

FACTORS AFFECTING THE DECISION TO SERVE IN ROYAL THAI ARMY OF NON-GRADUATED MILITARY INSTITUTION PERSON: IN CASE STUDY POST ENGINEER DEPARTMENT

Oranun GLUNTAPURA¹, Sureeshine PHONLAWAN¹ and Pollawit SUWANNAKUL^{1*}

1 Faculty of Social Science, Kasetsart University, Thailand; pollawit.s@ku.th (Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 7 April 2025

Revised: 21 April 2025

Published: 6 May 2025

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate the factors that affect the decision to serve in Royal Thai Army of Non-Graduated Military Institution Person: In Case Study Post Engineer Department. The objective is to provide guidelines for government agencies to apply in the recruitment process and to help prevent or reduce the resignation rate. This research uses quantitative research methodology, using questionnaire survey as the data collection tool from a sample group of 180 Non-Graduated military institution person in Post Engineer Department. The collected data were analyzed using Independent Simple t-Test and One-Way ANOVA. According to the research, the analysis revealed that Non-Graduated military institution Person in Post Engineer Department place emphasis on 3 main factors: Family Factors, Motivation Factors, and Hygiene Factors are affected to serve in Royal Thai Army. Furthermore, the result showed that non-graduated military institution person with different ranks at enlistment, ages at enlistment, and education levels exhibited differing in factors that affecting the decision of Non-Graduated Military Institution Person to serve in Royal Thai Army at a significance level of .05.

Keywords: Family Factors, Motivation Factors, Hygiene Factors, Military, Post Engineer Department

CITATION INFORMATION: Gluntapura, O., Phonlawan, S., & Suwannakul, P. (2025). Factors Affecting the Decision to Serve in Royal Thai Army of Non-Graduated Military Institution Person: In Case Study Post Engineer Department. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(5), 2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ารับราชการทหารในสังกัดกองทัพบกของผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหาร กรณีศึกษา กรมยุทธโยธาทหารบก

อรนันท์ กลันทปุระ¹, สุรีย์ฉาย พลวัน¹ และ พลวิชัย สุวรรณกุล¹

¹ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; pollawit.s@ku.th (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ารับราชการทหารในสังกัดกองทัพบกของผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหาร กรณีศึกษา กรมยุทธโยธาทหารบก เพื่อพิจารณาใช้เป็นแนวทางให้กับหน่วยงานราชการนำไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานให้หน่วยงาน รวมถึงปรับใช้ในการป้องกันหรือลดอัตราการลาออกของข้าราชการ ซึ่งงานวิจัยฉบับนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผ่านแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการทหารสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหาร จำนวน 180 คน และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผล ด้วยวิธีการ Independent Simple t-Test และ One-Way Anova โดยจากการวิเคราะห์ผล พบว่า บุคลากรของกรมยุทธโยธาทหารบกที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหาร มีความสำคัญกับปัจจัยครอบครัว, ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อการเข้ารับราชการอยู่ในระดับสูง ทั้ง 3 ปัจจัย อีกทั้งยังพบว่า บุคลากรของกรมยุทธโยธาทหารบกที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหารที่มีระดับชั้นยศที่ได้รับบรรจุเข้ารับราชการ อายุเมื่อบรรจุเข้ารับราชการ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกรับราชการทหารในสังกัดกองทัพบกของผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหารต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยครอบครัว, ปัจจัยจิตใจ, ปัจจัยค่าจ้าง, ทหาร, กรมยุทธโยธาทหารบก

ข้อมูลการอ้างอิง: อรนันท์ กลันทปุระ, สุรีย์ฉาย พลวัน และ พลวิชัย สุวรรณกุล. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ารับราชการทหารในสังกัดกองทัพบกของผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหาร กรณีศึกษา กรมยุทธโยธาทหารบก. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(5), 2

