

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการ : กรณีศึกษา นักศึกษา รม.ม รุ่น 17

มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก

Factors Influencing the Decision to Pursue a Career in the Civil Service : A Case Study of Master's Degree Students in Public Administration, Cohort 17, Ramkhamhaeng University, Huamak

กชพร ดุขนท

Kodchaporn Dukhunthod

6614832007@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความเห็นของนักศึกษา รม.ม. รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก ต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูงกับการตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษารม.ม. รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก มีวิธีการวิจัย คือ การวิจัยสำรวจ ซึ่งในการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด จำนวน 125 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ผลการศึกษา พบว่า ในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า นักศึกษามีระดับความเห็นต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.727) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตัดสินใจสามารถกระทำได้ตามความประสงค์ โดยได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.676) ในส่วนของวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยจิตใจมีค่าน้ำหนักทำนาย (β) เท่ากับ 0.777 และปัจจัยคำจูงมีค่าน้ำหนักทำนาย (β) เท่ากับ 0.619 สามารถทำนายการตัดสินใจเลือกรับราชการได้ร้อยละ 56.5 และ 32.5 ตามลำดับ ทั้งปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงที่ได้รับคะแนนสูง ได้แก่ การรับราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความมั่นคง มีระบบบำเหน็จบำนาญ และได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่า นักศึกษาระดับมหาบัณฑิตให้ความสำคัญต่อบางปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากสังคม และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg และแนวคิดเกี่ยวกับการเลือกอาชีพซึ่งเกิดจากแรงผลักดันจากทั้งปัจจัยภายในและภายนอก

คำสำคัญ : ปัจจัยจิตใจ, ปัจจัยคำจูง, การตัดสินใจเลือกรับราชการ

Keyword : Motivator Factors, Hygiene Factors, Civil Service Career Decision-Making

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการ :
กรณีศึกษา นักศึกษา รม.ม รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก

**นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าอย่างมาก ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และด้านอื่น ๆ อีกหลากหลายด้านอย่างรวดเร็ว ซึ่งทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือภาคเอกชนก็ตาม ล้วนต้องปรับตัวเพื่อรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ทำให้หน่วยงานราชการที่เป็นองค์กรหลักในการทำหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศ และดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนทุกภาคส่วนให้มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีภายใต้การบริหารงาน โดยรัฐบาลแต่ละหน่วยงานได้กำหนดบทบาทภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

หน่วยงานราชการของไทยถือว่าการปรับตัวได้ทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และอาชีพข้าราชการยังเป็นอาชีพยอดนิยมในสังคมไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จึงทำให้เป็นองค์กรที่เป็นทางเลือกอันดับต้น ๆ ที่ต้องการของกลุ่มบุคคลวัยแรงงานที่ต้องการเข้ามาทำงานในระบบราชการ จากสถิติการสอบผ่าน ภาค ก. ของสำนักงาน ก.พ. ย้อนหลัง 5 ปี ปี 2566 มีผู้สอบผ่านจำนวน 15,485 ราย จากผู้สมัคร 333,500 คน คิดเป็น 4.64 % ปี 2565 มีผู้สอบผ่านจำนวน 4,744 ราย จากผู้สมัคร 500,000 คน คิดเป็น 4 % ปี 2564 มีผู้สอบผ่านจำนวน 11,349 ราย จากผู้สมัคร 719,805 คน คิดเป็น 1.58 % ปี 2563 มีผู้สอบผ่านจำนวน 13,604 ราย จากผู้สมัคร 500,000 คน คิดเป็น 2.72% และปี 2562 มีผู้สอบผ่านจำนวน 21,085 ราย จากผู้สมัคร 470,385 คน คิดเป็น 4.48% (ประชาชาติธุรกิจ, 2566) คนส่วนใหญ่มักมีความคิดเกี่ยวกับการรับราชการว่าเป็นองค์กรภายใต้การกำกับดูแลของรัฐก็จะทำให้มีความมั่นคงทางด้านอาชีพที่สูงและไม่ต้องกังวลเรื่องการถูกไล่ออกจากงาน หรือการปิดกิจการโดยไม่ทันตั้งตัวเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรของภาคเอกชน โดยหน่วยงานของรัฐเป็นหน่วยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนประเทศ เพราะมีระบบงานที่เป็นมืออาชีพ มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญในด้านต่าง ๆ ซึ่งอาชีพข้าราชการเป็นอีกอาชีพหนึ่งที่ได้รับการยกย่องว่ามีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของคนในสังคมส่วนใหญ่ และยังเป็นอาชีพที่มั่นคง เนื่องจากคนส่วนใหญ่ได้รับการปลูกฝังจากครอบครัวถึงการรับราชการว่าเป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้า มีสวัสดิการรองรับที่ดีมากกว่าสายอาชีพอื่น ๆ และสวัสดิการข้าราชการยังครอบคลุมไปถึงบุคคลภายในครอบครัว เป็นอาชีพที่ได้รับความเชื่อมั่นเชื่อถือในด้านต่าง ๆ เช่น หลักประกันทางสังคม การเงิน การทำธุรกรรม การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร การรักษาพยาบาล และรายได้ที่มั่นคงในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งสวัสดิการข้าราชการยังถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าอาจจะยังมีข้อจำกัดบางประการ อาทิ การปฏิบัติงานที่ไม่เป็นอิสระ อยู่ภายใต้กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และนโยบายของรัฐ ขั้นตอนการสอบบรรจุหลายขั้นตอน ไม่สามารถเลือกสถานที่ปฏิบัติงานเองได้ ความก้าวหน้าทางอาชีพต้องใช้ระยะเวลานาน และการปรับเลื่อนอัตราเงินเดือนต่ำกว่าภาคเอกชนเป็นอย่างมาก และการบริหารงานในระบบราชการไทยนั้นมีลำดับสายบังคับบัญชาที่ค่อนข้างมาก มีการดำเนินงานภายใต้ข้อจำกัดของกรอบของกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์ต่าง ๆ รวมทั้งเรื่องโครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงาน และกรอบความคิดในการปฏิบัติราชการ และในการบริหารค่าตอบแทนของภาครัฐ ยังไม่มีการปรับปรุงให้ทันกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูงขึ้น การสรรหาบุคลากรคุณภาพเข้าสู่ระบบราชการ โดยหลักการสร้างระบบการบริหารให้ทันสมัย ต้องอาศัยข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถสูง มีความริเริ่มที่สร้างสรรค์ และพร้อมที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งประชากรรุ่นใหม่ (New Generation) (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต. ม.ป.ป) ส่วนใหญ่มีแบบฉบับเป็นตัวของตัวเอง กล้าคิด กล้าแสดงออก คิดเร็ว ทำเร็ว ปรับปรุงเร็ว ชอบความท้าทาย มีการศึกษาที่สูงมากขึ้น และให้ความสำคัญกับการจบการศึกษาในระดับปริญญาโท ไม่ค่อยเชื่อฟังผู้ใหญ่

