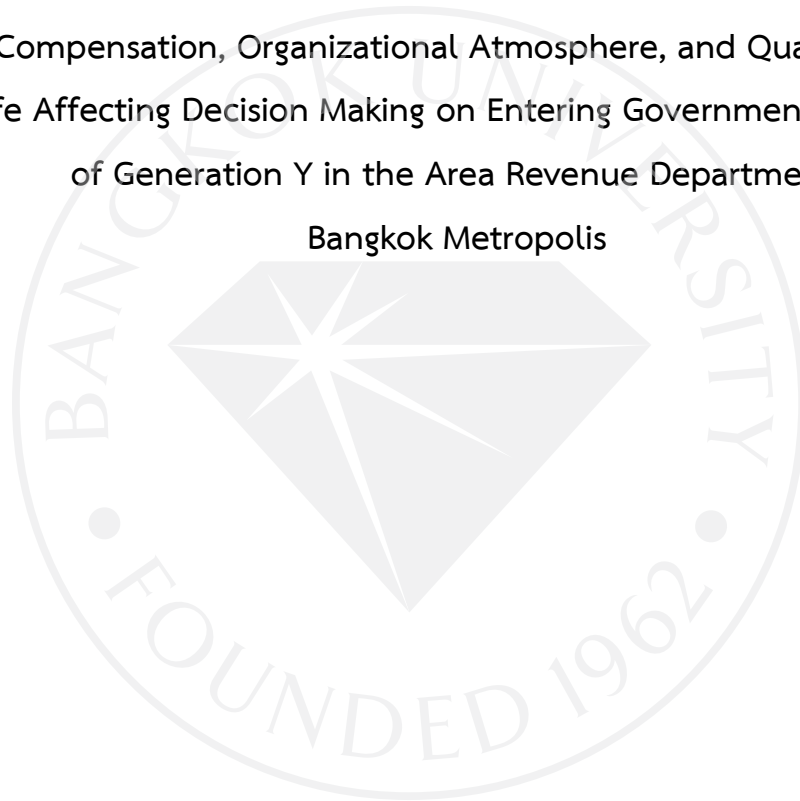


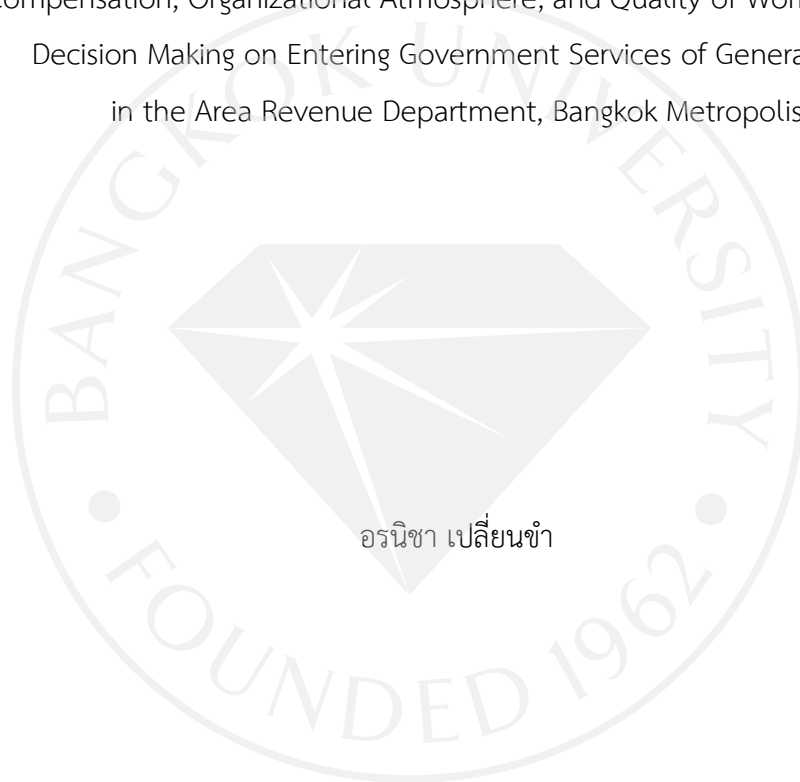
ค่าตอบแทน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ
การตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y)
ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

The Compensation, Organizational Atmosphere, and Quality of Work
Life Affecting Decision Making on Entering Government Services
of Generation Y in the Area Revenue Department,
Bangkok Metropolis



ค่าตอบแทน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ
การตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y)
ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

The Compensation, Organizational Atmosphere, and Quality of Work Life Affecting
Decision Making on Entering Government Services of Generation Y
in the Area Revenue Department, Bangkok Metropolis



อรนิตา เปลี้นขำ

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง ค่าตอบแทน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ
เข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย อรนิชา เปลี่ยนขำ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ

ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิศสุภา บัจฉิมสวัสดิ์

อรนิชา เปลี่ยนช้า. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มกราคม 2566, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ค่าตอบแทน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร (64 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) อิทธิพลของค่าตอบแทนที่ส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 2) อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร และ 3) อิทธิพลของ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้าราชการในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุระหว่าง 21-35 ปี โดยจะทำการ สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน จากเขต 1) จตุจักร 2) หลักสี่ 3) คลองเตย 4) วัฒนา 5) บางนา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุผลการศึกษาพบว่า 1) ค่าตอบแทนในภาพรวม มีอิทธิพลร้อยละ 54.9 โดยมีด้านสวัสดิการ และ ด้านความก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ด้านเงินไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงาน สรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2) บรรยากาศองค์กร ในภาพรวม มีอิทธิพลร้อยละ 39.2 โดยมี ด้านการรับผิดชอบ และด้านการสนับสนุนมีอิทธิพล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ ด้านการยอมรับไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม มีอิทธิพล ร้อยละ 54.8 โดยมีด้านสมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ค่าตอบแทน, บรรยากาศองค์กร, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, การตัดสินใจ

Pleankam, O. Master of Business Administration, January 2023, Graduate School, Bangkok University.

The Compensation, Organizational Atmosphere, and Quality of Work Life Affecting Decision Making on Entering Government Services of Generation Y in the Area Revenue Department, Bangkok Metropolis (64 pp.)