บทนำ

กองทัพบกเป็นสถาบันที่อยู่คู่กับประเทศไทยอย่างยาวนาน โดยมีหน้าที่รักษาอธิปไตยและบูรณภาพของประเทศ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความมั่นคงของรัฐ ผลประโยชน์ของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีการบริหารจัดการและพัฒนาายกรบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) และกำหนดวิสัยทัศน์ว่า จะต้องเป็นกองทัพบกที่มีศักยภาพ ทันสมัย เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชนและเป็นหนึ่งในกองทัพบกชั้นนำในภูมิภาค และมีพันธกิจ ได้แก่ การป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายในประเทศ การพัฒนาประเทศและการช่วยเหลือประชาชน การปฏิบัติการทางทหารนอกเหนือจากสงคราม การพิทักษ์และเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และการเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับมิตรประเทศ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากภารกิจที่กล่าวมานั้น จะเห็นว่ามีควมจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสรรหาหรือผลิตกำลังพลที่มีความรู้ความสามารถมาบรรจุเข้ารับราชการเพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ โดยกองทัพนั้น มีสถาบันการศึกษาทางทหาร ซึ่งมีหน้าที่ผลิตกำลังพลรุ่นใหม่ให้แก่องค์กร เช่น โรงเรียนเตรียมทหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โรงเรียนนายสิบทหารบก เป็นต้น ซึ่งในแต่ละปีสามารถผลิตกำลังพลบรรจุเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวนให้กับกองทัพบก แต่ในอีกด้านหนึ่งยังมีการฝึกที่มีความต้องการในความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ซึ่งสถาบันการศึกษาทางทหารไม่สามารถผลิตกำลังพลเพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ เช่น ความรู้เฉพาะทางในด้านคอมพิวเตอร์ ด้านวิศวกรรมบางประเภท ตลอดจนความรู้เฉพาะทางด้านอื่นๆ ที่สถาบันการศึกษาทางทหารไม่ได้บรรจุไว้ในการเรียนการสอน จึงเป็นสาเหตุในการบรรจุบุคคลพลเรือนที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางพลเรือนในระดับต่างๆ มาบรรจุเข้ารับราชการ ทำให้มีบุคคลที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหาร เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมกับการกำลังพลของกองทัพบกที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหาร ก่อให้เกิดเป็นพหุสังคมขนาดย่อมขึ้นในองค์กร เกิดความหลากหลายทางเพศ และเกิดการบูรณาการความรู้จากแขนงต่างๆ แต่ในขณะเดียวกันก็เกิดเป็นความท้าทายที่สำคัญของกองทัพบก คือ การหาแนวทางในการจูงใจพลเรือนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ให้เกิดความสนใจและตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการทหาร อีกทั้งการหาแนวทางหรือมาตรการป้องกันภาวะ “สมองไหล” ซึ่งหมายถึง การสูญเสียกำลังพลภายในหน่วยที่มีความรู้ความสามารถ จากการลาออก หรือ การโอนย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่นๆ เนื่องจาก อาชีพรับราชการทหารนั้น มีฐานเงินเดือนที่ไม่สูงมากนัก ไม่สามารถเทียบเท่ากับรายได้ของภาคเอกชน รวมถึงความยุ่งยากของระบบราชการ เกี่ยวข้องกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับมากมาย ส่งผลให้ถูกมองว่าเป็นองค์กรที่มีความเชื่องช้า ซึ่งแตกต่างจากภาคเอกชนที่มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน นอกจากนั้นแล้ว จากบริบทความขัดแย้งทางการเมืองของไทย อาจทำให้ภาพลักษณ์ของกองทัพบกถูกมองเป็นคู่ขัดแย้งกับประชาชน หรือเป็นเครื่องมือการแก้ไขปัญหาของรัฐบาล ส่งผลให้ความสนใจในการเข้ารับราชการทหารลดน้อยลง และอาจส่งผลให้กองทัพบกไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านได้อย่างเพียงพอ ในส่วนของกรมยุทธโยธาทหารบก ซึ่งมีภารกิจหลักของหน่วย คือ การก่อสร้างซ่อมแซมอาคาร สิ่งปลูกสร้างและสาธารณูปโภค และงานอสังหาริมทรัพย์ อีกทั้งยังได้รับมอบหมายหน้าที่ในการสนับสนุนการดำเนินงานต่างๆ ตามนโยบายของกองทัพบก ซึ่งส่งผลให้กรมยุทธโยธาทหารบก มีความต้องการและมีความจำเป็นในการบรรจุบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เพื่อเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานและปฏิบัติภารกิจต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้สภาพการทำงานภายในกรมยุทธโยธาทหารบก มีความหลากหลายของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ จึงเหมาะสมในการเลือกกรมยุทธโยธาทหารบก เพื่อทำการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อการเข้ารับราชการทหารในสังกัดกองทัพบกของผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหารที่ต้องเข้ามาปฏิบัติงานให้กับหน่วยภายใต้อุปสรรคต่างๆ ดังที่กล่าวไว้

