

ทัศนคติต่อการทำงานราชการของคนรุ่นใหม่ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดยโสธร

ชนิปรียา อุ่นตา¹

ปริญญาภรณ์ พจน์อริยะ²

บทคัดย่อ

ทัศนคติต่องานราชการของคนรุ่นใหม่ เพื่อให้เป็นแนวทางประกอบ ว่าคนรุ่นใหม่ยังมีทัศนคติเกี่ยวกับงานราชการ และยังคงไว้ต่อรุ่นก่อนอยู่หรือไม่ เกี่ยวกับงานราชการ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้อมูลจากนักศึกษาที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าหรือพึงจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อายุ 20-25 ปีในอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1. เพื่อศึกษาทัศนคติที่มีต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในหน่วยงานราชการ ของ กลุ่มคนรุ่นใหม่ ใน จังหวัดยโสธร 2. เพื่อศึกษาปัจจัยภูมิหลังของกลุ่มคนรุ่นใหม่ ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร สมมุติฐานการวิจัย ปัจจัยภูมิหลังที่ต่างกันส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่องานราชการ วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรีและกลุ่มคนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าในอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร จำนวน 400 คน และได้ทำการแจกแบบสอบถามโดยใช้สร้างคำถามจากแนวทางที่มาจาก การทบทวนทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเป็นคำถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบ เนื้อหาและความบกพร่องของคำถามเรียบร้อยแล้ว และทำการแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง โดยนำข้อมูล ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามไปวิเคราะห์สรุปผลเชิงพรรณนา ไปยังกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษา ส่วนที่ 1 ข้อมูลข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลในงานวิจัยครั้งนี้มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน พบว่าเพศชายมากที่สุด จำนวน 248 คน ร้อยละ 62.0 และรองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 152 คิดเป็นร้อยละ 38.0 จำแนกการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างของคนรุ่นใหม่ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดยโสธร ส่วนใหญ่ ร้อยละ 61.0 กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และร้อยละ 39.0 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัยด้านภูมิหลังด้านครอบครัวและผู้ปกครอง จำแนกอาชีพบิดาหรือผู้ปกครองรับราชการจากกลุ่มตัวอย่างของคนรุ่นใหม่ในเขต อำเภอเมืองจังหวัดยโสธร ส่วนใหญ่ ร้อยละ 68.3 อาชีพบิดาหรือผู้ปกครองเป็นผู้มีอาชีพรับราชการ และร้อยละ 31.8 อาชีพบิดาหรือผู้ปกครองไม่ได้มีอาชีพรับราชการ จำแนกอาชีพ อาชีพมารดาหรือผู้ปกครองรับราชการหรือไม่ จำแนกอาชีพอาชีพมารดาหรือผู้ปกครองรับ

ราชการใช้หรือไม่ จากกลุ่มตัวอย่างของคนรุ่นใหม่ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดยโสธร ส่วนใหญ่ร้อยละ 62.0 อาชีพมารดาหรือผู้ปกครองรับราชการ และร้อยละ 38.0 อาชีพมารดาหรือผู้ปกครองไม่ใช่รับราชการ จำแนกจากที่ บิดาหรือมารดาคาดหวังให้ท่านประกอบอาชีพรับราชการหรือไม่ จากกลุ่มตัวอย่างของคนรุ่นใหม่ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดยโสธร ส่วนใหญ่ร้อยละ 93.0 บิดาหรือมารดาคาดหวังให้ท่านประกอบอาชีพรับราชการ และร้อยละ 7.0 บิดาหรือมารดาไม่ได้คาดหวังให้ท่านประกอบอาชีพรับราชการ ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีมาตรฐานระดับเมื่อพิจารณารายหัวข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า บุคคลในครอบครัวที่ทำงานราชการทำให้มีผลต่อทัศนคติต่องานราชการ อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.68 และ SD = 0.559) รองลงมา คือ ครอบครัวให้การปลูกฝังเกี่ยวกับอาชีพรับราชการมีผลต่อทัศนคติกับงานราชการ (Mean = 4.61 และ SD = 0.639) และลำดับสุดท้ายครอบครัวมีผลต่อการเลือกงาน (Mean = 4.57 และ SD = 0.625)

คำสำคัญ : ทัศนคติต่อการทำงานราชการของคนรุ่นใหม่

¹สาขาบริหารธุรกิจ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²อ.ดร. ภาควิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