เพราะมองว่าผู้ใหญ่มีแนวความคิดที่ล้าหลัง โดยประชากรรุ่นใหม่ (New Generation) มีวิถีชีวิตที่ทันสมัย นิยมการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า ทันสมัย และเมื่อจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ประชากรในกลุ่มที่มีศักยภาพสูงจะมีโอกาสที่ดีในการเลือกงาน และมักเลือกที่จะทำงานในอาชีพที่ทันสมัย อัตราเงินเดือนสูง และมีความก้าวหน้าที่รวดเร็ว นอกจากนี้ยังชอบที่จะทำงานในอาชีพอิสระ (Freelance) เป็นเจ้าของธุรกิจส่วนตัว เพราะประชากรรุ่นใหม่ (New Generation) มีมุมมองว่าการทำงานในระบบราชการไม่ได้สะท้อนความเป็น New Generation ระบบราชการเป็นระบบการทำงานที่เชื่องช้ามีขั้นตอนมากมาย ไม่ทันสมัย ไม่ท้าทาย และไม่ก้าวหน้า ซึ่งถ้าเป็นประชากรรุ่นใหม่ (New Generation) ที่มีศักยภาพสูงจะทำให้มีโอกาส หรือทางเลือกในการเข้าทำงานมากมาย และการเข้ารับราชการก็จะยิ่งห่างไกลจากทางเลือกมากยิ่งขึ้น โดยการดึงดูดบัณฑิต New Generation ที่มีศักยภาพสูงให้เข้าสู่ระบบราชการ จึงถือเป็นยุทธศาสตร์เร่งด่วน ซึ่งศูนย์นักบริหารระดับสูง สำนักงาน ก.พ. (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต. ม.ป.ป) จัดให้มีทุนรัฐบาลที่เตรียมสร้างกำลังคนที่มีความสามารถและศักยภาพสูง เข้าเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยริเริ่มโครงการดึงดูดนิสิตนักศึกษาที่กำลังเรียนอยู่ในระดับปริญญาตรีปีที่ 3 เทอม 2 ของสถาบันการศึกษาภายในประเทศที่มีผลการเรียนดี การศึกษาในวิชาที่กำหนด และยังเตรียมไปจนถึงการศึกษาในระดับปริญญาโท หลังจากผู้รับทุนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและบรรจุเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เลือกไว้เป็นเวลา 2 ปี ทุนศึกษาต่อปริญญาโทนี้ สามารถเลือกศึกษาต่อได้ในมหาวิทยาลัยทั้งในหรือต่างประเทศ นอกเหนือจากนี้ผู้ที่ได้รับทุนจะมีความมั่นคงในอาชีพรับราชการ ได้รับสวัสดิการตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงเกษียณ และสวัสดิการการรักษาพยาบาลยังคุ้มครองถึงบุคคลในครอบครัวของข้าราชการ และข้อสำคัญของส่วนราชการที่เป็นภาคีเครือข่ายกับทุนนี้ ยังได้เตรียมแผนพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพให้กับผู้รับทุน เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเติบโตสู่ระดับผู้บริหารองค์กรในอนาคต