สมมติฐานการวิจัย

1) เพศต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกรับราชการทหารในสังกัดกองทัพบกของผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหารต่างกัน

- 2) ภูมิสำเนาต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกรับราชการทหารในสังกัดกองทัพบกของผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหารต่างกัน
- 3) ระดับชั้นยศที่ได้รับบรรจุเข้ารับราชการต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกรับราชการทหารในสังกัดกองทัพบกของผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหารต่างกัน
- 4) อายุเมื่อบรรจุเข้ารับราชการต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกรับราชการทหารในสังกัดกองทัพบกของผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหารต่างกัน
- 5) ระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกรับราชการทหารในสังกัดกองทัพบกของผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหารต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรดริก เฮอริชเบิร์ก ประกอบแนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ หรือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมเชิงบวกเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีแรงกระตุ้นในการทำงาน มีความร่วมมือในการทำงาน และมีแรงจูงใจในการทำงานในเชิงบวกจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เจริญก้าวหน้าในการทำงานได้อย่างมั่นคง ซึ่งส่งผลสำเร็จให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปอย่างมั่นคงด้วย เช่นกัน

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Roe กล่าวว่า การเลือกอาชีพของแต่ละบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับ การได้รับการเลี้ยงดูมาตั้งแต่เด็ก ล้วนมีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพในอนาคตทั้งสิ้น ซึ่งแบ่งสามารถลักษณะทางอาชีพได้ 2 ประเภท คือ 1) อาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลมาก กลุ่มนี้จะเป็นกลุ่มที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบการให้ความรัก การเอาใจใส่ การไม่บังคับ การไม่ยึดกฎเกณฑ์ที่มากเกินไป และ 2) อาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลน้อย กลุ่มนี้ได้รับการเลี้ยงดูแบบไม่สนใจ ไม่ยอมรับ ละเลย ต้องอยู่ในกฎเกณฑ์ เลี้ยงดูด้วยอารมณ์ หรือแม้กระทั่งให้ความรักความอบอุ่นในแบบเข้มงวดมากเกินไป ส่วนความสำเร็จในการประกอบอาชีพจะมีมากน้อยนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถและภูมิหลังทางด้านเศรษฐกิจสังคมของบุคคลนั้นๆ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล
- เพศ
- ภูมิสำเนา
- ระดับชั้นยศที่ได้รับบรรจุ
- อายุเมื่อบรรจุเข้ารับราชการ
- ระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ารับราชการ สังกัดกองทัพบก ของผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหาร โดยจำแนกเป็น 3 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยครอบครัว

- 1) ด้านการเลี้ยงดู 2) ด้านความคาดหวัง 3) ด้านความคุ้นเคย

ปัจจัยจูงใจ

- 1) ด้านความก้าวหน้า 2) ด้านความสำเร็จ 3) ด้านการยอมรับ

ปัจจัยค้ำจุน

- 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3) ด้านตำแหน่งงาน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) ผ่านการเก็บข้อมูลจากการสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified

Sampling) ซึ่งออกแบบแบบสอบถาม จากกรอบแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (2 Factor Theory) ของ Frederick Herzberg ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยเพิ่มปัจจัยครอบครัวซึ่งสร้างจากแนวคิดการเลือกอาชีพของ Roe นำมาใช้ในการวิจัย จำนวน 180 ชุด ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ โดยคำนวณหาค่าความถี่ (frequencies) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard division) เพื่อศึกษาลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Independent T-Test และ One-Way ANOVA โดยใช้ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของกรมยุทธโยธาทหารบกที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 53.3) มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล (ได้แก่ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร) (ร้อยละ 65) โดยส่วนใหญ่ได้รับบรรจุเป็นนายทหารชั้นประทวน (ร้อยละ 68.3) และได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในห้วงอายุ 26-30 ปี (ร้อยละ 45) และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 76.7) โดยพบว่า บุคลากรของกรมยุทธโยธาทหารบกที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหารให้ความสำคัญกับปัจจัยครอบครัวภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 1.01) โดยให้ความสำคัญมากที่สุดในด้านความคาดหวังอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.84) รองลงมาคือ ด้านการเลี้ยงดู อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 1.00) และให้ความสำคัญด้านความคุ้นเคยน้อยที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 1.21) ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.71) โดยให้ความสำคัญมากที่สุดในด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.69) และให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าน้อยที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.88) ให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุนภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.70) โดยให้ความสำคัญมากที่สุดในด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.87) และให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทนน้อยที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.95)