จังหวัดยโสธรเป็นจังหวัดที่ 71 ของประเทศไทย ผู้เขียนเอง เป็นผู้ที่มีความเชื่อว่าจะต้องรับราชการจึงจะเป็นการทำงานที่มีเกียรติ ไม่มีอาชีพใดที่มีเกียรติสูงส่งและมีฐานะดีเท่ากับรับราชการ โดยเฉพาะข้าราชการระดับสูง เพราะได้เฝ้าใกล้ชิดพระเจ้าแผ่นดิน ทำให้มีอภิสิทธิ์ต่างๆ เหนือสามัญชนหรือราษฎรธรรมดาตามาก ส่วนพ่อค้าสมัยนั้นแม้จะร่ำรวยสักเพียงไหนก็ไม่ได้อภิสิทธิ์หรืออำนาจขึ้นมาได้ คงเป็นเพียงราษฎรธรรมดาตั่งนั้น พระยาเลียง หรือข้าราชการที่ทรงชูปเลียงจึงเหนือกว่า ในปัจจุบันสถานการณ์ได้เปลี่ยนไป ทุกวันนี้อาชีพค้าขายหรือธุรกิจนับเป็นอาชีพที่ทำให้ผู้ประกอบอาชีพสามารถสร้างฐานะความร่ำรวยได้มากกว่าอาชีพใดๆ เพราะเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความสามารถสูง คนที่ฉลาดเฉลียวเท่านั้นที่สามารถประกอบอาชีพนี้ได้ เพราะต้องใช้สติปัญญาและเขว่นไหวไหวพริบในการฉกฉวยโอกาส และการแก่งแย่งแข่งขันกันในระหว่างผู้ที่มีอาชีพเดียวกันเป็นอย่างมากจากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ทัศนคติต่องานราชการของคนรุ่นใหม่ เพื่อให้เป็นแนวทางประกอบ ว่าคนรุ่นใหม่ยังมีทัศนคติเกี่ยวกับงานราชการ และยังคงไว้ต่อรุ่นก่อน

อยู่หรือไม่ เกี่ยวกับงานราชการ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้อมูลจากนักศึกษาที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าหรือพึงจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อายุ 20-25 ปีในอำเภอเมืองจังหวัดยโสธร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติที่มีต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในหน่วยงานราชการ ของกลุ่มคนรุ่นใหม่ ใน จังหวัดยโสธร

2. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับบุคคลของกลุ่มคนรุ่นใหม่ ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยภูมิหลังที่ต่างกันส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่องานราชการ

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ

แนวคิดของผู้เขียนคิดว่าการเลือกอาชีพนั้นคือการเลือกทำงานที่มาเป็นอาชีพภายใต้ภาระหน้าความรับผิดชอบ ฉะนั้นแรงผลักดันการปลูกฝังพื้นฐานทางครอบครัวโดยเนื้อหาของความต้องการประกอบอาชีพโดยพื้นฐานด้านแนวคิดและเป้าประสงค์อันเกิดจากพื้นฐานส่วนบุคคลเพื่อประกอบการเลือกอาชีพนั้น อาชีพ ตามความหมายของพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 หมายถึง การเลี้ยงชีวิต การทำมาหากิน ประสารทสุข นิยมราชฤทธิ์และคณะ (อ้างใน กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวง แรงงาน, 2557 หน้า 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประกอบอาชีพหมายถึง งานหรือภาระหน้าที่ของมนุษย์ต้องทำอย่างสม่ำเสมอหรือทำประจำ ด้วยความถนัด ความสนใจ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์หรือ การฝึกฝนจนเชี่ยวชาญ โดยมีผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคคลที่ได้กระทำ ความสำเร็จของตนเองและองค์กรหรือกลุ่ม หรือในรูปของค่าตอบแทนที่เป็นเงินทองหรือสิ่งต่างตอบแทน หรือแลกเปลี่ยน ซึ่งกันและกันหรือการได้รับการยกย่องมีชื่อเสียงและเครือข่ายเพื่อนฝูงในสังคม ประเภทอาชีพเป็นลักษณะใหญ่ 2 ลักษณะ คือ งานอาชีพที่ ทำให้ผู้อื่น และ งานอาชีพอิสระ สรุปแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับอาชีพได้ว่า อาชีพ หมายถึง งาน ภาระหน้าที่ การทำมาหากิน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย และเพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทน ตามรูปแบบของอาชีพ กล่าวคือ อาชีพที่ทำให้ผู้อื่น เป็นการลงแรงโดยใช้ความรู้ ความสามารถได้รับผลตอบแทนในรูปของค่าจ้าง

เป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน ตามที่มีการทำข้อตกลงกับผู้ว่าจ้าง และอาชีพอิสระเป็นลงทุนหรือลงแรง ด้วยตัวเองผลตอบแทนเป็นรายได้จากการประกอบอาชีพของตนเอง (กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวง แรงงาน, 2557)

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวคิดเกี่ยวกับนี้ผู้เขียนคิดว่าแรงจูงใจคือแรงบันดาลใจ ทำให้ก่อให้เกิดจากเหตุก่อให้เกิดและมีผลลัพธ์ตามมาเสมอ แรงจูงใจนั้นอาจจะมาจากแรงผลักดันหลายด้าน อันเกิดจากพื้นฐานจูงใจหลายอย่างดังกล่าวถึงในแนวคิดดังนั้น ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ให้ความหมาย“การจูงใจหรือความพึงพอใจ”หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ค่านิยมและ ประสบการณ์ที่แต่ละบุคลากรได้รับ และจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการ ให้แก่บุคลากรนั้นได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคลากรย่อมมีความแตกต่างกันไป ตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไปหรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สมดุลเป็นสิ่งที่กำหนด พฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคลากรซึ่งมีผลการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมต่างๆได้อย่าง เหมาะสม

