะต้องการให้สมาชิกคนอื่นๆ ในครอบครัวได้สิทธิประโยชน์จากสวัสดิการต่างๆ ที่ทางหน่วยงานราชการได้มีไว้รองรับอีกทางหนึ่ง

และจากผลการศึกษาพบว่า ผู้คนที่รับราชการในหน่วยงานที่ทำการศึกษาค้นคว้าไม่ได้รู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นมีเกียรติสูงกว่าหรือแตกต่างจากการทำงานโรงงานหรืองานบริษัท เพราะรู้สึกว่าการที่ทำงานนี้มีเกียรติและมีความน่าภาคภูมิใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน ทำให้ไม่ว่าจะรับราชการหรือการทำงานบริษัทก็ล้วนแต่เป็นการทำงานที่ต้องทำด้วยความทุ่มเท เพื่อให้ได้รับผลตอบแทนที่ดีไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อต้องสวมเครื่องแบบข้าราชการจะมีความรู้สึกที่ต้องรับผิดชอบต่อเครื่องแบบที่สวมใส่ ต้องประพฤติและวางตัวให้ดี จะได้ไม่สร้างภาพลักษณ์ที่ไม่ดีในสายตาผู้อื่น

2.2.ด้านของระบบการทำงาน เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา จากผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล แต่โดยส่วนใหญ่แล้วผู้บังคับบัญชาล้วนแต่ยินดีที่จะให้คำปรึกษา คำแนะนำ หรือความช่วยเหลือ หากได้รับการร้องขอหรือทราบเรื่อง และยินดีที่จะเป็นที่ปรึกษา โดยหวังว่าจะได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะสามารถช่วยแก้ปัญหาได้ ไม่เฉพาะเพียงแค่เรื่องงานเท่านั้น ถ้าหากมีความจำเป็นเรื่องส่วนตัวก็สามารถเข้าขอรับคำปรึกษา แนะนำหรือขอรับการช่วยเหลือได้

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จากผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานของเพื่อนร่วมงานนั้นส่วนใหญ่เป็นไปได้อย่างดี แม้จะมีการกระทบกระทั่งกันบ้างระหว่างทำงานแต่โดยส่วนใหญ่แล้วก็ไม่มีพบปัญหาอะไร ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ล้วนแต่ยินดีที่จะช่วยเหลือในการแบ่งเบาภาระงานหรือช่วยงานที่ได้รับมอบหมายแม้จะไม่ใช่งานในหน้าที่ของตัวเอง แต่ผู้ที่เป็นเจ้าของงานควรจะรับผิดชอบงานของตัวเองให้ดีกว่าแล้วถ้าหากมีส่วนไหนที่ทำไม่ทัน หรือ ทำเองคนเดียวไม่ได้ เพื่อนร่วมงานก็ยินดีจะให้ความช่วยเหลือ แต่ไม่อยากจะรู้สึกว่าต้องรับผิดชอบงานแทนตลอด เพราะจะรู้สึกว่าไม่ยุติธรรมและทำให้เกิดความไม่พอใจจะสะสม

2.3.ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน เรื่อง ความสะดวกในการเดินทาง จากผลการศึกษาพบว่า คนส่วนใหญ่ที่รับราชการในหน่วยงานที่ทำการศึกษาค้นคว้า ส่วนใหญ่จะมีบ้านพักอยู่ในบริเวณใกล้เคียง เดินทางไม่ถึง 40 กิโลเมตร เป็นผู้ที่อยู่อาศัยบริเวณจังหวัดปทุมธานี และ สระบุรี ซึ่งเป็นเขตติดต่อกับอำเภอวังน้อย ทำให้มีความสะดวกเป็นอย่างมากต่อการเดินทาง เพราะเป็นการเดินทางออกนอกเมืองซึ่งการจราจรไม่ค่อยติดขัด ทำให้สามารถมาทำงานได้และยังสามารถอยู่ใกล้ชิดครอบครัวได้ ไม่เกิดความห่างไกลหรือรู้สึกว่ามาทำงานแล้วจะขาดความสามารถในการดูแลสมาชิกคนอื่นๆ ในครอบครัวไป

