

ชื่อเรื่อง ค่านิยมในการรับราชการของข้าราชการยุคใหม่ในบริบทของความเปลี่ยนแปลง

ชื่อผู้วิจัย นางสาวปริยานุช วัฒนกุล

ปีที่ทำวิจัย ได้รับทุนมูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา ประจำปี พ.ศ. 2550

หน่วยงานเจ้าของเรื่อง สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

มีคำกล่าวที่ว่า “เมื่อยุคสมัยเปลี่ยน คนก็เปลี่ยน” ค่านิยมของคนก็เช่นเดียวกัน เมื่อยุคสมัยเปลี่ยน ค่านิยมของคนก็เปลี่ยนเช่นกัน การศึกษาเรื่อง ค่านิยมในการรับราชการของข้าราชการยุคใหม่ในบริบทของการเปลี่ยนแปลง มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาค่านิยมในการรับราชการของข้าราชการที่บรรจุระหว่างปีงบประมาณ 2549 – 2550 รวมถึงศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่จะมีอิทธิพลต่อค่านิยมในการรับราชการของข้าราชการยุคใหม่ ทั้งนี้ ผลการศึกษาที่ได้จะถูกจัดทำเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมกับค่านิยมของข้าราชการยุคใหม่ต่อไป

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ กลุ่มข้าราชการที่ได้รับการบรรจุในช่วงปีงบประมาณ 2549 - 2550 จาก 14 กระทรวง จำนวน 105 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และจัดส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ในช่วงเดือนพฤษภาคม – มิถุนายน 2550 รวมจำนวนแบบสอบถามที่ส่งออกไปทั้งสิ้น 96 ชุด และได้รับคืนกลับมาจำนวน 56 ชุด คิดเป็นร้อยละ 58.3

เครื่องมือในการศึกษาเป็นแบบสอบถามการจัดอันดับค่านิยมในการทำงาน 21 ค่านิยม โดยให้หมายเลข 1 แทน “มีความสำคัญมากที่สุด” และหมายเลข 21 แทน “มีความสำคัญน้อยที่สุด” ทั้งนี้ ระเบียบวิธีวิจัยและค่านิยมที่ใช้ พัฒนามาจากการศึกษาของ Kenneth A. Kovach (1987) และ Karl & Sutton (1998) จำนวน 10 ค่านิยม ได้แก่ 1) งานที่น่าสนใจ (Interesting Work) 2) การได้รู้สึกซาบซึ้งในคุณค่าของการทำงานสำเร็จ (Full Appreciation of Work Done) 3) การได้อุทิศชีวิตส่วนหนึ่งให้กับงาน (Feeling “in” on Things) 4) ความมั่นคงในงาน (Job Security) 5) ค่าตอบแทนที่ดี (Good Wages) 6) การเลื่อนตำแหน่งและการเติบโตภายในบริษัท (Promotion and Growth in Company) 7) สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน (Good Working Conditions) 8) ความไว้วางใจในตัวพนักงาน (Personal Loyalty to Workers) 9) การได้ฝึกฝนปฏิภาณไหวพริบ (Tactful Disciplining) และ 10) มีความเห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือยามยาก (Sympathetic Help on Personal Problems) นอกจากนี้ยังได้นำเอาค่านิยมจากการศึกษาเพิ่มเติมของ Karl & Sutton ที่ได้ศึกษาเพิ่มเติมจากงานของ Kovach ในปี 1987 อีก 6 ค่านิยม ซึ่งได้แก่ 1) ระบบการบริหารจัดการที่ซื่อสัตย์ มีจริยธรรม (Ethical and Honest Management) 2) ผลประโยชน์ที่องค์กรมอบให้ (Company Benefits) 3) การมีโอกาสได้ฝึกอบรม (Job Training) 4) การมีตารางเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Work Schedule) 5) การเดินทางจากบ้านถึงที่ทำงาน (Commute Time to and from Work) และ 6) การมีโอกาสเดินทางไปทำงานต่างสถานที่ (Amount of Travel involved in Job)

อย่างไรก็ตาม การศึกษาครั้งนี้กระทำในบริบทของประเทศไทยโดยเฉพาะในบริบทของระบบราชการ ซึ่งบางค่านิยมข้างต้นอาจไม่สอดคล้องต้องกันกับความเป็นจริงในระบบราชการไทย ดังนั้น ภายหลังจากทบทวนวรรณกรรมพร้อมทั้งศึกษางานวิจัยต่างๆ แล้ว จึงได้เพิ่มค่านิยมที่คาดว่าจะเหมาะสมกับบริบทราชการไทยอีก 5 ค่านิยมรวมเป็น 21 ค่านิยม ได้แก่ 1) การได้รับความเคารพนับถือจากประชาชน 2) การได้ทำงานที่มีอำนาจหรือได้สั่งการผู้อื่น 3) การได้ทำงานช่วยเหลือผู้อื่น 4) การมีภาพพจน์ที่ดีในสายตาประชาชน 5) การได้ทำงานที่สุจริต โดยไม่ต้องรู้สึกว่าการไปแล้วจะผิดหรือเอาเปรียบผู้ใด ซึ่งค่านิยมทั้ง 5 ค่านิยมใหม่นี้ได้ผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการตรวจสอบความเหมาะสมและความสามารถในการทำนายได้ตรงตามวัตถุประสงค์กับผู้ประเมินจำนวน 5 ท่าน โดยทุกข้อมีค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการของ Lawshe (Content Validity Ratio: CVR) มากกว่า 0.99 ทุกข้อ ผู้วิจัยจึงถือว่าค่านิยมทั้ง 5 ค่านิยมนี้สามารถนำมาอ้างอิงในแบบสอบถามครั้งนี้ได้

ผลจากการจัดอันดับค่าเฉลี่ย (Mean Rankings) ค่านิยมทั้ง 21 ค่านิยม พบว่า ค่านิยมการรับราชการ 5 อันดับแรกที่ข้าราชการไทยยุคใหม่ได้ให้ความสำคัญ ได้แก่ การมีความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ($M = 4.63$, $SD = 4.14$) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ การได้ทำงานที่น่าสนใจ (Interesting Work) ($M = 5.79$, $SD = 4.58$) การรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ทำงานสำเร็จ (Full Appreciation of Work Done) ($M = 5.82$, $SD = 3.19$) การมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในองค์กร (Promotion and Growth in Company/Organization) ($M = 7.54$, $SD = 4.82$) และการได้มีส่วนร่วมในการทำงาน (Feeling "in" on Things) ($M = 7.61$, $SD = 3.86$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อค่านิยมทั้ง 21 ค่านิยม นั้น พบว่าตัวแปรเพศสามารถทำนายค่านิยมในการรับราชการเรื่องความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่องานสัมฤทธิ์ผล (ค่านิยมการมุ่งผลสัมฤทธิ์)

ดังนั้น การจูงใจให้คนรุ่นใหม่มารับราชการจึงควรใช้ “สัญญาใจ” (Psychological Contract) โดยใช้ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ให้โอกาสในการเรียนรู้ การจัดเตรียมผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่น เช่น การให้ค่าชมเชย การให้เครดิตความสำเร็จแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผล การให้เงินโบนัสที่สมเหตุสมผล และการจัดเตรียมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ จะเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการรุ่นใหม่ได้เป็นอย่างดี