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับระบบราชการ

แนวคิดเกี่ยวกับระบบราชการผู้เขียนคิดว่า ระบบราชการคือระบบอันมีผู้ปกครองอย่างชัดเจนตามลำดับชั้น ลำดับชั้น ลำดับตำแหน่งต่อลงมาเป็นทอดสายงาน ที่มีกระบวนการด้านการปกครองอย่างเป็นระบบตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดอย่างชัดเจน ดังแนวคิดดังต่อไปนี้ ระบบราชการ มีการดำเนินการทุกอย่างเพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาลโดยมุ่งเป้าหมายไปที่ประชาชนผู้รับบริการเป็นสิ่งสูงสุด การพัฒนาระบบราชการที่มีมาอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนที่มีสถานะของการกินดีอยู่ดีเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการ สวัสดิการต่างๆ มากขึ้น ได้รับการช่วยเหลือจากทุกๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต ได้รับวิวัฒนาการและนวัตกรรมต่างๆ จากนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการยกคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น ความเจริญ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่างๆ ก็เพื่อประชาชนผู้รับบริการ คุณภาพมาตรฐานจึงเป็นสิ่งสำคัญ (สถาปนวัฒน์ ภูมालา ,2558) ระบบราชการในอุดมคติเป็นข้อเสนอสิ่งที่ควรจะเป็น อันสอดคล้องกับความต้องการของบริบททางสังคมใน ขณะนั้น จึงทำให้ระบบราชการในอุดมคติได้กลายมาเป็น เครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงสังคม โดยเชื่อว่าจะทำให้กลไก การบริหาร ภาครัฐที่จัดรูปแบบเช่นเดียวกับระบบราชการในอุดมคติจะทำให้พฤติกรรมของคนที่อยู่ภายใต้โครงสร้างระบบต่อราชการมีเหตุมีผล มีประสิทธิภาพและเป็นทางการ จากการนำ

ทฤษฎีระบบราชการในอุดมคติของ Weber ไปปฏิบัติจริงในหลายสังคม ทำให้พบปัญหาที่สำคัญคือ ปัจจัย ต่างๆ ไม่นำไปสู่การมีเหตุมีผลและไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กรตามที่ Weber อธิบายไว้ ซึ่งปัจจัยสำคัญคือ มนุษย์ที่อยู่ในกลไกระบบราชการนั่นเอง นอกจากนี้ การที่ Weber ตัดตัวแปรที่ไม่มีเหตุมีผล อัน ได้แก่ เรื่องการเมือง เรื่องบุคคล และ อารมณ์ของมนุษย์ ออกจากระบบราชการในอุดมคติ ทำให้ภาพของระบบราชการในอุดมคติ เป็นเพียงมุมมองด้าน โครงสร้างเท่านั้น ซึ่ง Weber เชื่อว่า โครงสร้างเป็นตัวกำหนด พฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ และไม่สามารถมี ใครมาเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ของระบบราชการได้จึงทำให้ ระบบราชการคงทนถาวร โดยให้เหตุผลว่า ด้วยการมีลำดับชั้น อุดมคติของ Weber ได้แก่ Merton Michels และ Crozier ทำการ ศึกษากรณีเฉพาะเรื่อง (Case Studies) ที่มีบริบทและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่แตกต่างกัน เพื่อแสดงให้เห็นว่า การจัด องค์กรแบบระบบราชการในอุดมคติของ Weber ไม่ได้นำไปสู่ การเป็นองค์กรที่มีเหตุ มีผลเสมอไป ระบบราชการในอุดมคติเหมาะกับสังคมที่ยึดความมีเหตุมีผลเป็นเป้าหมาย เท่านั้น แต่ในปัจจุบันพบว่าเป้าหมาย ของสังคมมีความหลากหลายมากยิ่งทำให้ระบบ ราชการใน อุดมคติแบบเดิมไม่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมใน ปัจจุบัน จึงมีการ ปฏิรูประบบราชการเพื่อให้ทันสมัยและ ระบบราชการในอุดมคติเหมาะกับสังคมที่ยึดความมี เหตุมีผลเป็นเป้าหมายเท่านั้น แต่ในปัจจุบันพบว่าเป้าหมาย ของสังคมมีความหลากหลาย มากยิ่งขึ้นทำให้ระบบราชการใน อุดมคติแบบเดิมไม่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ใน ปัจจุบัน จึงมีการปฏิรูประบบราชการเพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละ สังคมมากยิ่งขึ้นเป็นการเปลี่ยน รูประบบราชการในอุดมคติให้สอดคล้องกับความต้องการ ของสังคม โดยการสร้างและการยอมรับร่วมกันของคนในสังคม เพราะทุกอย่างในสังคมล้วน แต่ เป็นสิ่งที่สังคมสร้างขึ้น (Social Constructs) อย่างไรก็ตาม ในการนำระบบราชการไปใช้ มักพบ ปัญหาที่แตกต่างกันไป แต่ทุกปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นล้วนแต่เกิด จากมนุษย์ซึ่งเป็นผู้กระทำหรือผู้แสดงบทบาทในระบบ ราชการทั้งนี้ ส่วนหนึ่งนั้นเกิดจากการตัดตัวแปรที่ นำไปสู่การ ไม่มีเหตุมีผลออกจากตัวแบบ เช่น ปัจจัยด้านการเมือง ปัจจัย ด้านมนุษย์ เป็น ต้น ทำให้ระบบราชการในอุดมคติเหลือแต่ภาพ ของโครงสร้างที่กำหนดพฤติกรรมหรือการ กระทำต่างๆ ของ สมาชิกในองค์กรเท่านั้น เมื่อนำตัวแบบไปปฏิบัติจริงจึงไม่ สามารถ หลีกเลียงความเกี่ยวข้องกับมนุษย์ได้ ทำให้ระบบ ราชการในอุดมคติเป็นเพียงการอธิบาย ด้านโครงสร้างเท่านั้น ซึ่งไม่เพียงพอต่อการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทั้งหมด เพราะ