ข้อบ่งชี้จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น พบว่า ข้าราชการไทยในปัจจุบันยังขาดบุคคลากรที่มีแนวความคิดใหม่ ๆ ที่จะมาพัฒนาองค์กรให้คุณภาพและศักยภาพที่สูง ผู้วิจัยจึงยกกรณีศึกษาของนักศึกษา ร.ป.ม. รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก ที่มีอาชีพส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ และยังเป็นกลุ่ม New Generation ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเป็นแนวทางในการประกอบการตัดสินใจเลือกอาชีพ เพื่อนำไปเป็นทางเลือกของผู้ที่ต้องการตัดสินใจเลือกรับราชการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเห็นต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษา ร.ป.ม. รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้างกับการตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษาร.ป.ม. รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยสำรวจ (Survey research) โดยการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด โดยการใช้แบบสอบถาม ผ่านรูปแบบ Google form

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร คือ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง ห้วหมาก ทั้งหมดจำนวน 180 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้วิจัยทราบข้อมูลของจำนวนประชากรจำนวนทั้งสิ้น 180 คน จึงเลือกใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2564, หน้า 23) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5 และระดับความเชื่อมั่นที่ ร้อยละ 95 ซึ่งสามารถคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

สูตรคำนวณ

	$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$	
กำหนดให้	n	= ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	= จำนวนประชากรทั้งหมด
	e	= ขนาดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (0.05)
แทนค่า	n	= $180/1.45$
	n	= 124.137
	n	= 125 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. เป็นแบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยใช้คำถามแบบปลายปิด จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ลักษณะพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพ ประสพการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการ

2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในอาชีพ

2.2 ปัจจัยก้ำจุน ประกอบด้วย 1) เงินเดือน 2) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 3) ความมั่นคงในอาชีพ 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 5) การปกครองบังคับบัญชา

ตอนที่ 3 การตัดสินใจเลือกรับราชการ ที่สอดคล้องกับรูปแบบการตัดสินใจตาม Simon's Normative Model หรือ Bounded Rationality (Kreitner and Kinicki 2007, 376 อ้างถึงใน รัฐศิรินทร์ วังกานนท์, 2567, หน้า 38) (เหตุผลจำกัด) 6 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจนไม่กำกวม 2) เป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน 3) การตระหนักถึงทางเลือกทั้งหมด 4) การเลือกทางเลือกและความต้องการที่มีความชัดเจน รับรู้ไม่เปลี่ยนแปลง 5) มีความเพียงพอของเวลาและทรัพยากร 6) การตัดสินใจสามารถกระทำได้ตามความประสงค์ โดยได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่าย

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ/เหตุผลอื่น ๆ ในการตัดสินใจเลือกรับราชการ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ศักยภาพของแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการ : กรณีศึกษา นักศึกษา ร.ป.ม รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติของตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการ : กรณีศึกษา นักศึกษา ร.ป.ม รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก พิจารณาให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3. ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยเทคนิคดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ไม่ต่ำกว่า 0.50 จึงจะสามารถนำไปใช้ในแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ได้

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมตรวจสอบแบบสอบถามประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|---|
| 3.1 ดร.บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ | ประธานโครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต |
| 3.2 อาจารย์เดช อุณหะจิริงรักษ์ | อาจารย์ผู้สอนประจำโครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต |
| 3.3 รศ.ดร. ณัฐพงศ์ บุญเหลือ | อาจารย์ผู้สอนประจำโครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต |

4 .