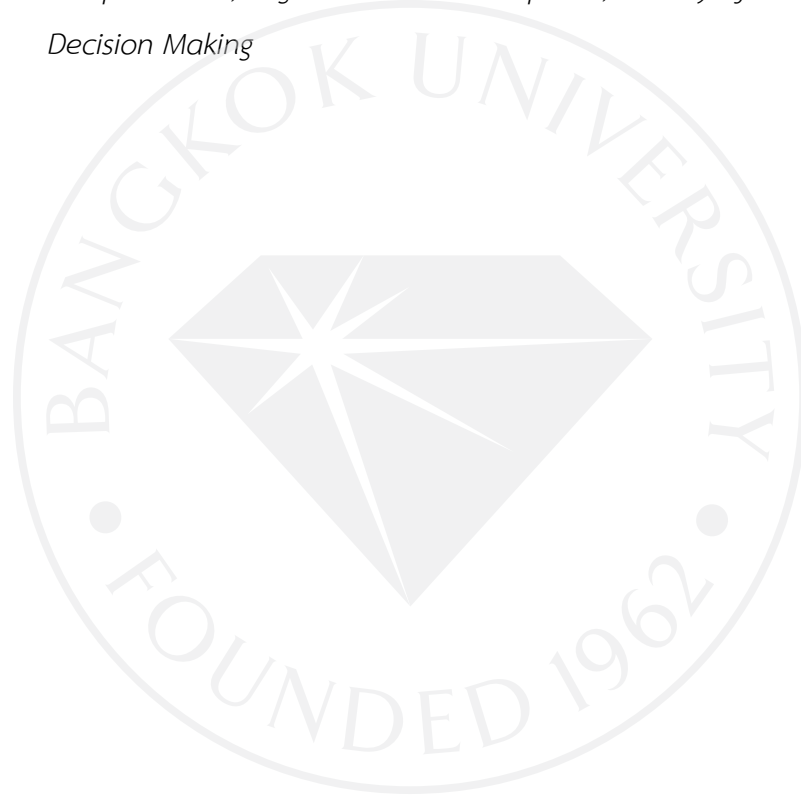
Advisor: Assoc. Prof. Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

ABSTRACT

The objectives of this study were: 1) the influence of compensation affecting decision making on entering government services of generation Y in the area revenue department, Bangkok Metropolis, 2) the influence of organizational atmosphere affecting decision making on entering government services of generation Y in the area revenue department, Bangkok Metropolis, and 3) the influence of quality of work life affecting decision making on entering government services of generation Y in the area revenue department, Bangkok Metropolis. The samples were government officers with the age between 21-35 years in the area revenue department, Bangkok Metropolis. The 400 government officers in the area revenue department, Bangkok Metropolis were used for this study in the areas of Chatuchak, Laksi, Khlong Toei, Wattana, and Bang Na districts. The instrument was questionnaire and the statistics used was descriptive statistics in terms of percentage, mean, standard deviation, and the influential statistics in terms of multiple regression analysis. The results found that 1) the influence of compensation affected decision making on entering government services of generation Y in the area revenue department, Bangkok Metropolis about 54.9 percent in terms of welfare and achievement with the significance of 0.05 level, except, money did not affect decision making on entering government services of generation Y in the area revenue department, Bangkok Metropolis, 2) the influence of organizational atmosphere affected decision making on entering government services of generation Y in the area revenue department, Bangkok Metropolis about 39.2 percent in terms of responsibility, supporting with

the significance of 0.05 level, acceptance did not affect decision making on entering government services of generation Y in the area revenue department, Bangkok Metropolis, and 3) the influence of quality of work life affected decision making on entering government services of generation Y in the area revenue department, Bangkok Metropolis about 54.8 percent in terms of work life balance, the democracy in the workplace, the beneficial to the society with the significance of 0.05 level.

Keywords: Compensation, Organizational Atmosphere, Quality of Work Life, Decision Making



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์และสนับสนุนจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ซึ่งท่านได้ให้ คำแนะนำคำปรึกษา ตลอดจนถึงชี้แนะแนวทาง และการสนับสนุนในการทำวิจัยและช่วยตรวจสอบ ความถูกต้อง รวมถึงให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย ขอขอบพระคุณสำหรับความกรุณา ความเอาใจใส่ คำแนะนำ ความช่วยเหลือสนับสนุนตลอดการ ดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมาไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามและกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาเพื่อให้ ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมารดา ซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียน และคอย ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ ตลอดจนเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือ ผู้วิจัยหวังว่าผลการวิจัยใน ครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ต้องการใช้ข้อมูล หากพบข้อผิดพลาดประการใดผู้วิจัยขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

อรนิชา เปลี่ยนขำ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	
สารบัญภาพ	
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ที่มาและปัญหาของวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	4
1.4 กรอบแนวคิด	7
1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	7
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ	8
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร	11
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรตาม	14
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทน	18
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร	19
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับ	19
2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับผิดชอบ	20
2.7 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุน	20
2.8 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	21
2.9 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตส่วนตัว	22
2.10 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชาธิปไตยในองค์กร	22
2.11 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	24
2.12 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน	24
2.13 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร	27
2.14 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	29

สารบัญ (ต่อ)

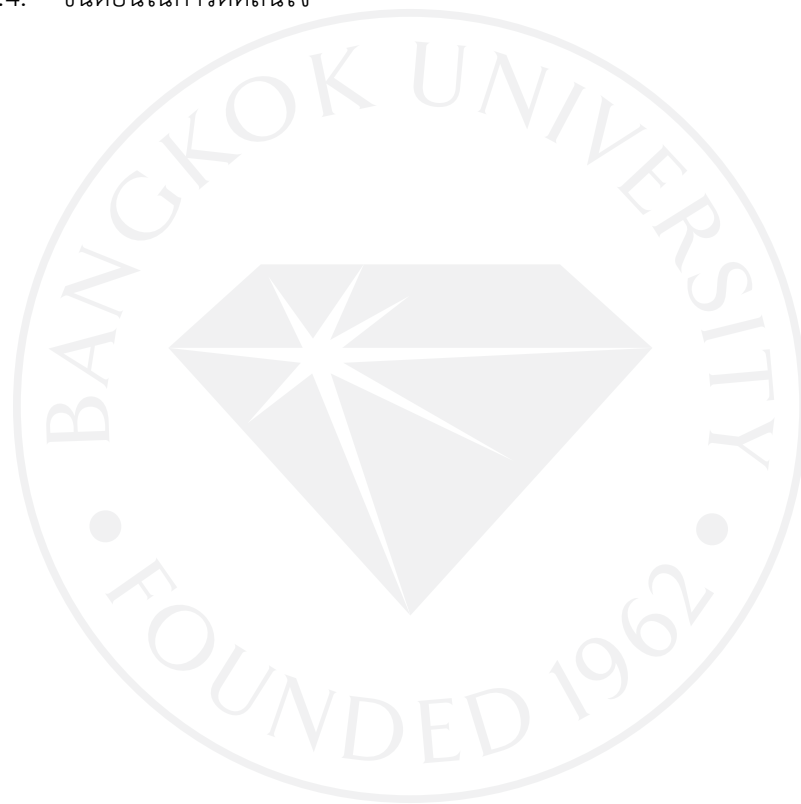
	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ) แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.15 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	31
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบการวิจัย	35
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	39
3.4 สมมติฐานการวิจัย	39
3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย	39
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	41
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	45
บทที่ 5 บทสรุป	
5.1 การอภิปรายผล	48
5.2 ข้อเสนอแนะ	52
บรรณานุกรม	54
ภาคผนวก	56
ประวัติผู้เขียน	64