มนุษย์สามารถใช้โครงสร้างเป็นเครื่องมือหรือ ทรัพยากรในการได้มาซึ่งผลประโยชน์ของตนได้ ทรัพยากร เหล่านั้นก็คืออำนาจที่โครงสร้างกำหนดให้ตามตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง นั่นเอง ผู้บังคับบัญชาอาจใช้อำนาจของตำแหน่ง เพื่อสั่งการและควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามความ ต้องการของตนเองได้ ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของ องค์กรได้ ดังนั้น ระบบราชการในอุดมคติของ Weber จึงมุ่ง อธิบายเพียงมุมมองด้านโครงสร้างเท่านั้น โดยละเลยที่จะให้ ผู้กระทำหรือผู้แสดงบทบาทมีความรู้สึกนึกคิด เพราะจะทำให้ ระบบราชการไม่มีเหตุ มีผล ทำให้ไม่สามารถอธิบาย ปรัชญาการณได้อย่างเพียงพอ ดังนั้นหาก นักวิชาการสนใจศึกษาระบบราชการ จำเป็นจะต้องพิจารณาแนวคิดหรือทฤษฎีอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องกับบทบาทของตัวแสดงบทบาทในระบบราชการด้วย เพื่อให้ได้ภาพที่ใกล้เคียงกับ สิ่งที่เกิดขึ้นมากที่สุด (Weber อ้างถึงใน อรุณี สันฐิตวิณัยย์, 2559)

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคตินั้นผู้เขียนคิดว่า ทัศนคติ เป็นรูปการหรือเรียกอีก อย่างคือผลจากแรงกดดันจากหลายอย่างเกิดเป็นความพึงพอใจความไม่พึงพอใจ ความ พึงพอใจเพราะว่า ไม่พึงพอใจเพราะว่า ดังจะอ้างอิงถึงดังแนวคิดดังนี้ “ทัศนคติ หมายถึง แนวความคิดเห็น” (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525: 395) เป็นความรู้สึกนึกคิดที่บุคคล มีต่อสิ่ง ต่างๆ รวมทั้งตนเอง โดยมีเหตุผลและประสบการณ์ประกอบ ทัศนคติหรือเจตคติ(Attitude) เป็นแนวความคิดที่มีความสำคัญมากแนวหนึ่งทางจิตวิทยาสังคมและการสื่อสาร และมีการ ใช้คำนี้กันอย่างแพร่หลาย การเกิดทัศนคติแต่ละประเภทนั้น จะก่อตัวขึ้นมา และเปลี่ยนแปลง ไปได้เนื่องจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน ซึ่งในความเป็นจริง ปัจจัยต่างๆของการก่อตัว ของทัศนคติ ไม่ได้มีการเรียงลำดับตามความสำคัญแต่อย่างใด ทั้งนี้เพราะแต่ละปัจจัย ปัจจัย ใดมีความ สำคัญมากกว่าขึ้นอยู่กับ การอ้างอิงเพื่อก่อตัวเป็นทัศนคตินั้น ชลธิชา วังศิริไพศาล (2563) ได้ให้ความหมายของ ทัศนคติ ไว้ว่า ทัศนคติ (Attitude) หมายความว่า สภาพทางจิต ของบุคคล ที่เกิดจากการเรียนรู้ การที่จะตอบสนอง ต่อบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ เฉพาะ อย่างใดอย่างหนึ่ง ในทำนองว่าชอบหรือไม่ชอบ ตามปกติ แล้วบุคคลจะมีทัศนคติ ต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่ง ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันเสมอ สุจิตรา ลิอินทร์ (2558) ได้ให้ความหมายของ ทัศนคติ ไว้ว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ซึ่งจะมี ความโน้มเอียงในการประพฤติปฏิบัติตน ไปในทางใดทางหนึ่งต่อสิ่งนั้น ทั้งนี้ทัศนคติของแต่ละบุคคลเป็นปัจจัยที่สามารถกำหนดพฤติกรรม การแสดงออกของบุคคลนั้น โดยได้รับ อิทธิพลมาจากสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม ครอบครัว เพื่อน และสื่อมวลชน ทั้งนี้พฤติกรรมที่

เกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้ที่ผ่านมาของแต่ละบุคคลจะส่งผล ย้อนกลับสู่ทัศนคติ ต่อเนื่องกัน

