

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาล ตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ศิริพร จินาตร¹ และ พิชิต รัชตพิบูลภ²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลบ้านบึงบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 97 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้คือค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอย

ผลวิจัยพบว่า

1. ความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในอาชีพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยครั้งนี้มีนัยเชิงปฏิบัติสำหรับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในด้านการสรรหา การรักษานักวิชาการ และกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจ ผลลัพธ์ที่ได้ชี้ให้เห็นว่าองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับระบบการยกย่องชมเชย เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อกุล เพื่อจรรีกรักษากำลังคนภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพแก่ประชาชนในพื้นที่

คำสำคัญ: ความต้องการรับราชการ, เทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

¹ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

² อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. E-mail: pichit.ra@go.buu.ac.th

(Corresponding author)

Factors Influencing the Desire to Enter Civil Service Among Personnel of Ban Bueng Subdistrict Municipality, Chonburi Province

Siriporn Chinsart¹ and Pichit Ratchatapibhunphob²

Abstract

This research aimed to: (1) examine the desire of personnel at Ban Bueng Subdistrict Municipality, Chonburi Province, to enter civil service; and (2) investigate the factors influencing this desire. The population consisted of 97 personnel employed at the Ban Bueng Subdistrict Municipality Office. The research instrument was a questionnaire. Statistical analyses included mean (μ), standard deviation (σ), Pearson's product-moment correlation coefficient (r), and multiple regression analysis.

The findings revealed that

1. The overall desire of personnel at Ban Bueng Subdistrict Municipality to enter civil service was at a high level. When considering each aspect, job security received the highest mean score, followed by social recognition, work environment and job characteristics, and salary and welfare, respectively.

2. The factors significantly influencing the desire to enter civil service at the 0.05 level were social recognition, job security, and work environment and job characteristics.

These findings provide practical implications for improving human resource management practices in local government organizations, particularly in recruitment, retention, and employee motivation strategies. The results suggest that local administrative organizations should prioritize recognition systems, clear career advancement opportunities, and supportive work environments to sustain an effective public workforce capable of delivering quality services to the community.

Keywords: Desire to Enter Civil Service, Ban Bueng Subdistrict Municipality, Chonburi Province

¹ Graduate Student, Master of Public Administration Program, Burapha University

² Lecturer, Faculty of Political Science and Law, Burapha University (Corresponding author)

บทนำ

การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐที่มีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพเพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจของรัฐ ถือเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยตอบสนองความต้องการของประชาชน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคมโดยรวม ข้อมูลจากสำนักงาน ก.พ. พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประเทศไทยมีกำลังคนภาครัฐประมาณ 3 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นสังกัดบริหารราชการส่วนท้องถิ่นร้อยละ 15.26 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาแนวโน้มในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2558–2567) พบว่าจำนวนกำลังคนภาครัฐโดยรวมลดลง 90,623 คน คิดเป็นร้อยละ 2.93 หรือเฉลี่ยลดลงร้อยละ 0.27 ต่อปี และที่น่าสังเกตคือกำลังคนภาครัฐประเภทอื่น อาทิ ลูกจ้างและพนักงานราชการ มีแนวโน้มลดลงอย่างมีนัยสำคัญถึง 186,425 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 หรือเฉลี่ยร้อยละ 1.24 ต่อปี สะท้อนให้เห็นว่ากำลังคนในระบบราชการมีแนวโน้มลดลงตามโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลง (สำนักงาน ก.พ., 2568) ซึ่งมีแนวโน้มที่จำนวนกำลังคนภาครัฐจะลดลงตามโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันการดึงดูดบุคลากรเข้าสู่ระบบราชการยังคงเผชิญกับข้อจำกัดและความท้าทายหลายประการ ทั้งในด้านค่าตอบแทน เมื่อเทียบกับภาคเอกชนที่มักสูงกว่า ภาระงานที่หนักและต่อเนื่อง รวมถึงสภาพการทำงานที่ไม่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตนัก ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้ความต้องการรับราชการของบุคลากรบางส่วนลดน้อยลง แม้ว่าระบบราชการยังคงมีข้อได้เปรียบในด้านความมั่นคงในอาชีพสวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้าในสายงาน