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1: ตารางแสดงค่าความสนใจ (Cronbach's Alpha Analysis Test)	38
ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร	41
ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y)	42
ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y)	43
ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y)	44
ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y)	45
ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีวิเคราะห์ ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)	45
ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ(Multiple Regression Analysis)	46
ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร	47

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิด	7
ภาพที่ 2.1: หน่วยบริการภาษีในกรุงเทพมหานคร สำนักงานสรรพากรภาค 1-3	12
ภาพที่ 2.2: หน่วยบริการภาษีในกรุงเทพมหานคร สำนักงานสรรพากรภาค 1-3	13
ภาพที่ 2.3: หน่วยบริการภาษีในกรุงเทพมหานคร สำนักงานสรรพากรภาค 1-3	14
ภาพที่ 2.4: ขั้นตอนในการตัดสินใจ	17





บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและปัญหาของวิจัย

อาชีพราชการในอดีต ถือเป็นงานที่นำความภาคภูมิใจมาสู่ครอบครัว จนทำให้เกิดเป็นคำพูดที่น้ำจะเคยได้ยินว่า หากรับราชการจะได้เป็นเจ้าคนนายคน แต่เมื่อเวลาผ่านไป แนวคิดเรื่องการทำงานก็เปลี่ยนไปตามด้วย จากที่งานราชการเคยเป็นงานในฝันอันดับต้น ๆ แต่ในปัจจุบันการพัฒนาทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้งานในฝันของคนรุ่นใหม่ก็เปลี่ยนไปเช่นกัน คนรุ่นใหม่ที่มีความสามารถมักมีลักษณะต้องการอิสระให้การทำงาน งานประจำจึงไม่ใช่ทางเลือกที่น่าสนใจนัก ฉะนั้น องค์กรควรให้ความสนใจกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่เรื่องสรรหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเหมาะสมกับตำแหน่งงาน พัฒนาบุคลากร รักษาไว้บุคลากรเพื่อประโยชน์ขององค์กรถึงจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานตามเป้าหมายได้ตามเป้าที่ตั้งไว้และประสบความสำเร็จ งานราชการก็เช่นเดียวกัน เนื่องจากระบบราชการในประเทศไทยมีสภาพแวดล้อมที่มีเงื่อนไข ยิ่งหากเทียบกับบุคลากรใหม่ ๆ ที่พึงพอใจกับการได้เป็นตัวเอง และให้คุณค่ากับคุณภาพของตัวบุคคล คุณภาพของผลงาน รวมถึงบรรยากาศขององค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งการดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้เข้ามาทำอาชีพรับราชการจึงเป็นความท้าทายของระบบราชการ และเป็นปัญหาที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จะต้องแก้ไข นอกจากนี้จำนวนผู้เกษียณอายุราชการ และลาออก ยังมีจำนวนไม่สมดุลกับผู้รับราชการใหม่ อายุเฉลี่ยของข้าราชการในระบบคือ 40-45 ปี และข้าราชการจำนวนมากจะเกษียณอายุทุก ๆ 15 ปี ซึ่งคนรุ่นใหม่เข้าสู่วัยทำงานไม่ได้มุ่งความสนใจไปที่การทำงานข้าราชการดังอดีตเท่ากับงานที่ให้ความรู้สึกมีแรงบันดาลใจ แต่คนรุ่นใหม่กลับสนใจอาชีพข้าราชการน้อยลงกว่าในอดีตและสนใจงานที่สร้างแรงบันดาลใจมากขึ้น ในขณะเดียวกัน คนหนุ่มสาวให้ความสำคัญกับเงินเดือนน้อยลง ดังนั้นตลาดงานในอนาคตจะถูกแทนที่ด้วยอาชีพอิสระ ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับหน่วยงานองค์กรใด ๆ หรือที่เรียกว่า “ฟรีแลนซ์” ฟรีแลนซ์จะออกแบบตารางการทำงานของตนเองได้ และเรียกรับเงินจากผู้ว่าจ้างโดยตกลงตามความพอใจทั้งสองฝ่าย ปัจจุบันการรับงานฟรีแลนซ์กำลังเป็นที่นิยมและเป็นที่ต้องการขององค์กรด้วยปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่สำคัญ การทำตามเป้าหมายได้ในช่วงอายุน้อยเป็นสิ่งที่คุณรุ่นใหม่ต้องการ แต่ระบบราชการไทยยังคงใช้วิธีสร้างความก้าวหน้าแบบค่อยเป็นค่อยไปให้ตัวเองไปตามลำดับทั้งในเรื่องฐานะและการงาน ซึ่งกว่าจะเติบโตใช้เวลาการทำงานนานกว่า ดังนั้นอาชีพราชการจึงไม่ใช่ทางเลือกหลักของคนรุ่นใหม่ (สตาร์พิช ออกาเดมี, 2565)

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าประชากรกลุ่มคนรุ่นใหม่ (Generation Y) เติบโตมาพร้อมกับอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยี ทำให้คนรุ่นใหม่มีการแสวงหาข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็วรวมทั้งมีความคิด ความเชื่อ ไลฟ์สไตล์และพฤติกรรมที่แตกต่างไปจากคนรุ่นก่อนหน้าอย่างสิ้นเชิง (สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน), 2559) ซึ่งก็ส่งผลให้คนรุ่นนี้มีการตัดสินใจในชั้นการเลือกอาชีพที่แตกต่างจากเดิม การทำงานในระบบราชการที่คนรุ่นก่อนมองว่ามันคงไม่ได้เป็นสิ่งที่คนรุ่นนี้สนใจ และเพื่อให้งานในส่วนนี้ยังคงดำเนินต่อไปได้ด้วยดีประเทศชาติเจริญก้าวหน้าต่อไป (เพ็ญญา บุญหล้า, 2562) ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับสิ่งที่มีผลเมื่อต้องตัดสินใจเลือกรับราชการในคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในกรมสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร และค่าตอบแทน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานต่าง ๆ ที่นำมาปรับปรุงพัฒนาระบบราชการเพื่อดึงดูดใจกลุ่มคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ได้ ซึ่งเป็นกำลังแรงงานและนักวิชาชีพที่มีทักษะและศักยภาพเพื่อขับเคลื่อนทางระบบเศรษฐกิจและพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ให้ตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการมากขึ้น