5. แนวคิดเกี่ยวกับคนรุ่นใหม่/รูปแบบชีวิตของคนรุ่นใหม่

แนวคิดเกี่ยวกับคนรุ่นใหม่หรือรูปแบบชีวิตของคนใหม่นั้นผู้เขียนคิดว่า คือเกิดจากการเติบโตมาในแต่ละช่วงเวลาและยุคสมัยที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ในแต่ละ เจเนอเรชันมี ลักษณะนิสัยที่ไม่เหมือนกัน เมื่อเกิดความไม่เหมือนกันก็ย่อมจะเกิดความแตกต่างตามยุค ตามสมัยด้วยเช่นกัน ดัง คำเรียก "คนรุ่นใหม่" เป็นคำเรียกที่มีความหมายกว้าง ระหว่างวัย จะดำรงอยู่ทุกยุคทุกสมัยแต่ในช่วงเวลาหนึ่งนั้นจะมีมนุษย์ที่ช่วงวัยดำรงอยู่ด้วยกันในสังคม หนึ่งๆ เสมอ อันได้แก่

1) กลุ่มผู้คนจากยุคก่อนที่เหลืรอดมายุคปัจจุบัน ผู้เห็นจุดเริ่มต้นและต้นกำเนิดใน อดีตของบริบทปัจจุบัน

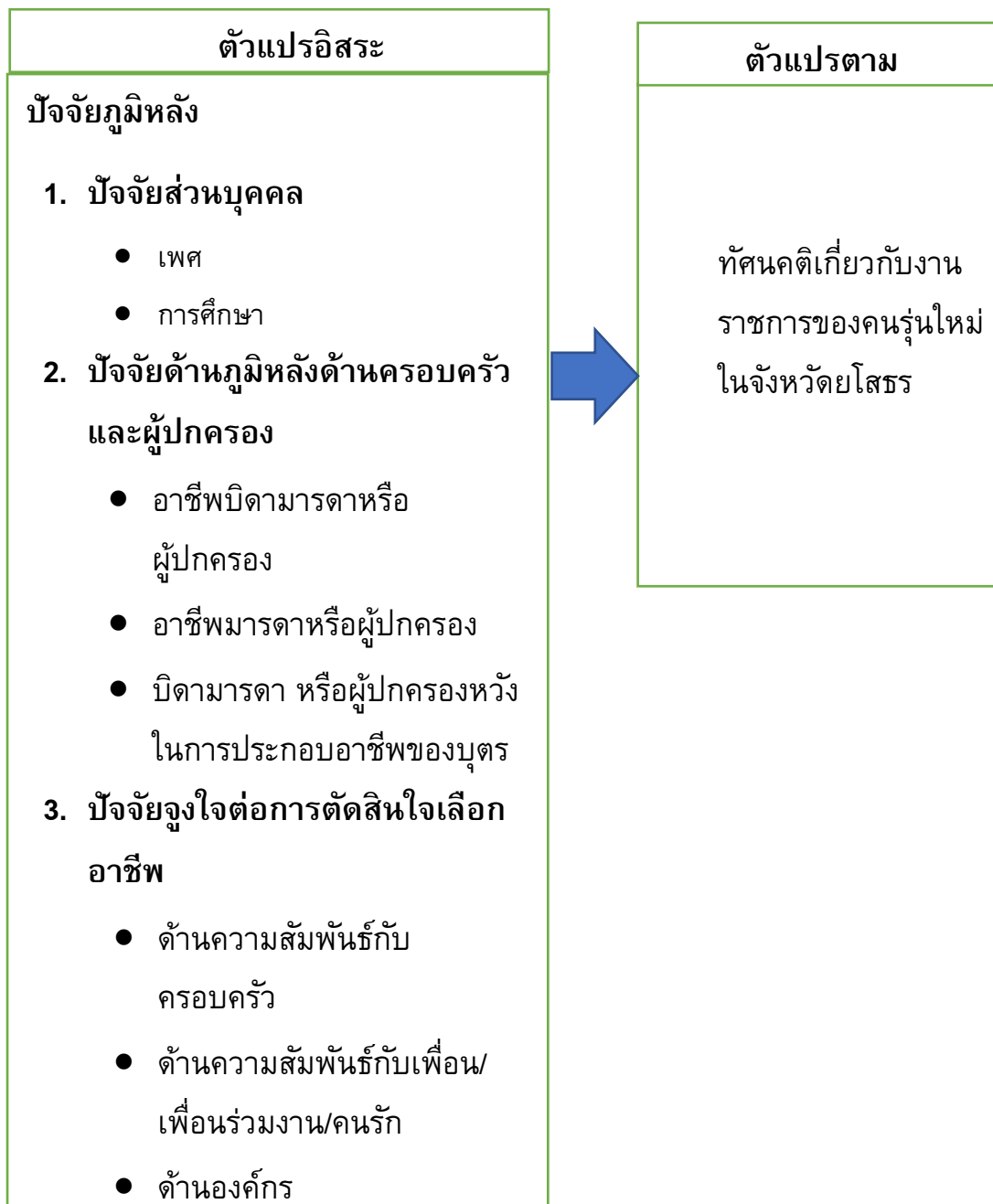
2) กลุ่มผู้ที่มีอำนาจควบคุมอยู่ในทุกๆ มิติ การอ้างสิทธิของคนกลุ่มนี้มักเกิดขึ้นอย่าง ประจวบเหมาะพอดีกับสภาพที่เป็นจริงของโลกที่เป็นอยู่