อาคารสถานที่และอุปกรณ์ที่พอเพียงเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ในหน่วยงานที่ทำการศึกษานั้นมีการจัดตั้งงบประมาณประจำปีที่เรียกว่า “ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลข้าวงาม” เอาไว้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ ตั้งแต่เงินเดือนพนักงาน ค่าใช้จ่ายอุปกรณ์ในสำนักงาน และค่าใช้จ่ายโครงการต่างๆ จึงไม่เป็นปัญหาหากเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์สำนักงานเกิดขาดแคลนหรือชำรุดก็สามารถเบิกงบประมาณที่ตั้งไว้เข้ามาเป็นค่าใช้จ่ายได้ทันที แต่เรื่องที่ทำให้การซ่อมแซมหรือปรับปรุงล่าช้า ปัญหาอยู่ที่ขาดผู้มีความรับผิดชอบมารับจ้างเหมาให้บริการมากกว่าเรื่องขาดแคลนเงิน ทำให้ข้าวของบางส่วนที่ชำรุดและไม่มีผู้รับจ้างเข้ามาซ่อมแซมก็ต้องปล่อยให้ชำรุดไปจนกว่าจะสามารถหาผู้รับจ้างมาดำเนินการส่วนนั้นได้ หรือเมื่อถึงปีงบประมาณใหม่ก็จะมีการจำหน่ายของเก่าออกไปเพื่อจัดซื้อวัสดุและครุภัณฑ์ใหม่ๆทดแทนในส่วนที่ไม่ได้รับการซ่อมแซมเหล่านั้น

2.4.ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จากผลการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพที่ผู้รับราชการในหน่วยงานที่ทำการศึกษาดูต้องการคือ การเพิ่มขึ้นของขั้นเงินเดือน แต่ไม่ต้องการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเท่าไร เนื่องจากไม่ต้องการแบกรับภาระความรับผิดชอบที่จะสูงขึ้นมากกว่าจำนวนเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นมา และระดับการศึกษาก็ไม่ค่อยส่งผลต่อการเข้ารับราชการ เนื่องจากตำแหน่งว่างและกรอบอัตรากำลังที่ทางหน่วยงานมีไว้รองรับ มักจะเป็นวุฒิการศึกษาในระดับของปวช.หรือระดับปวส. แต่ผู้ที่มาสมัครงานหรือสอบเข้ารับราชการได้นั้น มักมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนมาก

2.5.ด้านสิทธิและสวัสดิการ จากผลการศึกษาพบว่า สวัสดิการของหน่วยงานเป็นผลประโยชน์หลักที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของผู้รับราชการในหน่วยงานที่ศึกษา และผู้ที่ต้องการให้ได้ประโยชน์จากการสวัสดิการต่างๆนั้น เป็นสมาชิกของครอบครัวมากกว่าประโยชน์ที่ตนเองต้องการ เพราะผู้รับราชการต้องการให้ครอบครัว เช่น พ่อ แม่ บุตร และคู่สมรสได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่หน่วยงานราชการจัดไว้ให้ โดยเฉพาะสิทธิการรักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนของบุตร ที่ช่วยให้ครอบครัวสามารถลดรายจ่ายจำนวนมากได้ เมื่อนำไปคิดคำนวณรวมกับค่าตอบแทนที่แม้จะไม่สูงเท่ากับการทำงานในบริษัทเอกชน แต่ก็สามารถใช้ทดแทนกันได้

ค่าตอบแทน จากผลการศึกษาพบว่า ค่าตอบแทนของหน่วยงานราชการแม้จะมีจำนวนไม่มากเท่าการทำงานในโรงงานหรือบริษัทของเอกชนที่เป็นงานส่วนใหญ่ของคนในพื้นที่ แต่ก็เป็งานที่มีความมั่นคงสูง ซึ่งเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ประกอบกับการลดจำนวนวันทำงานและการลดค่าแรงของหน่วยงานภาคเอกชน ทำให้การทำงานในอบต.ข้าวงาม ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำการศึกษา มีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน

อย่างเหมาะสมทำให้ผู้รับราชการสามารถช่วยเหลือดูแลครอบครัวในสถานการณ์ปัจจุบันได้โดยไม่เกิดผลกระทบด้านรายได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ทางราชการควรปรับปรุงคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับราชการใหม่เพื่อเปิดโอกาสให้แก่ผู้มีวุฒิการศึกษาสามารถเข้าวุฒิการศึกษาระดับสูงสุดของตัวเองในการสมัครงานและรับเงินเดือนได้ เพิ่มเติมจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจมากที่สุดคือครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นค่านิยมของคนในครอบครัวที่มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพข้าราชการ หรือ ภาพลักษณ์ของการรับราชการที่เป็นอาชีพซึ่งมั่นคงและทรงเกียรติ ซึ่งเป็นแนวคิดที่หล่อหลอมและส่งผลให้เกิดการตัดสินใจเข้าทำงานในภาครัฐของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล และความต้องการตอบสนองต่อการดูแลครอบครัวด้วยสิทธิและสวัสดิการจากหน่วยงานของรัฐที่ครอบคลุมสวัสดิการในการให้ความดูแลถึง บิดา มารดา คู่สมรส และบุตร ก็เป็นแรงจูงใจสำคัญอีกประการหนึ่งที่จูงใจให้ผู้ให้ข้อมูลตัดสินใจเข้ารับราชการ แม้จะได้ผลตอบแทนน้อยกว่าและจะต้องใช้วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าวุฒิการศึกษาจริงเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวก็ตาม

3. ข้อเสนอแนะเชิงบริหารและการปฏิบัติ

ควรมีการเพิ่มเติมสิทธิและสวัสดิการให้แก่กลุ่มผู้รับราชการ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนสวัสดิการที่ช่วยเหลือในการดำเนินชีวิต และเพื่อให้เกิดความโปร่งใส พนักงานสามารถทำงานได้เต็มกำลังความสามารถ ลดการทุจริตด้วยตำแหน่งหน้าที่จากทางราชการ ควรมีการเพิ่มเงินเดือนให้เพียงพอ ผู้ปฏิบัติงานจะได้ทำงานโดยสุจริตและไม่ต้องกังวลต่อภาระค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นตามสภาวะเศรษฐกิจและทันต่ออัตราเงินเฟ้อ

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติในครั้งต่อไป

จากงานวิจัยชิ้นนี้ทำให้พบข้อสังเกตว่า หน่วยงานราชการมีตำแหน่งต่างๆมากมาย และบางตำแหน่งก็ไม่สามารถหาคนมาสมัครได้หรือไม่สามารถบรรจุในตำแหน่งดังกล่าวได้ เนื่องจากข้อกำหนดหรือคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ทางหน่วยงานได้กำหนดเอาไว้ ทำให้มีผู้ที่มีความสนใจอยากทำงานไม่สามารถ

เข้าถึงงานได้ เนื่องจากมีวุฒิการศึกษาไม่ตรง งานเฉพาะอย่างในหน่วยงาน ถ้าหากเป็นงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะทางหรือจำเป็นจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพเฉพาะ ก็ควรจะมีการเปิดกว้างและขยายข้อกำหนดทางวุฒิการศึกษา หรือคุณสมบัติประจำตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อที่จะได้มีการตอบสนองอย่างพอเพียง ในการปฏิบัติงานจริงนั้น บางคนก็ไม่ได้รับมอบหมายหน้าที่ตรงตามตำแหน่งที่สอบบรรจุได้ หรือไม่ได้ทำงานตรงกับคุณวุฒิที่จบการศึกษา จึงเห็นว่าควรจะมีการเพิ่มเติมและขยายขอบเขตที่จำกัดนี้ออกไป เพื่อดึงดูดผู้มีความรู้และความสามารถให้เข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐเพิ่มมากขึ้น

บรรณานุกรม

อารีรัตน์ เพชรสุวรรณ, ความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อการให้บริการของการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ด้วยศูนย์บริการประชาชนแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จของกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารองค์การ มหาวิทยาลัยศรีปทุม,2546),หน้า 31 – 39.