เมื่อพิจารณาปัญหาที่กล่าวมาแล้วนั้นจุดที่เราควรให้ความสำคัญสำหรับระบบราชการ เรื่องค่าตอบแทน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้พิจารณาการตัดสินใจเข้าทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปโดยมุ่งเน้นที่ข้าราชการระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 21-35 ปี ในประเด็นดังต่อไปนี้

ปัญหาด้านค่าตอบแทน ซึ่งประกอบไปด้วย เงิน สวัสดิการ และความก้าวหน้า

จากปัญหาดังกล่าวมีแนวคิดและทฤษฎีของ สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (ม.ป.ป.) กล่าวว่า โดยทั่วไปจะคุ้นเคยกับค่าตอบแทน 2 ประเภท คือ เงินเดือน และค่าจ้าง การจ่ายทั้งหมดและสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการจ้างงาน (Milkovich & Newman, 2005) และเป็นจุดใจให้พนักงานทำงานอย่างสุดความสามารถ เพิ่มขวัญและกำลังใจของพนักงาน อีกทั้งเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวพนักงานให้ดีขึ้น (สุจิตรา ธนานันท์, 2552) การบริหารค่าตอบแทนนั้นมีวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก เพื่อความกระจ่างชัดในเรื่องเกี่ยวกับสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและปัจจัยอื่น ๆ และประการที่สอง คือ เพื่ออธิบายว่าค่าตอบแทนควรกำหนดอย่างไร (กิ่งพร ทองใบ, 2545) ซึ่งค่าตอบแทนถือเป็นสิ่งที่จูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์กรให้มีความจงรักภักดี พุ่มเท ตั้งใจทำงานจนถึงดึงดูดบุคคลที่มีทักษะ และศักยภาพสนใจร่วมงานกับองค์กร (Decenzo & Robbins, 2007)

จากปัญหาข้างต้น สุภาวดี ศรีมันตะ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารค่าตอบแทน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ สายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ธาวัน เมืองพุทธ, ยูภาพร ยูภาศ และทรงศักดิ์ จีระสมบัติ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบกที่ 24 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี สาวิมล รอดเจริญ (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช ณิชวีตร เป็งวันปลูก (2560) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 สุภานัน พุดตาล (2562) ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานที่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพ็ญญา บุญหล้า (2563) ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเลือกรับ ราชการของกลุ่ม Generation Z

ปัญหาด้านบรรยากาศองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย การยอมรับ การรับผิดชอบ และการ สนับสนุน

จากปัญหาดังกล่าวมีทฤษฎีและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ของ Steers (1997) บรรยากาศองค์กร เกิดจากความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ (ฐาปนีย์ บุญเกียรติ, 2559) บรรยากาศองค์กร ส่งผลให้เห็นถึงวัฒนธรรม ค่านิยม และทัศนคติของพนักงานในหน่วยงาน Litwin & Stringer (1976) บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้ ความเข้าใจที่มนุษย์มีต่อองค์กรที่ ตนเองทำอยู่จากปัญหาดังกล่าวได้มีงานวิจัยของ ชนิตพร เขี่ยมหาญ (2562) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศ องค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ลำไพ พรหมชัย (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจและ บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของ บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคใน จังหวัดอุบลราชธานี และวิจัยของ ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรง จูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา อบต. กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย สมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิต ส่วนตัว ประชาธิปไตยในองค์กร และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พัทธภรณ์ ควรคณี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ออมรัตน์ อาจริชัย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริม การค้าระหว่างประเทศ

จากปัญหาดังกล่าวมีทฤษฎีและแนวคิดทฤษฎีด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ Etzioni-Halevy (1997) ประชาธิปไตย หมายถึงระบอบการปกครองที่อำนาจในการปกครองของรัฐบาลมา จากการยินยอมของประชาชนส่วนใหญ่การยินยอมนี้แสดงออก (Walton, 1973) ประชาธิปไตยใน

องค์กร หมายถึง การบริหารจัดการให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2551)

จากปัญหาดังกล่าวได้มีงานวิจัยของ อุทุมพร มะโนคำ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน กิตติ ชุณหศรีวงศ์ (2562) ศึกษาเรื่องความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ชณัญญา อมรวงศ์ไพบุลย์ และเชี่ยวชาญ อาศวีพัฒนกุล (2561) ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน พัชรภรณ์ ควรรคหนึ่ง (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัทสกลีฟาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์สาขาลำพูน)

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาค่าตอบแทน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.3 ขอบเขตของงานวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้อธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการตัดสินใจ ข้อมูลด้านค่าตอบแทน ข้อมูลด้านบรรยากาศองค์กร ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการในกรมสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้สำหรับการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานครซึ่งมีอายุตั้งแต่ 21-35 ปี โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนทั้งหมด 400 คน ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำหรับคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนที่ระดับ $\pm 5\%$ จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งผู้วิจัยจะกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการจับฉลากจำนวน 5 พื้นที่ จากทั้งหมด 30 พื้นที่ โดยคิดเป็นอัตราส่วน 1 ต่อ 6 เขตที่จับฉลากได้ดังนี้

- 1) จตุจักร
- 2) หลักสี่
- 3) คลองเตย
- 4) วัฒนา
- 5) บางนา

ทั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการสุ่มจากจำนวนเขตที่ได้จับฉลากขึ้นมาแบบโควตา จำนวน 80 คน แต่ละเขตเท่า ๆ กัน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 400 คน

วันที่ 1 พฤศจิกายน ถึง 31 ธันวาคม พ.ศ. 2565 จำนวน 400 คน

1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะ ดังนี้

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

คำตอบแทน

- 1) เงิน
 - 2) สวัสดิการ
 - 3) ความก้าวหน้า
- บรรยากาศองค์กร
- 1) การยอมรับ
 - 2) การรับผิดชอบ
 - 3) การสนับสนุน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

- 1) สมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตส่วนตัว
- 2) ประชาธิปไตยในองค์กร
- 3) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

การตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากร
พื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.3.4 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่จะใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ กลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่ม คือ ข้อมูลด้านค่าตอบแทน ข้อมูลด้านบรรยากาศองค์กร ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ การตัดสินใจเข้ารับราชการ โดยจะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร ซึ่งจะแสดงในกรอบแนวคิด ดังนี้

1.4 กรอบแนวคิด

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิด



1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1.5.1 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาค่าตอบแทน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการตั้งสมมติฐานดังนี้

1.5.1.1 อิทธิพลของปัจจัยด้านค่าตอบแทนส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.5.1.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.5.1.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร การทดสอบสมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.5.2 วิธีทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

1.5.2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

1.5.2.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.5.2.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.5.2.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้นำตัวแปรมากำหนดคำนิยามคำศัพท์ไว้เพื่อให้เกิดความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งตอบแทนที่องค์กรมอบให้กับบุคคล เมื่อบุคคลปฏิบัติงาน โดยจะเป็นในรูปแบบของตัวเงินหรือไม่ใช้ก็ได้ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส คอมมิชชั่น สวัสดิการ รางวัล เป็นต้น

สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่องค์กรจัดสรรสำหรับพนักงาน ข้าราชการ หรือผู้ที่ปฏิบัติงานให้เข้าถึงสิ่งที่อำนวยความสะดวกเมื่อปฏิบัติหน้าที่ หลักประกันในการดำเนินชีวิต มีเสถียรภาพในการประกอบอาชีพ หรือได้รับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากรายได้ค่าจ้าง หรือเงินเดือนที่ได้รับ ทั้งนี้ เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจกับบุคลากรให้ได้ใช้ทักษะต่าง ๆ ศักยภาพ รักอาชีพและตั้งใจทำงาน

ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคลากรที่ทำงานได้รับความเท่าเทียมได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีก้าวหน้า และได้พัฒนาทักษะของตนเอง

บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร ซึ่งมักมีผลกับความคิดของคนทำงาน และกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในยามทำงาน

การยอมรับ หมายถึง การยินยอม การยกย่องรับรู้ และให้ความสำคัญกับผลงานที่พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัดสินอย่างยุติธรรม โดยอาจมีการให้ค่าตอบแทนและรางวัล

การรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ทักษะและความรู้ที่มีในการจัดการกับปริมาณงานที่ได้รับ

การสนับสนุน หมายถึง การยื่นมือเข้ามาให้ความช่วยเหลือ จัดการแก้ไขสิ่งที่สร้างความลำบากภายในองค์กร อีกทั้งการให้บุคลากรขององค์กรเข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน หรือการส่งเสริมให้ศึกษาและฝึกอบรมอย่างเท่าเทียม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล โดยอาจพิจารณาจากคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับบุคลากร

ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การจัดสรรให้พนักงานมีสิทธิและเสรีภาพตามขอบเขตในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย แสดงออกถึงสิทธิซึ่งกันและกันมีการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน การได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิการแสดงความคิดเห็น ภายใต้กฎระเบียบ การลงโทษและการได้รับค่าตอบแทน สิ่งต่าง ๆ คือองค์ประกอบที่แสดงถึงการทำงานอย่างมีความเท่าเทียมกันกับผู้อื่น

ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กร รู้สึกมีความรับผิดชอบต่อสังคมทำให้เกิดคุณค่าของการทำงานและอาชีพ

ตัดสินใจ หมายถึง การตกลงใจเลือกทางเลือกที่เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้ตัดสินใจ

คนรุ่นใหม่ หมายถึง กลุ่มคน Generation Y ผู้ที่เกิดในปี พ.ศ. 2522-2540

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เพื่อบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพากร

1.7.2 ผลการศึกษาที่ได้จะสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเพิ่มความอยากมาปฏิบัติงานภายในกรมสรรพากร ให้มากยิ่งขึ้น

1.7.3 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาในด้านต่างๆ ของข้าราชการในกรมสรรพากร

1.7.4 สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถใช้ผลการวิจัยมาพัฒนาหรือปรับปรุงองค์กรได้สอดคล้องกับการตัดสินใจของข้าราชการรุ่นใหม่ที่สนใจเข้ารับราชการในกรมสรรพากรได้ไม่มากนัก



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ค่าตอบแทน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมโดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรตาม
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรอิสระที่
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 สมมติฐานการวิจัย
- 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

2.1.1 ข้อมูลทั่วไป

กรมสรรพากร (The Revenue Department) เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงการคลังที่ก่อตั้งในสมัยรัชกาลที่ 5 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2433 หน้าที่หลักของกรมสรรพากร คือ การเก็บภาษีโดยคิดจากฐานรายได้และฐานการบริโภคภายในประเทศ ตามประมวลรัษฎากร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นรายได้ให้กับรัฐบาล โดยจะนำรายได้นั้นมาพัฒนาประเทศ ประเภทภาษีที่จัดเก็บ ประกอบไปด้วย ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ภาษีเงินได้นิติบุคคล ภาษีเงินได้ปิโตรเลียม ภาษีมูลค่าเพิ่ม อากรแสตมป์ จากหน้าที่ดังกล่าวเมื่อมีเหตุจลาจล กรมสรรพากรจึงมักถูกวางเพลิงเสมอ อาทิ เหตุการณ์ 14 ตุลา พฤษภาทมิฬ จนเป็นหน่วยงานของรัฐที่ถูกวางเพลิงมากที่สุดหน่วยงานหนึ่ง

นอกจากนั้นยังมีการพิจารณาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวกับภาษีอากร และระบบที่เกี่ยวข้อง จัดเก็บภาษีที่จะกระตุ้นการออม ลงทุน และแข่งขันทั้งการผลิต-ส่งออกกับนานาประเทศ รวมถึงเสริมสร้างความยุติธรรมในจัดสรรรายได้ และสร้างความรู้สึกเต็มใจในการเสียภาษีอากร และยังมีการทำข้อตกลงระหว่างประเทศเพื่อแก้ไขปัญหาการเก็บภาษีซ้ำซ้อนระหว่างกัน เพื่อส่งเสริมการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศ โดยในปัจจุบันกรมสรรพากรแบ่งการบริหารเป็น 15 กอง และ 1 สำนักเลขานุการกรม (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2565)