3) กลุ่มต่อต้านชักจูง ซึ่งยังไม่ได้รับชัยชนะและยังไม่มีอำนาจ แต่กระตือรือร้นที่จะ เปลี่ยนผ่านอำนาจมาสู่กลุ่มตน และต่อสู้กับคนรุ่นก่อนหน้าเพื่อให้บรรดาความคิด ค่านิยม และนวัตกรรมของคนรุ่นตนเป็นจริงขึ้นมา

4) เยาวชนคนรุ่นใหม่ที่มีข้อเรียกร้องใหม่ๆ และตั้งตารอที่จะเห็นการล้มครืนลงของสิ่ง ที่ยึดถือกันอยู่ในปัจจุบัน กล่าวได้ว่า ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยน ผ่านช่วงวัยนั้น จะใช้เวลาอย่างน้อยสี่ชั่วอายุคนหรือ 60 ปีโดยประมาณ ซึ่งวิถีชีวิตและ ค่านิยมแบบเก่าจะถูกแทนที่ด้วยนวัตกรรมของคนรุ่นใหม่ (อรรถสิทธิ์ พานแก้ว, 2564)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด จากการทบทวนเอกสารแนวคิดและทฤษฎีเบื้องต้นเกี่ยวกับ ปัจจัยหรือแรงจูงใจในการเลือกอาชีพ นำมาสู่ กรอบการวิจัยในการศึกษาเกี่ยวข้องกับ ทัศนคติต่องานราชการของคนรุ่นใหม่ ใน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ดังนี้



หมายเหตุ : ลูกศรเป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ส่งผล ต่อทัศนคติต่องานราชการของคนรุ่นใหม่ในจังหวัดยโสธร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ในการศึกษานี้มีประชากรที่สอบถามคือกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรีและกลุ่มคนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าในอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

2. การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรีและกลุ่มคนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าในอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร จำนวน 400 คน

3.วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ทางผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามโดยใช้สร้างคำถามจากแนวทางที่มาจากการทบทวนทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเป็นคำถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบ เนื้อหาและความบกพร่องของคำถามเรียบร้อยแล้ว และทำการแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง โดยนำข้อมูล ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามไปวิเคราะห์สรุปผลเชิงพรรณนา ไปยังกลุ่มตัวอย่าง

4. เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล

งานวิจัยฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการสร้างเครื่องมือ โดยการสร้างแบบสอบถาม แบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยระดับบุคคล เป็นคำถามมาตรานาม (Nominal Scale) จำนวน 5 ข้อ และคำถามมาตราอันดับ (Interval Scale) จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 ทักษะที่ต้องงานราชการ เป็นคำถามมาตราอันดับ (Interval Scale) จำนวน 9 ข้อ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามโดยสรุปรวบรวมข้อมูลในรูปความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคำถามทุกข้อตามมาตรวัดตัวแปร

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยปัจจัยภูมิหลังที่ต่างกันส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่องานราชการนำข้อมูลมาประมวลผลโดยใช้ค่าสถิติ T-Test เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างตัวแปร และทดสอบความแปรปรวนแบบ

ทางเดียว (One -Way Anova Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในการทดสอบสมมุติฐาน 3.7 คำถามในการวิจัย

6. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามนำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence -IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) = 1.00 โดยส่งแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และได้นำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายกับตัวอย่าง จำนวน 30 ราย จากนั้นนำคำถามที่มีมาตรวัดเป็นอัตราภาค (Interval Scale) มาคำนวณสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาช (Cronbach 's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคำถาม 0.782

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีมาตรฐานระดับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน/เพื่อนร่วมงาน/คนรัก เมื่อพิจารณารายหัวข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า การชักชวนของเพื่อน/คนรักมีผลต่อการเลือกทำงานอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.61 และ SD = 0.624) รองลงมา คือ คำแนะนำของเพื่อน/เพื่อนร่วมงาน/คนรัก มีผลต่อทัศนคติต่องานราชการ (Mean = 4.60 และ SD = 0.671) และลำดับสุดท้าย อาชีพของเพื่อน/เพื่อนร่วมงาน/คนรัก มีผลต่อทัศนคติต่องานราชการ (Mean = 4.58 และ SD = 0.671)

ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีมาตรฐานระดับด้านองค์กร เมื่อพิจารณารายหัวข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า เครื่องแบบเครื่องแต่งกายมีผลต่อทัศนคติต่องานราชการ อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.61 และ SD = 0.627) รองลงมา คือ ความมั่นคงในงานมีผลต่อการเลือกทำงานราชการ (Mean = 4.58 และ SD = 0.652) และลำดับสุดท้าย สวัสดิการราชการมีผลต่อการเลือกทำงานราชการ (Mean = 4.52 และ SD = 0.769)

ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติต่องานราชการ เมื่อพิจารณารายหัวข้อเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ข้าราชการมีสวัสดิการที่ดีเมื่อเทียบกับอาชีพอื่นอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.68 และ SD = 0.518) รองลงมา คือ ข้าราชการเป็นอาชีพที่เงินเดือนน้อยเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น (Mean = 4.63 และ SD = 0.641) และข้าราชการมีโอกาส

เลื่อนตำแหน่งตามสายงานและมีโอกาสก้าวหน้าอย่างแน่นอน (Mean = 4.63 และ SD = 0.604) และข้าราชการมีความมั่นคงและสามารถทำงานได้จนถึงวัยเกษียณ (Mean = 4.62 และ SD = 0.634) และข้าราชการมีระดับสายบังคับบัญชาชัดเจน (Mean = 4.62 และ SD = 0.622) และงานราชการจะมีเครดิตเงินกู้ดีและได้รับวงเงินค่อนข้างสูง เนื่องจากถูกมองว่าเป็นงานที่มั่นคงเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น (Mean = 4.62 และ SD = 0.605) และข้าราชการมีหน่วยงานที่หลากหลายสามารถเลือกหน่วยงานที่ตรงกับวุฒิการศึกษาหรือความถนัดได้ง่ายแถม (Mean = 4.61 และ SD = 0.607) และ ข้าราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี (Mean = 4.59 และ SD = 0.603) และลำดับสุดท้ายผู้สมัครเข้ารับราชการต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติหรือความสามารถในการสอบที่สูงกว่าผู้ที่ทำงานอาชีพอื่น (Mean = 4.58 และ SD = 0.659)

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มการศึกษากับค่าเฉลี่ยรวมของทัศนคติต่อการงานทำงานราชการของคนรุ่นใหม่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร พบว่า ข้าราชการมีสวัสดิการที่ดีเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ($P = 0.161$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการเป็นอาชีพที่เงินเดือนน้อยเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ($P = 0.129$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการมีความมั่นคงและสามารถทำงานได้จนถึงวัยเกษียณ ($P = 0.083$) งานราชการจะมีเครดิตเงินกู้ดีและได้รับวงเงินค่อนข้างสูง เนื่องจากถูกมองว่าเป็นงานที่มั่นคงเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ($P = 0.069$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี ($P = 0.125$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้สมัครเข้ารับราชการต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติหรือความสามารถในการสอบที่สูงกว่าผู้ที่ทำงานอาชีพอื่น ($P = 0.021$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการมีหน่วยงานที่หลากหลายสามารถเลือกหน่วยงานที่ตรงกับวุฒิการศึกษาหรือความถนัดได้ง่าย ($P = 0.203$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการมีระดับสายบังคับบัญชาชัดเจน ($P = 0.028$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามสายงานและมีโอกาสก้าวหน้าอย่างแน่นอน ($P = 0.014$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาทัศนคติต่อการงานราชการของคนรุ่นใหม่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร สามารถนำมาอภิปรายตามผลเชิงพรรณนาได้ดังต่อไปนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน

ส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่องานราชการต่องานราชการต่างกันข้อมูลด้านทัศนคติต่องานราชการ การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนคติต่อการทำงานราชการของคนรุ่นใหม่ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ข้าราชการมี สวัสดิการที่ดีเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ความแตกต่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ลำดับแรกที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความต้องการให้งานเสร็จอยู่เสมอ การมีบรรยากาศร่วมมือกันมากกว่า การแข่งขัน และมีความต้องการก้าวหน้าในอาชีพการงานที่ชัดเจน ผู้สมัครเข้ารับราชการต้อง เป็นผู้มีความรู้หรือความสามารถในการสอบที่สูงกว่าผู้ที่ทำงานอาชีพอื่น ความแตกต่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการมีหน่วยงานที่หลากหลายสามารถเลือกหน่วยงานที่ตรงกับวุฒิ การศึกษาหรือความถนัดได้ง่าย ความแตกต่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการมีระดับ สายบังคับบัญชา ความแตกต่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง ตามสายงานและมีโอกาสก้าวหน้าอย่างแน่นอน ความแตกต่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผล การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มการศึกษากับค่าเฉลี่ยรวมของทัศนคติต่อการทำงาน ราชการของคนรุ่นใหม่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร พบว่า ข้าราชการมีสวัสดิการที่ดีเมื่อ เทียบกับอาชีพอื่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการเป็น อาชีพที่เงินเดือนน้อยเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการมีความมั่นคงและสามารถทำงานได้จนถึงวัยเกษียณ งานราชการจะมีเครดิต เงินกู้ดีและได้รับวงเงินค่อนข้างสูง เนื่องจากถูกมองว่าเป็นงานที่มั่นคงเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติมี ศักดิ์ศรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้สมัครเข้ารับราชการต้องเป็น ผู้มีความรู้หรือความสามารถในการสอบที่สูงกว่าผู้ที่ทำงานอาชีพอื่น แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการมีหน่วยงานที่หลากหลายสามารถเลือกหน่วยงาน ที่ตรงกับวุฒิการศึกษาหรือความถนัดได้ง่าย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการมีระดับสายบังคับบัญชาชัดเจน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามสายงานและมีโอกาสก้าวหน้าอย่างแน่นอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ทัศนคติต่อการทำงานราชการของคนรุ่นใหม่ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยข้างต้นพบว่า ผู้ตอบทัศนคติต่อการทำงาน