นอกจากปัจจัยเชิงโครงสร้างของระบบราชการแล้ว ความต้องการรับราชการยังขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล เช่น ระดับการศึกษา ความสนใจในงานราชการ หรือแรงจูงใจส่วนบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะ (Public Service Motivation: PSM) ซึ่ง Perry and Wise (1990) ให้คำนิยามไว้ว่าเป็นแนวโน้มของบุคคลที่จะตอบสนองต่อแรงจูงใจที่มีพื้นฐานอยู่ในสถาบันและองค์กรภาครัฐเป็นหลัก อันเป็นค่านิยมและทัศนคติที่ผลักดันให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม สังคม และประเทศชาติ แรงจูงใจดังกล่าวสะท้อนออกมาในรูปของความเสียสละ การยึดมั่นในประโยชน์ส่วนรวม และการมุ่งเน้นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสาธารณะ จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้บุคคลจำนวนไม่น้อยเลือกเส้นทางอาชีพราชการ

สำหรับเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชนระดับท้องถิ่น และให้บริการประชาชน ก็ประสบปัญหาคัลยคลึงกับส่วนราชการอื่น กล่าวคือ แม้จะมีบุคลากรในจำนวนมากพอสมควร แต่เมื่อเทียบกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบแล้ว กลับพบว่ายังมีปัญหาการขาดแคลนบุคลากร

โดยเฉพาะในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร งานด้านสาธารณสุข และงานด้านวิศวกรรมศาสตร์ ส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ต้องรับผิดชอบภาระงานที่มากเกินไปจนสมควร อีกทั้งกระบวนการสรรหาบุคลากรที่ต้องพึ่งพากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แต่กระบวนการใช้เวลานาน มีผู้ผ่านการคัดเลือกน้อยกว่าตำแหน่งว่าง และในบางกรณีผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี จึงมักโอนย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมภายหลังการปฏิบัติงานครบระยะเวลาที่กำหนด ทำให้เทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรียังเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากรเข้าซ้อนต่อเนื่อง (ธนาวุฒิ คำศรีสุข และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, 2565)

นอกจากนี้การรักษาและการรักษาพนักงานจ้างก็ยังประสบกับอุปสรรคเช่นกัน โดยพบการลาออกอยู่บ่อยครั้ง อันเป็นผลมาจากต้องทำงานที่หลากหลายและผลตอบแทนไม่ดึงดูดเพียงพอ เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางและภูมิภาค มาสู่ส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลบ้านบึงจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีศักยภาพและมีความต้องการปฏิบัติงานในระบบราชการอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจที่มากขึ้นและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ยังมีงานวิจัยจำกัดที่ศึกษาในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลตำบล เนื่องจากงานวิจัยที่ผ่านมามุ่งศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มทหารกองประจำการ (เกียรติขจร บุญคำภา และคณะ, 2566) หรือกลุ่มนิสิตนักศึกษา (แก้วตา ต่อมแสง, 2560) ขณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลตำบลมีลักษณะเฉพาะทั้งในด้านโครงสร้างอำนาจ กระบวนการสรรหาที่ต้องพึ่งพาส่วนกลาง และปัญหาการโอนย้ายของบุคลากรที่ไม่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ นอกจากนี้งานวิจัยเดิมส่วนใหญ่เน้นศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้ารับราชการของบุคคลภายนอก แต่ยังขาดมุมมองจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วในหน่วยงาน ซึ่งเป็นกลุ่มที่สะท้อนระดับความต้องการรับราชการได้อย่างแท้จริง

จากปัญหาและช่องว่างทางการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยมุ่งอธิบายผลของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทั้งเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะช่วยให้หน่วยงานสามารถนำไปปรับปรุงแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาระบบการสรรหา และรักษาบุคลากร ตลอดจนสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ระบบราชการไทยโดยรวม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยนี้ ใช้แนวคิดแรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะ (Public Service Motivation ; PSM) หรือความต้องการในการให้บริการสาธารณะ หรือในที่นี้เป็นความหมายของความต้องการเข้ารับราชการนั้นมาประยุกต์เป็นแนวทางและกรอบการวิจัย ได้แก่ เป็นค่านิยมหรือทัศนคติที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น ประชาชน และประเทศชาติ โดยมีแนวคิดพื้นฐานมาจาก Mostafa and Bottomley Gould – William (2015) มาประยุกต์เป็นแนวทางและกรอบการวิจัย ได้แก่