2.1.2 หน่วยบริการภายในกรุงเทพมหานคร สำนักงานสรรพากรภาค 1-3

ภาพที่ 2.1: หน่วยบริการภายในกรุงเทพมหานคร สำนักงานสรรพากรภาค 1-3



สำนักงานสรรพากรภาค 1		
สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 1	สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 2	สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 3
สำนักงานสรรพากรพื้นที่ สาขา	สำนักงานสรรพากรพื้นที่ สาขา	สำนักงานสรรพากรพื้นที่ สาขา
- พระนคร 1 - พระนคร 2	- ป้อมปราบศัตรูพ่าย 1 - ป้อมปราบศัตรูพ่าย 2 - สัมพันธวงศ์	- ปทุมวัน 1 - ปทุมวัน 2
สำนักงานสรรพากรภาค 2		
สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 4	สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 5	สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 6
สำนักงานสรรพากรพื้นที่ สาขา	สำนักงานสรรพากรพื้นที่ สาขา	สำนักงานสรรพากรพื้นที่ สาขา
- พญาไท	- ราชเทวี 1 - ราชเทวี 2	- ดุสิต - บางซื่อ
สำนักงานสรรพากรภาค 3		
สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 7	สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 8	สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 9
สำนักงานสรรพากรพื้นที่ สาขา	สำนักงานสรรพากรพื้นที่ สาขา	สำนักงานสรรพากรพื้นที่ สาขา
- จตุจักร	- ตลาดพร้าว - บางเขน	- หลักสี่ - ดอนเมือง

ที่มา: กรมสรรพากร. (2565). ข้อมูลกรมสรรพากร. สืบค้นจาก <http://www.rd.go.th>.

ภาพที่ 2.2: หน่วยบริการภายในกรุงเทพมหานคร สำนักงานสรรพากรภาค 1-3

สำนักงานสรรพากรภาค 2		
สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 10	สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 11	สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 12
สำนักงานสรรพากรพื้นที่	สำนักงานสรรพากรพื้นที่	สำนักงานสรรพากรพื้นที่
สาขา	สาขา	สาขา
- ห้วยขวาง 1 - ห้วยขวาง 2	- ดินแดง	- สวนหลวง
สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 13	สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 14	สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 15
สำนักงานสรรพากรพื้นที่	สำนักงานสรรพากรพื้นที่	สำนักงานสรรพากรพื้นที่
สาขา	สาขา	สาขา
- คลองเตย 1 - คลองเตย 2	- วัฒนา	- พระโขนง
สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 16	สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 17	สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 18
สำนักงานสรรพากรพื้นที่	สำนักงานสรรพากรพื้นที่	สำนักงานสรรพากรพื้นที่
สาขา	สาขา	สาขา
- ประเวศ	- บางนา	- บางกะปิ
สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 19	สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 20	สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 21
สำนักงานสรรพากรพื้นที่	สำนักงานสรรพากรพื้นที่	สำนักงานสรรพากรพื้นที่
สาขา	สาขา	สาขา
- ปิงภูมิ	- วังทองหลาง	- มีนบุรี - หนองจอก - ลาดกระบัง

ที่มา: กรมสรรพากร. (2565). *ข้อมูลกรมสรรพากร*. สืบค้นจาก <http://www.rd.go.th>.

ภาพที่ 2.3: หน่วยบริการภายในกรุงเทพมหานคร สำนักงานสรรพากรภาค 1-3

สำนักงานสรรพากรภาค 3		
สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 22	สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 23	สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 24
สำนักงานสรรพากรพื้นที่	สำนักงานสรรพากรพื้นที่	สำนักงานสรรพากรพื้นที่
สาขา	สาขา	สาขา
- บางรัก 1	- ยานนาวา	- สาทร
- บางรัก 2	- บางคอแหลม	
- บางรัก 3		
สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 25	สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 26	สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 27
สำนักงานสรรพากรพื้นที่	สำนักงานสรรพากรพื้นที่	สำนักงานสรรพากรพื้นที่
สาขา	สาขา	สาขา
- บางพลัด	- ภาษีเจริญ	- บางขุนเทียน
- ดลสังข์	- บางแค	- จอมทอง
	- หนองแขม	
สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 28	สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 29	สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 30
สำนักงานสรรพากรพื้นที่	สำนักงานสรรพากรพื้นที่	สำนักงานสรรพากรพื้นที่
สาขา	สาขา	สาขา
- ราษฎร์บูรณะ	- คลองสาน	- บางกอกน้อย
		- บางกอกใหญ่
		- ธนบุรี 1
		- ธนบุรี 2

ที่มา: กรมสรรพากร. (2565). *ข้อมูลกรมสรรพากร*. สืบค้นจาก <http://www.rd.go.th>.

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรตาม

แนวคิดและทฤษฎีการตัดสินใจ

กระบวนการการตัดสินใจเป็นการเลือกที่ต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์และพิจารณาถึงข้อมูล จากนั้นจึงตัดสินใจเลือกทางที่เหมาะสมและดีที่สุด ซึ่งการตัดสินใจมีขั้นตอน คือ ค้นหาข้อมูล ออกแบบ ตัดสินใจ รวมทั้งเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ดังนั้น การวิเคราะห์และพิจารณา ผู้ตัดสินใจต้องมีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศและผ่านกระบวนการตัดสินใจ (วรพจน์ บุษราคัมวดี, 2551)

ประเภทของการตัดสินใจ

การพิจารณาหรือประเมินเลือกหนึ่งตัวเลือกจากทางเลือกที่มีมากมายนั้นคือการผ่านกระบวนการที่เรียกว่าการตัดสินใจ เป้าหมายของการตัดสินใจก็เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามที่ต้องการ ซึ่งบุคคลที่เป็นผู้ตัดสินใจเลือกภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ นั้น อาจใช้รูปแบบที่ต่างกันไปแล้วแต่ข้อมูลข่าวสารทั้งในปัจจุบันและเหตุการณ์ในอนาคตมาตัดสินใจ ข้อมูลที่มีอยู่จึงมีผลกับการแบ่งประเภทของการตัดสินใจ การที่ผู้ที่มีหน้าที่ในการตัดสินใจสามารถคะเนสิ่งที่จะเกิดในภายภาคหน้าได้ทั้งหมด นั่นก็คือการคาดการณ์ ซึ่งความไม่แน่นอนนั้นผู้ที่ทำการตัดสินใจเองก็ยังไม่รู้ว่าสถานการณ์จะเป็นไปตามการคาดคะเนหรือไม่ และสถานการณ์ทั้งหมดนั้นจะถูกเพียงสถานการณ์เดียวเท่านั้น ที่เหลือก็จะ เป็นสถานการณ์ที่ไม่ถูกตามการคาดการณ์