ราชการของคนรุ่นใหม่ คำถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง และงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ อีก รวมถึงความมั่นคงในงานและองค์กรที่ กลุ่มตัวอย่างที่เลือกรับราชการ ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับ ราชการ ในขณะที่ปัจจัยอื่นที่มีผล ต่อจิตใจ เช่น สภาพแวดล้อมระดับการศึกษา การทำงานภายในองค์กร ความสมดุล ในชีวิตการทำงาน หรือแม้แต่ภาพลักษณ์ของหน่วยงานที่ตนสังกัดก็มีผลต่อการตัดสินใจไม่ยิ่งหย่อนไป กว่ากัน หากหน่วยงานราชการต้องการดึงดูดกลุ่มคนรุ่นใหม่เข้ามาในองค์กร ก็ควรให้ ความสำคัญกับ ปัจจัยข้างต้น เพราะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนรุ่นใหม่ ที่เข้าร่วมตอบ แบบสอบถามมองว่าปัจจัยเหล่านี้มี อิทธิพลต่อทัศนคติที่ดีต่องานราชการ

เนื่องจากผลการวิจัยตัวแปรต้นไม่ได้มีผลต่อทัศนคติด้านงานราชการของคนรุ่นใหม่ อาจเป็นได้ว่า คนรุ่นใหม่มีความคิดเป็นของตัวเอง (มีความเป็นตัวของตัวเองสูง) การตัดสินใจเลือกงาน หรือการเข้าทำงานไม่ว่าจะเป็นงานใด สามารถบอกได้ว่าทัศนคติต่องาน ราชการไม่ว่าทางบวกหรือทางลบจากครอบครัว เพื่อน หรือคนรักไม่มีอิทธิพล(ส่งผล) ต่อ ทัศนคติด้านงานราชการของคนรุ่นใหม่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำการศึกษาช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลในพื้นที่ให้มากกว่านี้ โดย ครอบคลุมทั้งจังหวัด
- 2) ควรมีขยายขอบเขตประชากรในการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อศึกษากลุ่มประชากร ในกลุ่มที่ กว้างขึ้นและสามารถเปรียบเทียบความสัมพันธ์และความแตกต่างได้
- 3) ควรเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและออกแบบสอบถามเฉพาะกลุ่ม โดยแยกชุดคำถาม สำหรับกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดความหลากหลายในการ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกให้เพิ่มมากขึ้น
- 4) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสายงานที่มีในระบบราชการ เพื่อให้ ทราบถึงความแตกต่างและความยังลึกลงถึงข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลทางสถิติที่มีภาพกว้างขึ้น
- 5) เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เฉพาะกลุ่ม คนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และคนที่จบกำลังศึกษาใน ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าในเขตอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจ กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เพิ่มทั้งจังหวัด เพิ่มกลุ่มอาชีพ วิจัยโดยขยายขอบเขตเพิ่มทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อค้นหาคำตอบในลักษณะที่แตกต่างไปจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2557). รายงานผลการวิจัย เรื่องแนวโน้มอาชีพอิสระในอนาคต 3 ปี
ข้างหน้า การวิจัย, กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- ชลธิชา วังศิริไพศาล (2563) พฤติกรรมและทัศนคติใน การรับชมวีวีการท่องเที่ยวออนไลน์
ที่มีผลต่อความตั้งใจมาท่องเที่ยว 15 สถานที่ท่องเที่ยวจังหวัดกระบี่ของผู้บริโภคกลุ่ม
เจนเอเรชั่นวาย. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา.(2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลค่ายเนินวง
ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรีจังหวัดจันทบุรี.งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสน
ศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชนวิทยาลัยการบริหาร
รัฐกิจ:มหาวิทยาลัยบูรพา
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2567, จาก
<http://www.royin.go.th/dictionary>
- สถาปนวัฒน์ ภูมามาลา. (2558). ทัศนคติและความคาดหวังของหน่วยรับตรวจราชการในส่วน
ภูมิภาคต่อการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของหน่วยตรวจราชการ กระทรวงการ
พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. วารสารสังคมภิวัตน์ :คณะสังคมสงเคราะห์
ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- สุจิตรา ลิอินทร์.(2558). การเปิดรับข่าวสาร ทัศนคติ พฤติกรรมการใช้บริการและความภักดี
ของผู้บริโภคที่มีต่อสถานีบริการน้ำมัน พีทีที โกลฟ์ สเตชั่น.วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการ
จัดการการสื่อสารองค์กร คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อรุณี สันจิตติวณิชย์ (2559). "ฐานปรัชญาของระบบราชการในอุดมคติ" วารสารเกษตรศาสตร์
สังคมศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- อรรถสิทธิ์ พานแก้ว.(2557).ความนำ "คนรุ่นใหม่" ในการเมืองไทยหลังการรัฐประหาร.สืบค้น
จาก <https://wiki.kpi.ac.th/index.php?title>