นำแบบสอบถามฉบับที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ทั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์แยกตามแต่ละปัจจัยย่อยพบว่าแบบสอบถามแต่ละปัจจัยมีค่าความเชื่อมั่นสูงกว่า 0.70 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่สูงที่สามารถยอมรับได้ และแสดงถึงความมั่นคงของเครื่องมือในการวัด สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงได้ต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การวิจัยสำรวจ จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกันแก่กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ในช่วงเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2568 โดยใช้โปรแกรม Google form

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษานี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC (Statistical package for the social sciences) ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้บรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย One-way ANOVA และ Simple Regression Analysis

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งหมดแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามของนักศึกษา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก

ข้อมูลลักษณะพื้นฐานของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก ที่รับการสำรวจข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 125 คน โดยจำแนกเพศ อายุ อาชีพสถานภาพ ประสพการณ์ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละลักษณะพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N = 125 คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	41	32.8
หญิง	83	66.4
อื่น ๆ	1	0.8
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	1	0.8
25 – 30 ปี	51	40.8
31 – 35 ปี	43	34.4
36 ปีขึ้นไป	30	24.0
3. อาชีพ		
รับราชการ	121	96.8
ลูกจ้าง/พนักงานของรัฐ	1	0.8
ธุรกิจส่วนตัว	3	2.4
4. สถานภาพ		
โสด	104	83.2
สมรส	18	14.4
หย่าร้าง/หม้าย	3	2.4
5. ประสบการณ์		
ยังไม่มี	2	1.6
น้อยกว่า 3 ปี	39	31.2
3 – 5 ปี	37	29.6
มากกว่า 5 ปี	47	37.6
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	1	0.8
15,001 – 25,000 บาท	98	78.4
25,001 – 35,000 บาท	14	11.2
มากกว่า 35,000 บาท	12	9.6

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.4 มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี ร้อยละ 40.8 มีอาชีพรับราชการ ร้อยละ 94.4 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 83.2 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ร้อยละ 37.6 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 77.6 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของ นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การแปลผลและอันดับของปัจจัยที่ ส่งผลต่อ การตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก ในเรื่องของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ปัจจัยจูงใจ	4.08	0.577	มาก	2
ปัจจัยค้ำจุน	4.12	0.549	มาก	1

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการอันดับ 1 คือ ปัจจัยค้ำจุน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.549) อันดับ 2 คือ ปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.577) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การแปลผลและอันดับของระดับความเห็นต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก ที่สอดคล้องกับรูปแบบการตัดสินใจตาม Simon's Normative Model หรือ Bounded Rationality (เหตุผลจำกัด) โดยภาพรวมจำแนกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

การตัดสินใจเลือกรับราชการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. มีเป้าหมายที่ชัดเจน ไม่กำกวม	4.27	0.725	มาก	2
2. เป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน	4.12	0.816	มาก	6
3. การตระหนักถึงทางเลือกทั้งหมด	4.14	0.715	มาก	5
4. การเลือกทางเลือกและความต้องการที่ชัดเจน รับรู้ ไม่เปลี่ยนแปลง	4.24	0.715	มาก	4
5. มีความเพียงพอของเวลาและทรัพยากรในการตัดสินใจ	4.25	0.715	มาก	3
6. การตัดสินใจสามารถกระทำได้ตามความประสงค์ โดยได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่าย	4.40	0.676	มาก	1

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์พบว่า รูปแบบการตัดสินใจตาม Simon's Normative Model หรือ Bounded Rationality (เหตุผลจำกัด) ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการอันดับ 1 คือ การตัดสินใจสามารถกระทำได้ตามความประสงค์ โดยได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.676) อันดับ 2 คือ มีเป้าหมายที่ชัดเจน ไม่กำกวม ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.725) อันดับ 3 คือ มีความเพียงพอของเวลาและทรัพยากรในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.715) อันดับ 4 คือ การเลือกทางเลือกและความต้องการที่ชัดเจน รับรู้

ไม่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.715) อันดับ 5 คือ การตระหนักถึงทางเลือกทั้งหมด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.715) และเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.816) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการทดสอบค่า Independent Samples F-test

One-way ANOVA และ Simple Regression Analysis ซึ่งสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เพศของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก ที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก จำแนกตามเพศ

การตัดสินใจเลือกรับราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
เพศ	ระหว่างกลุ่ม	.203	2	.102	.283	.754
	ภายในกลุ่ม	43.909	122	.360		
	รวม	44.112	124			

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก จำแนกตามเพศ พบว่าค่า Sig เท่ากับ 0.754 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แสดงว่าเพศที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 อายุของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมากที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก จำแนกตามอายุ

การตัดสินใจเลือกรับราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	1.687	3	.562	1.603	.192
	ภายในกลุ่ม	42.425	121	.351		
	รวม	44.112	124			

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก จำแนกตามอายุ พบว่าค่า Sig เท่ากับ 0.192 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แสดงว่าอายุที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 อาชีพของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมากที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก จำแนกตามอาชีพ

การตัดสินใจเลือกรับราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
อาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.098	2	.049	.136	.873
	ภายในกลุ่ม	44.014	122	.361		
	รวม	44.112	124			

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก จำแนกตามอาชีพ พบว่าค่า Sig เท่ากับ 0.873 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แสดงว่าอาชีพที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 สถานภาพสมรสของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมากที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก จำแนกตามสถานภาพสมรส

การตัดสินใจเลือกรับราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
สถานภาพสมรส	ระหว่างกลุ่ม	.273	2	.136	.380	.685
	ภายในกลุ่ม	43.839	122	.359		
	รวม	44.112	124			

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าค่า Sig เท่ากับ 0.685 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แสดงว่าสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ประสบการณ์ทำงานของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมากที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การตัดสินใจเลือกรับราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสบการณ์ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.114	3	.371	1.045	.375
	ภายในกลุ่ม	42.998	121	.355		
	รวม	44.112	124			

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าค่า Sig เท่ากับ 0.375 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แสดงว่าประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมากที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการที่ต่างกัน

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การตัดสินใจเลือกรับราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.456	3	.152	.421	.738
	ภายในกลุ่ม	43.656	121	.361		
	รวม	44.112	124			

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าค่า Sig เท่ากับ 0.738 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แสดงว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก หรือไม่

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายเพื่อพยากรณ์การตัดสินใจเลือกรับราชการจากปัจจัยจูงใจ (n = 125) ของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE B	β	t	Sig
ค่าคงที่	1.063	.254	-	4.190	.000
ปัจจัยจูงใจ	.777	.061	.752	12.636	.000

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยจูงใจมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) เท่ากับ 0.777 และมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.752 แสดงว่าปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตัดสินใจเลือกรับราชการ กล่าวคือ เมื่อระดับของปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ระดับการตัดสินใจเลือกรับราชการเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 0.777 หน่วย

ผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยจูงใจ พบว่า มีค่าสถิติ t = 12.636 และ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย แสดงว่าปัจจัยจูงใจส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชาส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก หรือไม่

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายเพื่อพยากรณ์การตัดสินใจเลือกรับราชการจากปัจจัยค่าจ้าง (n = 125) ของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE B	β	t	Sig
ค่าคงที่	1.684	.335	-	5.031	.000
ปัจจัยค่าจ้าง	.619	.081	.570	7.692	.000

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยจ้างใจมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) เท่ากับ 0.619 และมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.570 แสดงว่าปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตัดสินใจเลือกรับราชการ กล่าวคือ เมื่อระดับของปัจจัยค่าจ้างเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ระดับการตัดสินใจเลือกรับราชการเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 0.619 หน่วย

ผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยค่าจ้าง พบว่า มีค่าสถิติ $t = 7.692$ และ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย แสดงว่าปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก

ตารางที่ 12 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. เพศของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมากที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการที่แตกต่างกัน	One-way Anova		✓
2. อายุของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมากที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการที่แตกต่างกัน	One-way Anova		✓
3. อาชีพของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมากที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการที่แตกต่างกัน	One-way Anova		✓
4. สถานภาพสมรสของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมากที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการที่แตกต่างกัน	One-way Anova		✓
5. ประสบการณ์ทำงานของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมากที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการที่แตกต่างกัน	One-way Anova		✓
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมากที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการที่แตกต่างกัน	One-way Anova		✓
7. ปัจจัยจ้างใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก หรือไม่	Simple Regression	✓	
8. ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชาส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก หรือไม่	Simple Regression	✓	

อภิปรายผลการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยปรากฏผลการศึกษาดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพ ประสพการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก

ผลวิเคราะห์ดังกล่าวสะท้อนว่า ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลในด้านพื้นฐาน ไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการเลือกประกอบอาชีพราชการในกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากนักศึกษากลุ่มนี้อาจมีความสนใจและเป้าหมายในวิชาชีพที่ชัดเจนอยู่แล้ว และตัดสินใจโดยพิจารณาจากแรงจูงใจอื่น เช่น ความมั่นคงของอาชีพ รายได้ และความก้าวหน้า มากกว่าลักษณะเฉพาะทางของตนเอง

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow's Hierarchy of Needs Theory (อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์, 2567, หน้า 18) ที่กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยเฉพาะในระดับ "ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security Needs) ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกประกอบอาชีพที่มีความมั่นคงและสวัสดิการที่ดี เช่น การรับราชการ ซึ่งอาจมีอิทธิพลมากกว่าลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศหรืออายุ เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังสามารถอธิบายได้ผ่าน ทฤษฎี 2 ปัจจัยทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory (อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์, 2567, หน้า 21) ซึ่งแบ่งแรงจูงใจในการทำงานออกเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา โดย Herzberg ให้ข้อสังเกตว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลมักไม่มีผลชัดเจนต่อแรงจูงใจ ถ้าไม่ได้สัมพันธ์กับโอกาสความมั่นคง หรือสภาพแวดล้อมการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รศ.จารี ทองคำลิ่ง ที่ศึกษาพฤติกรรมการเลือกอาชีพของบุคคล พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ หรือรายได้ มักไม่ใช่ปัจจัยชี้ขาดในการเลือกอาชีพหากขาดแรงเสริมจากสังคม แรงสนับสนุนจากครอบครัว หรือภาพลักษณ์ของอาชีพในสายตาสาธารณะ โดยเฉพาะในบริบทของการเลือกอาชีพราชการ ซึ่งถูกมองว่าเป็นอาชีพที่มั่นคง มีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคม

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมากอาจเกิดจากปัจจัยจูงใจที่เป็นแรงผลักดันภายใน และปัจจัยค้ำจุนที่เป็นแรงผลักดันจากภายนอกมากกว่าการขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคล

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivators)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยจูงใจซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig.} = 0.000$) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการตัดสินใจได้ถึงร้อยละ 56.5 ($R^2 = 0.565$) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory (อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์, 2567, หน้า 21) ที่ระบุไว้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสำเร็จในงาน และการได้รับการยอมรับ เป็นปัจจัย

ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการเลือกงานหรือดำรงอยู่ในอาชีพนั้น ๆ ในกรณีนี้ กลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับโอกาสในการเติบโตทางวิชาชีพ ความมั่นคง และความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ ซึ่งเป็นลักษณะเด่นของการรับราชการ

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow's Hierarchy of Needs Theory (อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์, 2567, หน้า 18) โดยเฉพาะระดับความต้องการการยอมรับ (Self Esteem Needs) และความต้องการประจักษ์ตนเอง (Self-actualization Needs) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีแนวโน้มมองว่าการรับราชการสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้ได้ ทั้งในแง่ของสถานภาพทางสังคม การได้รับการยอมรับ และการแสดงศักยภาพตนเองในภารกิจสาธารณะ ความภาคภูมิใจในอาชีพ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความมั่นคงในอาชีพ มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจของนักศึกษา ระดับปริญญาโทในการเลือกรับราชการ มากกว่าปัจจัยภายนอก เช่น รายได้หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมศักดิ์ โชคชัยเจริญพร และ สมบูรณ์ ศิริสรหรือ (2567) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยระบุว่า แม้คำตอบแทนจะเป็นปัจจัยภายนอกที่ได้รับการกล่าวถึงในระดับหนึ่ง แต่แรงขับภายใน เช่น ความสนใจเฉพาะด้าน ความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ และค่านิยมในความมั่นคงของอาชีพราชการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจอย่างแท้จริง

จากการตรวจสอบค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.032 แสดงว่า ค่าคลาดเคลื่อนมีลักษณะเป็นอิสระ ไม่เกิดปัญหา autocorrelation ซึ่งสะท้อนว่าตัวแปรการถดถอยที่ใช้มีความเหมาะสมและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการตัดสินใจรับราชการมีความน่าเชื่อถือ ในขณะที่การทดสอบ Multicollinearity ด้วยค่า Tolerance = 1.000 และ VIF = 1.000 ยังแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรต้นที่ใช้ในการวิเคราะห์ไม่มีความซ้ำซ้อนกันเกินไป ทำให้ผลการวิเคราะห์มีความชัดเจน

โดยในภาพรวม การที่นักศึกษาระดับรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมีแนวโน้มเลือกรับราชการมากกว่าทางเลือกอื่น แสดงถึงการให้คุณค่าและมุมมองที่ดีต่ออาชีพข้าราชการ โดยเฉพาะในด้านของความสำเร็จส่วนบุคคลและบทบาทที่มีผลกระทบต่อสังคม ซึ่งสามารถตีความได้ว่า การรับราชการไม่ได้เป็นเพียงทางเลือกเพื่อความมั่นคงในชีวิตเท่านั้น แต่ยังเป็นพื้นที่ของความภาคภูมิใจและโอกาสในการสร้างคุณค่าทางสังคมอีกด้วย

3. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งประกอบด้วยเงินเดือน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000) โดยสามารถอธิบายพฤติกรรมตัดสินใจได้ถึงร้อยละ 32.5 ($R^2 = 0.325$) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory (อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์, 2567, หน้า 21) ที่ระบุไว้ว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่ได้สร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่มีผลต่อความพึงพอใจพื้นฐานในการทำงาน หากปัจจัยเหล่านี้ไม่เพียงพอ อาจทำให้บุคคลหลีกเลี่ยงอาชีพนั้น ๆ ได้ ซึ่งในบริบทของงานราชการ ปัจจัย เช่น เงินเดือน ความมั่นคงในอาชีพ และบรรยากาศการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้เลือกประกอบอาชีพในภาครัฐ โดยเฉพาะในกลุ่มนักศึกษาที่กำลังตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงาน

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow's Hierarchy of Needs Theory (อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์, 2567, หน้า 18) โดยเฉพาะระดับความต้องการความมั่นคง (Security Needs) และความต้องการด้านสังคม (Social Needs) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีแนวโน้มมองว่าการรับราชการสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้ได้ ทั้งในแง่ของหลักประกันในการดำเนินชีวิต เช่น สวัสดิการ เงินเดือน ความต้องการในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คน ต้องการความรัก และความเข้าใจ

ประเด็นเหล่านี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาศญา ศรีสุข (2564) ซึ่งศึกษาความคิดและปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าสู่ระบบราชการของคนรุ่นใหม่ที่จะสายบัญชีและการเงิน โดยแม้ว่ามาศญาจะพบว่า ปัจจัยด้านเงินไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจเข้าสู่ราชการในช่วงแรก แต่กลับพบว่า ความมั่นคงในอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลสำคัญต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน และการตัดสินใจคงอยู่ในระบบราชการ เมื่อเข้าสู่ระบบแล้ว ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านเงินมีบทบาทสำคัญต่อความต่อเนื่องของการเลือกอยู่ในภาครัฐ

จากการตรวจสอบค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.032 แสดงว่า ค่าคลาดเคลื่อนมีลักษณะเป็นอิสระ ไม่เกิดปัญหา autocorrelation ซึ่งสะท้อนว่าตัวแปรการถดถอยที่ใช้มีความเหมาะสม และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเงินกับการตัดสินใจรับราชการมีความน่าเชื่อถือ ในขณะที่การทดสอบ Multicollinearity ด้วยค่า Tolerance = 1.000 และ VIF = 1.000 ยังแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรต้นที่ใช้ในการวิเคราะห์ไม่มีความซ้ำซ้อนกันเกินไป ทำให้ผลการวิเคราะห์มีความชัดเจน

โดยภาพรวม จึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเงิน มีบทบาทสำคัญในกระบวนการตัดสินใจของ นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก โดยเฉพาะในกลุ่มที่ให้ ความสำคัญกับเสถียรภาพของชีวิตการทำงาน และบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุน การปฏิบัติงาน ซึ่งตรงกับแนวโน้มในงานของมาศญา ศรีสุขที่ชี้ว่าปัจจัยด้านเงินและปัจจัยด้านเงินแม้ไม่ใช่แรงผลักดันตั้งต้น แต่ก็ถือเป็น หุ่นยนต์สำคัญที่ทำให้คนรุ่นใหม่ตัดสินใจเลือกรับราชการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานราชการควรให้ความสำคัญกับการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของงานราชการ โดยเฉพาะ การเน้นความก้าวหน้าในสายงาน ความรับผิดชอบในงานที่ทำ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะตอบสนองต่อปัจจัยด้านเงินของคนรุ่นใหม่ได้เพิ่มมากขึ้น
2. ควรพัฒนาและประชาสัมพันธ์สวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในอาชีพให้ชัดเจน เช่น ระบบบำเหน็จบำนาญ ความมั่นคงในการจ้างงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อคุณภาพชีวิต
3. กระทรวงหรือหน่วยงานกลาง เช่น ก.พ. ควรพัฒนาระบบการบังคับบัญชาให้ทันสมัยส่งเสริม ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ลดลักษณะการสั่งการแบบบนลงล่าง และสร้างความสัมพันธ์แนวนอนที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ร่วมกันในที่ทำงาน
4. ควรสนับสนุนโครงการแนะแนวอาชีพในระดับบัณฑิต/มหาบัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะการให้ข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับเส้นทางการเข้าสู่ระบบราชการ เงื่อนไขการบรรจุ และแนวทางการเติบโตในสายงาน เพื่อ เสริมแรงจูงใจที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. หน่วยงานราชการควรจัดอบรมพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารงานที่สมัยใหม่ การคิดวิเคราะห์ การสื่อสารระหว่างรุ่น และการปรับตัวต่อเทคโนโลยี เพื่อให้นักศึกษาที่ตัดสินใจเข้าสู่ราชการสามารถพัฒนาได้อย่างมั่นใจ

2. หน่วยงานควรมีระบบประเมินผลการทำงานและให้รางวัลอย่างเป็นธรรม เพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังในเรื่องความสำเร็จ และความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรรุ่นใหม่

3. หน่วยงานควรมีระบบประเมินผลการทำงานและให้รางวัลอย่างเป็นธรรม เพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังในเรื่องความสำเร็จ และความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรรุ่นใหม่