จากนิยามข้างต้น แต่ละบุคคลอาจมีการนิยามที่แตกต่างกันในการที่จะตัดสินใจตามสถานการณ์ที่ไม่เหมือนกันในส่วนที่พิจารณาเหมือนกัน ได้แก่ (วรพจน์ บุษราคัมวดี, 2551)

1) ขั้นตอนในการตัดสินใจ ต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์และพิจารณาถึงข้อมูลทั้งหมด ที่มีแล้วผู้ที่ทำหน้าที่ในการตัดสินใจจึงทำการสรุปทางเลือกที่ดีที่สุดและเหมาะสม สำหรับขั้นตอนในการตัดสินใจจะเริ่มตั้งแต่แสวงหาข้อมูลการออกแบบการตัดสินใจ ไปจนถึงการสรุปว่าจะเลือกวิธีการใด ที่ดีที่สุด ฉะนั้นในการวิเคราะห์และพิจารณาจะต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ และผ่านกระบวนการตัดสินใจนั่นเอง

2) การเลือกที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ พยายามสร้างตัวเลือกให้ได้มากที่สุด ตัวเลือกที่น้อยลงอาจขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือวิธีการที่ดีกว่า คนที่จะทำหน้าที่ในส่วนตัดสินใจจำเป็น ต้องมีการฝึกฝนพัฒนาในการออกแบบทางเลือกที่แตกต่างและมีความสร้างสรรค์อีกด้วย การตัดสินใจ เกี่ยวข้องกับทางเลือกซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นการตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนด แนวทางการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า เป็นการตัดสินใจที่แตกต่างออกไปจากสถานการณ์ปกติที่ไม่ได้มีการกำหนดโครงสร้างสำหรับใช้ตัดสินใจไว้

ขั้นตอนในการตัดสินใจ

กระบวนการในการพิจารณาข้อมูลต่าง ๆ อย่างรอบคอบมีความจำเป็นต่อการตัดสินใจ จากนั้นจึงกำหนดทางเลือกและเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อนำมาดำเนินการ แนวคิดของนักวิชาการแบ่งกระบวนการตัดสินใจที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยทั่วไปแล้ว กระบวนการตัดสินใจจะแตกต่างกันไปตามการจัดกลุ่มของขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งได้สรุปไว้ดังนี้ (ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, 2547)

1) เริ่มจากการกำหนดปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา สำหรับขั้นตอนแรกของการตัดสินใจจะเป็นการกำหนดปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาให้เกิดความชัดเจนก่อน ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรบางครั้งยากต่อการระบุว่ามีสาเหตุใด โดยทั่วไปการแบ่งประเภทของปัญหา ได้แก่ ปัญหาที่เป็นมาตั้งแต่อดีตและปัญหามีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้นในอนาคต ปัญหาที่ทราบล่วงหน้า

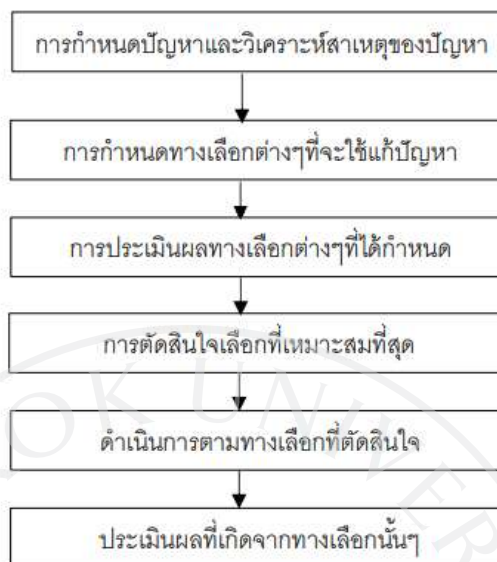
ว่าจะเกิดขึ้นและควรเตรียมการป้องกันหรือปัญหาเฉพาะด้านเป็นปัญหาที่เกิดจากสาเหตุเดียว และสามารถแก้ไขสำเร็จได้ง่ายเป็นต้น ดังนั้น การกำหนดปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหานั้นได้ว่ามีความจำเป็นที่สุดเมื่อต้องตัดสินใจ

2) การกำหนดทางเลือกต่าง ๆ ที่จะใช้แก้ปัญหา เมื่อสามารถกำหนดปัญหาได้ชัดเจนแล้วโดยจะต้องมีการกลั่นกรองข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาทั้งหมด เพื่อค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของปัญหาที่มีระดับความรุนแรงแตกต่างกัน ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจะถูกนำมากำหนดเป็นทางเลือกที่จะใช้เป็นทางออกของปัญหา โดยที่ทางเลือกที่กำหนดขึ้นมาในขั้นตอนนี้จะคิดมาเยอะแค่ไหนก็ได้

3) ในการประเมินผลทางเลือกสำหรับใช้ตัดสินใจต่าง ๆ ที่ได้กำหนด หลังจากวิเคราะห์ปัญหาทำการกำหนดทางเลือกต่าง ๆ ที่จะใช้แก้ปัญหา จากนั้นจึงทำการประเมินผลทางเลือกต่าง ๆ ซึ่งเป็นแนวทางการนำปัญหาไปสู่การแก้ไข ในขั้นตอนนี้ผู้ตัดสินใจจะวิเคราะห์และประเมินว่าทางเลือกใดสามารถแก้ไขปัญหาได้ดีที่สุด ทางเลือกใดควรจะทำเนื่งการก่อนและหลัง มีการใช้กระบวนการวัดมูลค่าเพื่อพิจารณาถึงข้อดีและข้อเสียในแต่ละทางเลือกด้วย นอกจากนี้จะต้องพิจารณาด้วยว่าการตัดสินใจในทางเลือกหนึ่ง ย่อมส่งผลกระทบต่อปัญหาอื่น ๆ ตามมาภายหลังได้ ดังนั้น ควรวิเคราะห์และประเมินทางเลือกอย่างรอบคอบ

ขั้นตอนในการตัดสินใจ ได้แก่ขั้นตอนการกำหนดปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาการกำหนดทางเลือกต่าง ๆ ที่จะใช้แก้ปัญหา การประเมินผลทางเลือกต่าง ๆ ที่ได้กำหนด การตัดสินใจเลือกที่เหมาะสมที่สุด การดำเนินการตามทางเลือกที่ตัดสินใจ รวมทั้งการประเมินผลที่เกิดจากทางเลือกนั้น ๆ ตามลำดับ ดังภาพที่ 2.4