ชญัญญา อมรวงศ์ไพบุลย์ และ เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล, “การตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน,”วารสารสหวิทยาการวิจัย : ฉบับบัณฑิตศึกษา 7,1(ม.ค.-มิ.ย. 2561):181

ละอองดาว นาทา และ วรวิทย์ จินดาพล,“ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาค่านิยมในระบบราชการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี,” วารสารบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา,(ม.ป.ป.):146-148

ธาวิน เมืองพุทธ,ยุภาพร ยุภาศ และ ทรงศักดิ์ จิรสมบัติ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบกที่ 24 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี,” วารสารรัชตภาคย์ :12,27(ก.ย.-ธ.ค.2561):226-231

อภิญญา ทรัพย์มาก และ เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์ (ยาบุชิตะ), “ปัจจัยจูงใจในการเลือกอาชีพรับราชการ ก่อนและหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ,”วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร ,:11,1(ม.ค.-มิ.ย.2559):85-88

กมลพร สอนศรี และ พสนัน นิมิตไชนนท์, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ/พนักงานราชการ Generation Y,” วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย :7,1(ม.ป.ป) :58-63

บุญญารัตน์ กลัดทอง, “การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.พ.,”วารสารวิชาการ Veridian E-Journal,:6,2(พ.ค.-ส.ค.2556) :340-344

ปรียานุช วัฒนกุล, ค่านิยมในการรับราชการของข้าราชการยุคใหม่ในบริบทของความเปลี่ยนแปลง, (สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.,2550)

ประจวบ เพิ่มสุวรรณ, “ข้าราชการ ผู้ประกอบการ และ ลูกจ้าง อาชีพใต้น้ำสนใจกว่ากัน,” วารสารExecutive Journal :30,14(ต.ค.2553) :92-94

มนตรี พรหมน้อย, ความพึงพอใจของผู้สูงอายุต่อการจัดสวัสดิการสังคมของเทศบาล ตำบลบ้านคลอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก, (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม,2559) หน้า 9 – 26

พรรณี ชูทัย เจนจิต.จิตวิทยาการเรียนการสอน.กรุงเทพ.ต้นอ้อ.2538.หน้า 461-476

นิสิต ป.บัณฑิต รุ่น 1 ห้อง 5.ประเภทของแรงจูงใจ.ค้นหาวันที่ 3 มิถุนายน 2563 จาก

<https://sites.google.com/site/psychologymcu5/kar-cungci-phu-reiyn/4-4-prapheth-khxng-raeng-cungci>

ชนิสา อปมาทะ,ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดสังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2, (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ,2556) หน้า 13 – 24

ดวงพร แสงทอง.วิวัฒนาการและทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์.ค้นหาวันที่ 25/5/2563 จาก http://www.elfhs.ssru.ac.th/duangphon_sa

ผู้จัดการออนไลน์.ฤดูกาลปรับอัตรากำลังข้าราชการ ก่อน"ลดงบประมาณบุคลากร"ปีงบ63.ค้นหาวันที่ 9 มิถุนายน 2563 จาก <https://mgronline.com/daily/detail/9620000088467>

นพรัตน์ พาทีทิน และ มุกกรีน หิรัญตรีพล.ระบบบริหารราชการของราชอาณาจักรไทย.สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.).กรุงเทพ.2557

ชนเดช สอนสะอาด และคณะ,ความสุขในการทำงานของข้าราชการไทย,วารสารสารสนเทศมหาวิทยาลัยราช มงคลรัตนโกสินทร์ :16,2 (ก.ค. – ธ.ค.2560)

ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ..คู่มือการสรรหาและเลือกสรรเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ : การสอบแข่งขัน, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.).กรุงเทพ. กุมภาพันธ์ 2562