1. แรงจูงใจที่มีเหตุผล (Rational) เป็นความพึงพอใจส่วนบุคคลที่ได้ให้บริการสาธารณะ เช่น การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของรัฐ และเชื่อว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ประชาชน และประเทศชาติ

2. แรงจูงใจด้านบรรทัดฐาน (Norm based) เป็นคุณลักษณะของบุคลากรภาครัฐในการปรารถนาที่จะให้บริการสาธารณะ เป็นความรู้สึกที่คิดถึงผู้อื่น สำนึกในหน้าที่ และจงรักภักดีต่อรัฐบาล และคำนึงถึงความเท่าเทียมกัน

3. แรงจูงใจด้านอารมณ์ (Affective) ความรู้สึกที่นำไปสู่ความตั้งใจที่จะเสียสละเพื่อคนอื่น รู้สีกว่างานราชการมีความสำคัญต่อสังคมอย่างแท้จริง มีความเมตตา กรุณา และการแสดงออกถึงความรักชาติ James L. Perry and Lois Recasino Wise (1990) ได้คิดค้นการวัดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ โดยประกอบด้วย 4 มิติ ดังต่อไปนี้

มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ (Attraction to public policy formation) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ

มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม (Commitment to public interest) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีจิตสำนึกต่อหน้าที่ของความเป็นพลเมือง

มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่แสดงออกถึงความเมตตา กรุณาต่อผู้อื่น

มิติที่ 4 ความเสียสละ (Self – sacrifice) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่ต้องการกระทำการต่างๆ เพื่อปกป้อง สนับสนุน และปฏิบัติในสิ่งที่ดีต่อส่วนรวมโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว จาก กอแก้ว จันทร์กิงทอง (2556)

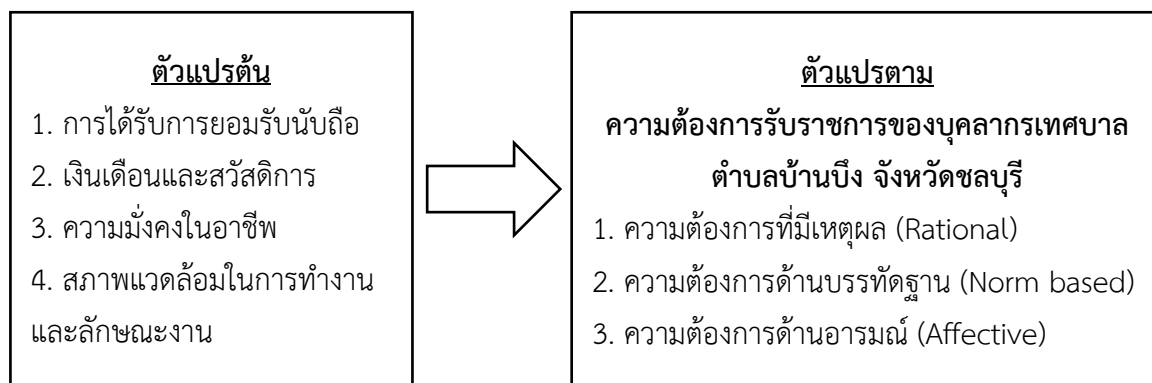
จากกรอบแนวคิด PSM ข้างต้น ผู้วิจัยได้เชื่อมโยงมิติทั้ง 4 เข้ากับบริบทของบุคลากรเทศบาลตำบล โดยกำหนดตัวแปรอิสระ 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สะท้อนมิติ Commitment to public interest ในแง่ที่การยอมรับจากสังคมตอบสนองจิตสำนึกต่อหน้าที่สาธารณะ (2) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สะท้อนมิติ Rational ในแง่ที่ผลตอบแทนเป็นเงื่อนไขเชิงเหตุผลในการเลือกอาชีพราชการ (3) ด้านความมั่นคงในอาชีพ สะท้อนมิติ Self-sacrifice ในแง่ที่ความมั่นคงเป็นแรงจูงใจให้บุคคลยอมเสียสละผลตอบแทนที่สูงกว่าในภาคเอกชนเพื่อทำงานรับใช้สังคมระยะยาว และ (4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน สะท้อนมิติ Compassion ในแง่ที่สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานช่วยให้บุคลากรสามารถแสดงออกถึงความเมตตาและการดูแลประชาชนได้อย่างเต็มที่ ส่วนตัวแปรตามคือความต้องการรับราชการ วัดจาก 3 มิติย่อยตาม Mostafa and Bottomley Gould-William (2015) ได้แก่ ความต้องการที่มีเหตุผล ความต้องการด้านบรรทัดฐาน และความต้องการด้านอารมณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล, วรณวิภา ไตลังคะ และเกียรติขจร บุญคำภา (2566) เรื่องการจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของหน่วยทหารแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดลพบุรี, แก้วดา ต่อมแสง (2560) เรื่องความคิดเห็นในการประกอบอาชีพรับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (บางเขน) เป็นต้น จากนั้นทบทวนตัวแปรจากงานวิจัย ผู้วิจัยได้แนวคิดประเด็นสำคัญที่ผลต่อความต้องการรับราชการทั้งหมดพบว่าตัวแปรที่ส่งผลหรือที่เป็นปัจจัยให้เกิดความต้องการรับราชการประกอบด้วย การได้รับการยอมรับนับถือ, เงินเดือนและสวัสดิการ, ความมั่นคงในอาชีพ, สภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน เนื่องจากมีความถี่มากที่สุดมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variable) เป็นตัวแปรปัจจัยปัจจัยให้เกิดความต้องการรับราชการประกอบด้วย ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) เป็นตัวแปรความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี แบ่งเป็นตัวแปรย่อย ได้แก่ (1) ความต้องการที่มีเหตุผล (2) ความต้องการด้านบรรทัดฐาน และ (3) ความต้องการด้านอารมณ์