ตารางที่ 1 แสดงผลการค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ารับราชการทหารในภาพรวม

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ปัจจัยครอบครัว			
1) ด้านการเลี้ยงดู	3.68	1.00	สูง
2) ด้านความคาดหวัง	3.69	0.84	สูง
3) ด้านความคุ้นเคย	3.56	1.21	สูง
ค่าเฉลี่ยของปัจจัยครอบครัว	3.64	1.01	สูง
ปัจจัยจูงใจ			
4) ด้านความก้าวหน้า	4.01	0.88	สูง
5) ด้านความสำเร็จ	4.27	0.77	สูงมาก
6) ด้านการยอมรับ	4.25	0.69	สูงมาก
ค่าเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจ	4.18	0.71	สูง
ปัจจัยค้ำจุน			
7) ด้านค่าตอบแทน	3.32	0.95	ปานกลาง
8) ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.51	0.55	สูงมาก
9) ด้านตำแหน่งงาน	3.74	0.87	สูง

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ค่าเฉลี่ยของปัจจัยค่าจูน	3.86	0.70	สูง
รวม	3.89	0.80	สูง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน 3 ข้อ จากทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ สมมติฐานที่ 3 สมมติฐานที่ 4 และสมมติฐานที่ 5 และไม่เป็นไปตามสมมติฐาน 2 ข้อ ได้แก่ สมมติฐานที่ 1 และสมมติฐานที่ 2 ซึ่งปรากฏผลการทดสอบสมมติฐานกล่าวโดยสรุปคือ 1) บุคลากรของกรมยุทธโยธาทหารบกที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหารที่มีระดับชั้นยศที่ได้รับบรรจุเข้ารับราชการ อายุเมื่อบรรจุเข้ารับราชการ และ ระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกรับราชการทหารในสังกัดกองทัพบกต่างกัน 2) บุคลากรของกรมยุทธโยธาทหารบกที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหารที่มีเพศ และมีภูมิลำเนาต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ารับราชการทหารในสังกัดกองทัพบกไม่ต่างกัน

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานในภาพรวม

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	H ₀	H ₁
สมมติฐานที่ 1 เพศต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ารับราชการทหารในสังกัดกองทัพบกของผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหารต่างกัน	✓	
สมมติฐานที่ 2 ภูมิลำเนาต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ารับราชการทหารในสังกัดกองทัพบกของผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหารต่างกัน	✓	
สมมติฐานที่ 3 ระดับชั้นยศที่ได้รับบรรจุเข้ารับราชการต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ารับราชการทหารในสังกัดกองทัพบกของผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหารต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ 4 อายุเมื่อบรรจุเข้ารับราชการต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ารับราชการทหารในสังกัดกองทัพบกของผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหารต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ 5 ระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ารับราชการทหารในสังกัดกองทัพบกของผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหารต่างกัน		✓

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยสามารถสรุปและอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) ปัจจัยครอบครัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยครอบครัวภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยให้ความสำคัญมากที่สุดในด้านความคาดหวังอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านการเลี้ยงดู อยู่ในระดับสูง และให้ความสำคัญด้านความคุ้นเคย อยู่ในระดับสูง เป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ครอบครัวของบุคลากรที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหารนั้น มีมุมมองหรือมีค่านิยมความเชื่อว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่มีมั่นคง มีเกียรติศักดิ์ศรี และได้รับการนับหน้าถือตาจากสังคม ประกอบกับความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจ ทำให้ครอบครัวมองว่า สวัสดิการของข้าราชการ สามารถช่วยเหลือหรือดูแลครอบครัวได้ อีกทั้งในบางครอบครัว ซึ่งอาจมีคนในครอบครัวรับราชการทหาร ก็มีความพยายามในการเลี้ยงดูหรือปลูกฝังค่านิยม หรือพยายามถ่ายทอดประสบการณ์ของการรับราชการทหาร ส่งผลให้เกิดความคาดหวังและความคุ้นเคยในอาชีพทหารจากครอบครัว จนกลายเป็นแรงผลักดันที่ส่งผลต่อการ

ตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการทหาร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเลือกอาชีพของโรว์ (Roe) โดยกล่าวว่าการเลือกอาชีพของแต่ละบุคคลนั้น ขึ้นอยู่กับการได้รับการเลี้ยงดูมาตั้งแต่เด็กล้วนมีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพในอนาคต โดย ธีรยุทธ แก้วเกร็ด (2561) ได้ทำการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพซึ่งมีทั้งจากภายในบุคคลและองค์ประกอบภายนอกที่มาจากสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะแรงผลักดันจากพ่อแม่ ครอบครัว และ มาศญา ศรีสุข (2565) ได้ทำการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านคนในครอบครัวที่มีผู้รับราชการ และปัจจัยด้านความคาดหวังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการของคนรุ่นใหม่

2) ปัจจัยจูงใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยให้ความสำคัญมากที่สุดในด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาคือ ด้านการยอมรับ อยู่ในระดับสูงมาก และให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับสูง เป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งอาจสรุปได้ว่า บุคลากรที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหาร มีมุมมองหรือมีทัศนคติในเชิงบวกต่ออาชีพโดยมองว่า การรับราชการทหารนั้น เป็นการเสียสละและเป็นการทำงานเพื่อส่วนรวมส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ และถือเป็นความสำเร็จในชีวิต และคิดว่าอาชีพทหารนั้นเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือทั้งสังคม นอกจากนี้ยังเชื่อว่าอาชีพทหารนั้นเป็นอาชีพที่มีความเจริญก้าวหน้า สามารถเข้าถึงการฝึกและการศึกษาเพิ่มเติมในอาชีพได้ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการเลือกอาชีพรับราชการทหาร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Frederick Herzberg ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจ ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความสามารถในการเติบโตในสายอาชีพ โอกาสในการเรียนรู้หรือพัฒนาทักษะใหม่ๆ เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลให้ตัดสินใจเลือกอาชีพ หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร โดย มาศญา ศรีสุข (2565) ได้ทำการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจเลือกรับราชการ และ อติเรก วสันต์สกุล (2566) ได้ทำการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลในการเลือกเข้ารับราชการ เช่นเดียวกัน

3) ปัจจัยค้ำจุน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุนภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยให้ความสำคัญมากที่สุดในด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับสูง และให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับสูง เป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งอาจสรุปได้ว่า บุคลากรที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหาร มีความคิดเห็นว่าเป็นอาชีพทหารนั้น เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง แม้สภาพเศรษฐกิจจะมีความผันผวนก็สามารถเป็นแหล่งรายได้หลักในการเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ อีกทั้งยังเป็นอาชีพที่มีสวัสดิการที่ดีและครอบคลุมมากกว่าอาชีพอื่นๆ รวมถึงยังมีการบริหารจัดการตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดเป็นปัจจัยค้ำจุนในการเข้ารับราชการทหาร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Frederick Herzberg ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยค้ำจุน ที่เกี่ยวข้องกับด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ และ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลให้ตัดสินใจเลือกอาชีพและส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้กับบุคลากรได้ โดย ปรีศรา ธานีใหญ่ (2565) ได้ทำการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการของกลุ่มคน Gen Z

อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

1) เพศต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ารับราชการทหารในสังกัดกองทัพบกของผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหารไม่ต่างกัน พอสรุปได้ว่า สถาบันครอบครัวของบุคลากรสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก มีการเลี้ยงดูและสร้างความคาดหวังหรือปลูกฝังความคุ้นเคยเกี่ยวกับอาชีพทหารที่คล้ายคลึงกัน โดยไม่ได้แบ่งแยกเพศ และเชื่อว่าอาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็ตาม แต่พบว่ามีปัจจัยจูงใจที่ต่างกันซึ่งเป็นเพราะยังมีความรู้สึกที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิงในด้านความก้าวหน้าและด้านการยอมรับ เนื่องจากการปฏิบัติภารกิจของทหารนั้น อาจเอื้ออำนวยต่อเพศชายมากกว่าเพศหญิง เช่น การควบคุมหรือสั่งการ รวมถึงการปฏิบัติภารกิจที่มีความลำบากตรากตรำ หรือมีความเสี่ยงต่ออันตราย ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความรู้สึกแตกต่างหรือไม่เท่าเทียมกันในระหว่างเพศภายในหน่วยงาน

2) ภูมิลาเนาต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ารับราชการทหารในสังกัดกองทัพบกของผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหารไม่ต่างกัน พอสรุปได้ว่า บุคลากรสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบกเห็นว่าอาชีพทหารนั้น เป็นอาชีพที่เปิดโอกาสให้กับทุกคนไม่ว่าจะมีภูมิลาเนาอยู่ที่ใดก็สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีมาตรฐาน ผ่านการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อีกทั้งยังสามารถเจริญก้าวหน้าในอาชีพได้ นอกจากนั้นแล้วยังมีการจัดสวัสดิการทางด้านที่พักอาศัย ซึ่งเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนและเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายอีกด้วย

3) ระดับชั้นยศที่ได้รับการบรรจุต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ารับราชการทหารในสังกัดกองทัพบกของผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหารไม่ต่างกัน โดยพบว่า นายทหารชั้นประทวน ตอบสนองต่อปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยสูงกว่านายทหารชั้นสัญญาบัตร ซึ่งอาจพอสรุปได้ว่า เนื่องจากนายทหารชั้นสัญญาบัตรจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่มากกว่านายทหารชั้นประทวน รวมถึงต้องนำความรู้ความสามารถที่มีมาใช้ในตอบสนองนโยบายและความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงใช้ในการปกครองและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งอาจทำให้เกิดความเครียดและความกดดันจากการทำงาน ในขณะที่นายทหารประทวนมีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งและมีความรับผิดชอบที่น้อยกว่า ทั้งนี้ หากครอบครัวมีความรู้หรือมีอาชีพรับราชการทหาร อาจถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้นายทหารชั้นสัญญาบัตร ตอบสนองกับปัจจัยต่างๆ น้อยกว่า นายทหารชั้นประทวน นั้นเอง

4) อายุเมื่อบรรจุเข้ารับราชการต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ารับราชการทหารในสังกัดกองทัพบกของผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหารต่างกัน โดยพบว่าแต่ละช่วงอายุนั้น มีการตอบสนองต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ารับราชการต่างกัน ซึ่งอาจพอสรุปได้ว่า เนื่องจากอายุที่แตกต่างกันจะมีเป้าหมายในชีวิตที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของ Tideman and O'hara และ ทฤษฎีการเลือกอาชีพของเซฟเฟอร์ โดยช่วงอายุต่ำกว่า 20 ปี เป็นช่วงอายุตอบสนองกับปัจจัยต่างๆ สูงที่สุด ซึ่งอาจเกิดจากการได้รับอิทธิพลโดยตรงจากครอบครัว และความรู้ซึ่งได้รับการเรียนรู้เบื้องต้น ส่งผลให้เกิดความอยากรู้อยากลอง และความคึกคะนอง อีกทั้งในการรับราชการนั้น มีการนับอายุราชการเพื่อใช้ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวัยเกษียณ ซึ่งเป็นผลดีกับการบรรจุเข้ารับราชการเมื่ออายุยังน้อย ในส่วนช่วงอายุ 21-25 ปี นั้น เป็นช่วงอายุที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งทำให้เกิดทางเลือกในอาชีพอย่างกว้างขวาง ดังนั้น หากใช้เกณฑ์เงินเดือนและค่าตอบแทน ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ย่อมมีความสนใจในอาชีพอื่นมากกว่าการรับราชการ ในส่วนช่วงอายุ 26-30 ปี และ ช่วงอายุ 31 ปีขึ้นไป นั้น เป็นช่วงอายุที่มองหาอาชีพที่มีความมั่นคง โดยมีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพการ อีกทั้งอาจมีปัจจัยในการเริ่มต้นชีวิตครอบครัว หรือ ปัจจัยทางการเงิน เช่น ภาระหนี้สิน เป็นต้น

5) ระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ารับราชการทหารในสังกัดกองทัพบกของผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหารต่างกัน โดยพบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตอบสนองกับปัจจัยต่างๆ สูงที่สุด อาจเป็นเพราะซึ่งอาจพอสรุปได้ว่า เนื่องจากผู้ที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีนั้น สามารถเข้าถึงโอกาสทางอาชีพได้น้อยกว่าผู้ที่สำเร็จระดับการศึกษาอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากสำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีในสายสามัญ อาจมีทางเลือกของอาชีพไม่มากนัก เมื่อได้รับอิทธิพลจากครอบครัวหรือแรงจูงใจในการรับราชการจึงตัดสินใจเลือกอาชีพที่มีความมั่นคง ไม่ผันผวนตามสภาพเศรษฐกิจ ต่อมาคือ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีการตอบสนองต่อปัจจัยด้านต่างๆ ร่องลงมา เนื่องจากอาชีพทหารมีการนำคุณวุฒิมาใช้ในการลดระยะเวลาการครองชั้นยศ ทำให้เลื่อนยศหรือดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รวดเร็ว ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพทหาร ในส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีนั้น มีโอกาสทางอาชีพที่หลากหลายและกว้างขวาง เนื่องจากเป็นคุณวุฒิตามมาตรฐานที่องค์กรและบริษัทต่างๆ ต้องการ จึงส่งผลให้กลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความสนใจในอาชีพทหารน้อยลง

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ข้าราชการสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบกที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันทางทหาร มีปัจจัยครอบครัว ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการทหารในสังกัดกองทัพบกอยู่ใน

ระดับสูง บ่งชี้ว่าหากกองทัพบกมีเป้าหมายในการพัฒนาภาพลักษณ์หรือสร้างแรงจูงใจให้บุคคลพลเรือนเลือกเข้ารับราชการทหารนั้น ควรให้ความสำคัญกับทั้ง 3 ปัจจัยข้างต้น โดยสามารถแบ่งเป็นนโยบายดังนี้-