4. ภาครัฐอาจใช้ผลการวิจัยนี้ประกอบการออกแบบนโยบายการรับบุคลากรรุ่นใหม่ ที่ตรงกับแรงจูงใจของคนรุ่นใหม่ โดยสร้างภาพลักษณ์ของราชการให้สอดคล้องกับคุณค่าทางอาชีพที่ผู้สมัครคาดหวัง ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมหลากหลาย งานวิจัยฉบับนี้มุ่งเน้นให้นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก ซึ่งเป็นกลุ่มเฉพาะจึงควรมีการศึกษาต่อไปในกลุ่มนักศึกษาจากหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ครอบคลุมและสามารถเปรียบเทียบได้ในวงกว้างมากขึ้น

2. ควรศึกษาการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่เลือกอาชีพราชการกับกลุ่มที่เลือกภาคเอกชนการเปรียบเทียบพฤติกรรมและแรงจูงใจระหว่างผู้ที่เลือกรับราชการกับผู้ที่เลือกทำงานภาคเอกชนจะช่วยให้เข้าใจมุมมองที่แตกต่าง และสามารถวางแผนพัฒนาแรงงานภาครัฐได้เหมาะสมกับบริบทของคนรุ่นใหม่

3. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้เข้าใจเจตคติ ค่านิยม หรือปัจจัยทางจิตวิทยาที่อาจไม่ปรากฏชัดเจนในแบบสอบถาม การวิจัยเชิงคุณภาพจะช่วยให้อธิบายเหตุผลเบื้องหลังการตัดสินใจเลือกรับราชการได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

4. ควรเพิ่มตัวแปรอื่นในการศึกษา เช่น ค่านิยมทางสังคม หรืออิทธิพลจากครอบครัวเนื่องจากการเลือกอาชีพบางครั้งอาจได้รับผลจากปัจจัยแวดล้อมอื่น เช่น ความคาดหวังของครอบครัว ภาพลักษณ์ของอาชีพราชการในสังคม หรือประสบการณ์จากคนใกล้ตัว ซึ่งหากนำมาวิเคราะห์ร่วม จะช่วยให้แบบจำลองการตัดสินใจสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. ควรศึกษาผลในเชิง longitudinal (ระยะยาว) เพื่อดูว่าการตัดสินใจเลือกรับราชการในช่วงเรียน มีความสอดคล้องกับการเลือกอาชีพจริงหรือไม่ และมีปัจจัยใดที่เปลี่ยนแปลงไปหลังจากเข้าสู่ชีวิตการทำงาน

6. ควรปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานราชการให้เน้นการยอมรับและการให้คุณค่าทางสังคมต่อหน้าที่การงานของข้าราชการ มากกว่าการพึ่งพาผลตอบแทนหรือสวัสดิการเพียงอย่างเดียว

7. ในอนาคตอาจใช้ทฤษฎีการตัดสินใจ (Decision-Making Theory) ทฤษฎีการรับรู้ทางอาชีพ (Vocational Psychology) หรือกรอบ Policy Feedback มาวิเคราะห์ร่วมกับทฤษฎีของ Herzberg เพื่อให้ได้ภาพเชิงพฤติกรรมการเลือกอาชีพราชการที่หลากหลายและลึกซึ้งมากขึ้น

8. การศึกษาการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในระยะยาว ควรศึกษาความเปลี่ยนแปลงของแรงจูงใจหรือทัศนคติของบุคลากรต่อราชการในระยะ 5-10 ปี เช่น การติดตามผู้สำเร็จการศึกษาว่ามีการเปลี่ยนแปลงมุมมองหรือการตัดสินใจหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2564). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการนิเทศการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ธรรมศักดิ์ โชคชัยเจริญพร และสมบูรณ์ ศิริสรหรือ. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการพลเรือนสามัญของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเขตกรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2568, จาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/gjournal-ksu/article/view/269549/176476>.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2566). เปิดสถิติการสอบผ่าน ก.พ. ย้อนหลัง 5 ปี และเกณฑ์ต้องได้คะแนนเท่าไร. ค้นเมื่อ 29 พฤษภาคม 2568, จาก <https://www.prachachat.net/education/news-1395855>.
- มาศญา ศรีสุข. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่รับราชการ ของคนรุ่นใหม่ที่จะการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ กรณีศึกษา สาขาวิชาชีพ/การเงิน. ค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2568, จาก <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/8042/>.
- รัฐศิริพันธ์ วังกานนท์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการนิเทศการและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต. (ม.ป.ป). ระบบราชการไทย กับ ประชากร Generation Y: แล้วเราจะดึงดูดเขาได้อย่างไร. ค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2568, จาก https://www.theprachakorn.com/newsDetail.php?id=37&fbclid=IwY2xjawJJNelleHRuA2FibQlxMAABHRXzA4rkWFrjJz_L_PQ4i7q4R3cC15CYb78ewNjMGRJHWKxaEL8r4jnbGQ_aem_AQR6xB4H0TFeHram4B3z7Q.