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงานส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งหมด 97 คน (งานการเจ้าหน้าที่, สำนักปลัดเทศบาลตำบลบ้านบึง, 2567) โดยผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 100 ของประชากร

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

สังกัด	จำนวน (คน)
หัวหน้าส่วนราชการ	4
สำนักปลัด	33
กองคลัง	8
กองสาธารณสุข	24
กองช่าง	18
กองการศึกษา	10
รวม	97

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี 4 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ และสภาพแวดล้อมและลักษณะงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

โดยลักษณะคำถามในตอนที่ 2 และ 3 ลักษณะแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) กำหนดการให้เป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย (5) มากที่สุด (4) มาก (3) ปานกลาง (2) น้อย และ (1) น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผล โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละข้อ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

ระดับคะแนน 4.21 - 5.00 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 3.41 - 4.20 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 2.61 - 3.40 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 1.81 - 2.60 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1.00 - 1.80 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแบบสอบถาม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นและปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความชัดเจน ความเหมาะสมของข้อวัดและภาษา โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ แล้วนำผลคะแนนมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50–1.00 จะคัดเลือกไว้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า 0.50 จะพิจารณาปรับปรุงหรือไม่คัดเลือกไว้ (Rovinelli and Hambleton, 1977)

2. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี ได้แก่ เทศบาลตำบลหนองใหญ่ 15 คน และเทศบาลตำบลคลองตำหรุ 15 คน รวมจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.922 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ในระดับดีมาก สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการเข้ารับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ใช้สถิติเชิงพรรณนาคือค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. ข้อมูลความต้องการเข้ารับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ใช้สถิติเชิงพรรณนาคือค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการ ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้หาค่าสัมพัทธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสามารถร่วมกันพยากรณ์ การยอมรับนับถือ เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน ที่มีผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรในเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 – 3 ปี

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยรวม

ปัจจัย	ผลต่อความต้องการฯ		ระดับ	อันดับ
	μ	σ	ความคิดเห็น	
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.21	0.70	มากที่สุด	2
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.93	0.85	มาก	4
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	4.28	0.72	มากที่สุด	1
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน	4.03	0.85	มาก	3
รวม	4.11	0.68	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน และปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

3. ความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรีในภาพรวม

ความต้องการรับราชการของบุคลากร เทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี	ระดับความต้องการ (N = 97)		
	μ	σ	ความหมาย
1. ความต้องการที่มีเหตุผล	3.87	0.95	มาก
2. ความต้องการด้านบรรทัดฐาน	4.13	0.77	มาก
3. ความต้องการด้านอารมณ์	4.18	0.81	มาก
ภาพรวม	4.10	0.74	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงถึงบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรีมีความต้องการรับราชการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความต้องการด้านอารมณ์ รองมาคือ ความต้องการด้านบรรทัดฐาน และความต้องการที่มีเหตุผล ตามลำดับ

4. ผลทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับผลความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรีโดยภาพรวม

	X_1	X_2	X_3	X_4	Y
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_1)	1.00	0.576**	0.702**	0.765**	0.721**
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (X_2)		1.00	0.680**	0.714**	0.643**
ด้านความมั่นคงในอาชีพ (X_3)			1.00	0.736**	0.712**
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และลักษณะงาน (X_4)				1.00	0.760**
ความต้องการรับราชการ (Y)					1.00

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการ

ทำงานและลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการรับราชการสูงสุด ($r = 0.760$) รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r = 0.721$) และด้านความมั่นคงในอาชีพ ($r = 0.712$) ตามลำดับ ซึ่งทั้งหมดอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมากและสูง

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

ตัวแปรความต้องการ โดยรวม	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	SE.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	0.492	0.300		641.1	104.0
ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ (X_1)	0.272	0.105	0.257	575.2	0.012*
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (X_2)	0.105	0.080	0.121	310.1	0.194
ด้านความมั่นคงในอาชีพ (X_3)	0.218	0.103	0.213	122.2	0.037*
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงานและลักษณะงาน (X_4)	0.278	0.099	0.321	803.2	0.006*
R = 0.811, $R^2 = 658.0$, F = 323.44, Std. Error of the Estimate = 0.440					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี พบว่าตัวแปรปัจจัย 3 ด้าน คือปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

โดยทั้ง 3 ตัวแปร สมการถดถอยมีอำนาจการทำนายร้อยละ 65.8 ($R^2 = 0.658$) กล่าวคือ สามารถใช้ทำนายหรือพยากรณ์ระดับความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 65.8 เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของแต่ละตัวแปร โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta) คือ ด้านสภาพแวดล้อม

ในการทำงานและลักษณะงาน (Beta = 0.321) รองมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Beta = 0.257) ด้านความมั่นคงในอาชีพ (Beta = 0.213) ตามลำดับ

เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาสร้างสมการ สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบของคะแนนดิบ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้ดังนี้

$$Y = 0.492 + 0.272 (X_1) + 0.218 (X_3) + 0.278 (X_4)$$

ทั้งนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวสามารถสนับสนุนกรอบแนวคิดการวิจัยที่ว่าปัจจัยด้านจิตวิทยาสังคมและสภาพแวดล้อมองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อความต้องการรับราชการมากกว่าปัจจัยด้านผลตอบแทนทางการเงิน ซึ่งมีนัยสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในอาชีพและด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับมากตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังคงให้คุณค่ากับความมั่นคงในอาชีพและการได้รับการยอมรับจากสังคมเป็นหลัก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระบบราชการยังคงมีคุณค่าที่ภาคเอกชนไม่สามารถทดแทนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติขจร บุญคำภา และคณะ (2566) ที่พบว่า ที่ศึกษาการมุ่งใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของหน่วยทหารแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดลพบุรี พบว่าการมุ่งใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ แก้วตา ต่อแสง (2560) ที่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นในการประกอบอาชีพรับราชการ ได้แก่ บุคลิกภาพของบุคคล เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน และการสนับสนุนจากครอบครัว ที่ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันจะมีอาชีพที่หลากหลายกว่าในอดีต แต่การรับราชการก็ยังสามารถดึงดูดบุคลากรเข้าสู่ภาครัฐได้

2. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 3 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความต้องการรับราชการมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสังคม อันเป็นแรงผลักดันภายในที่ส่งเสริมความภาคภูมิใจในอาชีพราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศิษฐ์ สามศรี (2558) ที่พบว่าการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของอาชีพราชการเป็นแรงจูงใจสำคัญในการตัดสินใจรับราชการ และสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ กนกพร ศรีวิทยา (2547) ที่พบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวและสังคม มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการเลือกอาชีพรับราชการ

2.2 ด้านความมั่นคงในอาชีพ ส่งผลต่อความต้องการรับราชการในลำดับรองลงมา สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรต้องการความมั่นใจว่าอาชีพที่ปฏิบัติอยู่สามารถรองรับชีวิตในระยะยาวได้ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องการสูญเสียงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจธรรม ดิสกุล และคณะ (2561) ที่พบว่าเหตุผลเบื้องลึกของการรับราชการ คือความต้องการสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิณัฐ ทรัพย์มาก และคณะ (2559) ที่พบว่าความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพรับราชการ

2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการในลำดับสุดท้าย สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและลักษณะงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของพลสันต์ รุ่งนิรันดร์ (2552) ที่พบว่าลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยจูงใจสำคัญในการรับราชการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิณัฐ ทรัพย์มาก และคณะ (2559) ที่พบว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพรับราชการ

2.4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แม้บุคลากรจะให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กที่อธิบายไว้ว่าเงินเดือนและสวัสดิการเป็นเพียงปัจจัยต่ำๆ ที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ มิใช่ปัจจัยที่กระตุ้นความต้องการโดยตรง และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิณัฐ ทรัพย์มาก และคณะ (2559) ที่พบว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการไม่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพรับราชการ

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เทศบาลฯหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง พร้อมสื่อสารผลงานของบุคลากรสู่สาธารณะ เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกของอาชีพราชการท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยดึงดูดและรักษาบุคลากรคุณภาพ อันส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในชุมชนโดยตรง

2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แม้ปัจจัยนี้จะไม่ส่งผลต่อความต้องการรับราชการโดยตรง แต่หากละเลยอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจสะสมในระยะยาว เทศบาลฯ ควรผลักดันเชิงนโยบายให้มีสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อลดภาระค่าครองชีพของบุคลากร

และสื่อสารสิทธิประโยชน์ระยะยาว โดยเฉพาะบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณ เพื่อสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

3. ด้านความมั่นคงในอาชีพ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างที่มีความไม่แน่นอนในสถานะการจ้างงาน เทศบาลฯ และหน่วยงานที่กำกับดูแลควรกำหนดนโยบายวางแผนกำลังคนระยะยาว พร้อมจัดทำแผนสนับสนุนให้พนักงานจ้างมีเส้นทางก้าวหน้าสู่การบรรจุเป็นข้าราชการ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการให้บริการและพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน เทศบาลฯ ควรกำหนดนโยบายให้ผู้บริหารทุกระดับส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลและเอื้ออาทร ควบคู่กับการจัดสรรงบประมาณพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ให้ทันสมัยและเพียงพอ การยกระดับสภาพแวดล้อมการทำงานไม่เพียงเสริมสร้างความต้องการรับราชการ แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการให้บริการประชาชนในชุมชนอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร ศรีวิทยา. (2547). อาชีพรับราชการจากมุมมองของนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กอบแก้ว จันทน์ทอง. (2556). อิทธิพลของพฤติกรรมระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การที่มีต่อผลการดำเนินงานของสถานีตำรวจเพื่อประชาชน. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*, 34(3), 31-41.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- แก้วตา ต่อมแสง. (2560). ความคิดเห็นในการประกอบอาชีพรับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (บางเขน). (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เบญจธรรม ดิสกุล และมณฑล สรไกรกิติกุล. (2561). เบื้องลึกของการเป็นข้าราชการ: แรงจูงใจในการบริการสาธารณะและสวัสดิการ. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 10(1), 55-71.
- ธนาวุฒิ คำศรีสุข และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2565). ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(1), 369-386.
- พลสันต์ รุ่งนิรันดร์. (2552). แรงจูงใจของทหารกองประจำการในสังกัดกองพลทหารราบที่ 9 ในการรับราชการทหาร. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วิศิษฐ์ สามศรี. (2558). การตัดสินใจเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินในเขตพื้นที่อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- सानิต ศิริวิศิษฐ์กุล, วรณวิภา ไตลังคะ และเกียรติขจร บุญคำภา. (2566). การจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของหน่วยทหารแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดลพบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 8(1), 1-15.
- สำนักงาน ก.พ. (2568). *กำลังคนภาครัฐ 2567: รายงานสถิติกำลังคนภาครัฐ*.
<https://www.ocsc.go.th/wp-content/uploads/2026/02/thai-gov-manpower-2567.4.pdf>
- อภิณัฐ ทรัพย์มาก และเนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์. (2559). ปัจจัยจูงใจในการเลือกอาชีพรับราชการก่อนและหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์*, 14(2), 1-30.

- Mostafa, A. M. S., & Gould-Williams, J. S. (2014). Testing the mediation effect of person–organization fit on the relationship between high performance HR practices and employee outcomes in the Egyptian public sector. *International Journal of Human Resource Management*, 25(2), 276–292.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50(3), 367–373.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49–60.