- 1) นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล ควรมีการบริหารจัดการบุคลากร เพื่อให้มีความสอดคล้องกับจำนวนงานที่เพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากภารกิจของกองทัพบกที่มีหลากหลายมิติ โดยการประยุกต์เอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาเป็นเครื่องมือ เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติภารกิจได้รวดเร็วยิ่งขึ้น อีกทั้ง ควรมีการปรับปรุงแก้ไข ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ให้มีความทันสมัยและเหมาะสมกับปัจจุบัน อีกทั้ง ควรมีมาตรการในการปรับปรุงหรือพัฒนาบุคลากรบางส่วน ซึ่งอาจไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีเท่าที่ ด้วยการส่งเสริมทักษะความรู้ ความชำนาญ หรือ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มากยิ่งขึ้น อีกทั้ง ควรมีการจัดกิจกรรมหรือการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจในอาชีพทหาร ซึ่งเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม และมีความมั่นคงในการอาชีพ รวมไปถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่จะได้รับเมื่อเข้ารับราชการทหาร
- 2) นโยบายด้านสวัสดิการ ควรมีการปรับฐานเงินเดือนหรือค่าตอบแทนต่างๆ ให้มีความสอดคล้องกับค่าใช้จ่ายและเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมถึง ควรเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงความช่วยเหลือทางการเงิน เช่น เงินกู้ยืมจากกองทุนต่างๆ เพื่อแก้ไขภาวะวิกฤตทางการเงินของบุคลากร อีกทั้ง ควรเพิ่มสวัสดิการด้านที่พักอาศัย ให้มีจำนวนที่เพียงพอ กับความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายของบุคลากรด้านที่พักอาศัย
- 3) นโยบายด้านพหุสังคม ควรมีการเปิดโอกาสให้กับผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหาร ให้สามารถดำรงตำแหน่งสำคัญ หรือ ตำแหน่งที่มีอำนาจในการตัดสินใจในหน่วยงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อลดการแบ่งแยกระหว่าง ผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหาร กับ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาทางทหาร และควรเปิดโอกาสในความแตกต่างทางเพศ อีกทั้งควรลดความเหลื่อมล้ำระหว่างนายทหารชั้นสัญญาบัตร และ นายทหารชั้นประทวน เพื่อให้การปฏิบัติงานในเชิงพหุสังคมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งอาจได้ข้อมูลที่ยังไม่เพียงพอ ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป เกิดประโยชน์สูงสุดและได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้นนั้น ควรทำการวิจัยในเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย โดยเพิ่มการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติม หรือใช้วิธีวิจัยแบบผสมระหว่างเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลการวิจัยที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น รวมถึงช่วยเสริมประเด็นที่ต้องการศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นด้วย
- 2) ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการเก็บตัวอย่างจากราชการทหารที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันทางทหาร ของกรมยุทธโยธาทหารบก เพียงหน่วยเดียว ซึ่งอาจทำให้ได้ข้อมูลไม่ครบถ้วนหรือครอบคลุมทุกด้าน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการเก็บข้อมูลจากหน่วยทหารอื่นๆ เพิ่มเติมด้วย
- 3) ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจ คือ ปัจจัยครอบครัวยุติปัจจัยจูงใจ และปัจจัยคำจูงใจเพียงเท่านั้น ทำให้การศึกษาถูกจำกัดอยู่ในขอบเขตที่จำกัดซึ่งการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวิจัยด้วยปัจจัยอื่นๆ เช่น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ หรือด้านการเมือง เป็นต้น เพื่อให้เกิดความครอบคลุมในการศึกษาวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กัตติยา อร่ามโชค. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ชนัญญา อมรวงศ์ไพบูลย์. (2561). การตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 7(1).
- ชุตินถนพันธ์ แสงทับ. (2563). กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพและการปรับตัวด้านการทำงานของข้าราชการกรมศุลกากรเจเนเรชั่น วาย. สารนิพนธ์รัฐศาสตรและรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ณัฐณิชา ใจเที่ยง, ธัญญรัตน์ คำเพระ และ อภิรดา นามแสง. (2565). การเลือกอาชีพด้านการบินของนักศึกษาสถาบันการบินพลเรือนชั้นปีสุดท้าย. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์*, 17(2).
- ธีรยุทธ แก้วเกร็ด. (2560). การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐม. *งานค้นคว้าอิสระ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศฯ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*.
- นิดา ประพฤติธรรม. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.
- ปริศรา ธาณีใหญ่. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร*.
- มาศญา ศรีสุข. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับ หรือไม่รับราชการ ของคนรุ่นใหม่ที่จบการศึกษาจากสาขาวิชาที่มีวิชาชีพเฉพาะ กรณีศึกษา สาขาวิชาบัญชี/การเงิน. สารนิพนธ์รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- วัชรพงศ์ เทียนแท้. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการตัดสินใจเลือกอาชีพ โครงการสร้างและพัฒนาสัมมาชีพชุมชน ระดับหมู่บ้านอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, 3(1)*.
- วิทัศน์ชัย จิตรโชติ. (2558). *ปัจจัยในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลนายทหารประทวน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กรมยุทธโยธาทหารบก. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยการทัพบก*.
- อดิเรก วสันต์สกุล. พ.ท. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565. สารนิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม*.
- อเนก สุเตนนันต์. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา*.
- อภิณัฐ ทรัพย์มาก. (2557). *ปัจจัยจูงใจบุคลากรในการเลือกประกอบอาชีพรับราชการในช่วงก่อนและหลังการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ. งานค้นคว้าอิสระ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- Nadler, L., & Wiggs, G. D. (1989). *Managing Human Resources Development*. San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005). *The HR Value Proposition*. Boston: Harvard Business School Press.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Walton, J. (1999). *Strategic Human Resource Development*. Harlow: Financial Times Prentice Hall.
- Womack, J. P., Jones, D. T., & Roos, D. (1990). *The Machine That Changed the World*. New York: MacMillan.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any

product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2025 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).