ภาพที่ 2.4: ขั้นตอนในการตัดสินใจ



ที่มา: ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2547). *หลักการจัดการองค์การและการจัดการแนวความคิดการบริหารธุรกิจ* ในสถานการณ์ปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

4) การตัดสินใจเลือกที่เหมาะสมที่สุด เป็นการนำเอาทางเลือกต่าง ๆ มาเปรียบเทียบว่าทางเลือกใดจะเหมาะสมและเป็นไปได้มากกว่ากัน

5) ดำเนินการตามทางเลือกที่ตัดสินใจ เป็นการเลือกวิธีการที่เหมาะสมมากที่สุดและดีที่สุด จากนั้นจึงนำทางเลือกที่มาจากการตัดสินใจนั้นไปปฏิบัติใช้และขั้นตอนต่อไป

6) ประเมินผลที่เกิดจากทางเลือกนั้น ๆ การประเมินผลเป็นการพิจารณาคุณค่าของผลงานและความแตกต่างระหว่างเกณฑ์และมาตรฐานกับผลการปฏิบัติงานที่ได้ตัดสินใจเลือกจากทางเลือก ทั้งนี้ผู้ตัดสินใจต้องทำการเปรียบเทียบผลงานกับเกณฑ์และมาตรฐานก่อนว่ามีความต่างไหม

ทฤษฎีการตัดสินใจแบบสมเหตุสมผล (The Rational Comprehensive Theory) ทฤษฎีนี้มีที่ศนะพื้นฐานมาจากแนวความคิดของนักเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับเหตุผลของบุคคลแต่ละบุคคลที่ใช้เพื่อตัดสินใจ และทฤษฎีที่มีผลกับการตัดสินใจที่พิจารณาจากความสมเหตุสมผล ซึ่งพัฒนาโดยนักคณิตศาสตร์ (Mathematicians) นักจิตวิทยา (Psychologists) และนักสังคมศาสตร์อื่น ๆ (Social Scientists)

Downs (1957) และ Anderson (1994) อธิบายว่าทฤษฎีหลักการและเหตุผลเป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นการตัดสินใจเพื่อการบรรลุเป้าประสงค์สูงสุดไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์การ และทฤษฎีหลักการและเหตุผล ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

ประการแรก ผู้ตัดสินใจต้องเผชิญกับปัญหาที่สามารถจำแนกออกจากปัญหาอื่นได้ หรืออย่างน้อยที่สุดก็สามารถพิจารณาเปรียบเทียบกับปัญหาอื่นได้อย่างมีความหมาย

ประการที่สอง ผู้ตัดสินใจทราบอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับเป้าประสงค์ (Goals) ค่านิยม (Values) หรือวัตถุประสงค์ (Objectives) ที่ผู้ตัดสินใจจะต้องคำนึงถึงสิ่งที่จะช่วยให้การพิจารณาปัญหาชัดเจนและไล่เรียงตามความสำคัญแต่ละกรณี

ประการที่สาม ตรวจสอบทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาอย่างชัดเจน

ประการที่สี่ การตรวจสอบผลลัพธ์ทั้งด้านต้นทุน (Costs) ผลประโยชน์ (Benefits) ข้อได้เปรียบ (Advantages) และข้อเสียเปรียบ (Disadvantages) ที่จะสามารถเกิดขึ้นได้หากตัดสินใจเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งไปแล้ว

ประการที่ห้า การตรวจสอบผลได้ที่เป็นไปได้ของทางเลือกแต่ละทางเลือก

ประการสุดท้าย ผู้ตัดสินใจจะเลือกทางเลือกและผลลัพธ์ของแต่ละทางเลือกที่จะต้องตอบสนองเป้าหมาย ค่านิยม หรือวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กล่าวคือมีค่าใช้จ่ายต่ำสุดขณะที่มีผลตอบแทนสูงสุด

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน คือ รูปแบบของการจ่ายทั้งหมดรวมถึงบริการที่จับต้องได้ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (Milkovich & Newman, 2005)

ค่าตอบแทน หมายถึง รายจ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงาน โดยอาจจ่ายในรูปแบบของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้เพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบของพนักงาน รวมถึงกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคลากรทำหน้าที่ได้เต็มประสิทธิภาพ สร้างแรงใจแก่พนักงานผู้ปฏิบัติงาน และส่งเสริมฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวพนักงานให้ดียิ่งขึ้น (สุจิตรา ธานันท์, 2552)

กิงพร ทองใบ (2545) การบริหารค่าตอบแทน เมื่อศึกษาทฤษฎี โดยเฉพาะทฤษฎีการบริหารค่าตอบแทน มีเป้าหมายสำคัญสองประการ ประการแรก เพื่ออธิบายเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและปัจจัยอื่น ๆ ประการที่สองคือการอธิบายว่าควรตั้งค่าการชดเชยอย่างไร

ซึ่งทฤษฎีค่าจ้างของนักเศรษฐศาสตร์เป็นแนวคิดที่อธิบายถึงอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในวงการทั่วไปทำไมต้องตั้งระดับนั้นหรือเป็นแค่ทฤษฎี ค่าจ้างมีหลายประเภท ทฤษฎีสำคัญ ๆ มีดังนี้

1) ทฤษฎีค่าจ้างที่เป็นธรรม จะเน้นการจ่ายค่าตอบแทนที่บุคคล ๆ หนึ่งสามารถใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมโดยสัมพันธ์กับสถานะส่วนบุคคลและภาวะเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับงานของตน

2) ทฤษฎีค่าจ้างผลผลิต เป็นการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน ถ้าผลงานมาก และผลผลิตมาก ค่าจ้างก็จะสูงขึ้น การผลิตที่มีประสิทธิภาพสามารถนำไปสู่ค่าจ้างที่สูงได้เช่นกัน

3) ทฤษฎีค่าจ้างจากผลของการเจรจาต่อรอง เป็นการจ่ายค่าจ้างที่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ว่าจ้างและผู้ปฏิบัติงาน โดยอิงจากประสบการณ์และทักษะความรู้ของผู้ที่จะปฏิบัติงาน

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549) กล่าวว่า โดยทั่วไปจะคุ้นเคยกับค่าตอบแทน 2 ประเภท คือ “เงินเดือน” หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับภายในช่วงระยะเวลาที่ตกลงร่วมกันในอัตราคงที่ และได้รับประจำซึ่งไม่คิดตามชั่วโมง หรือจำนวนผลิตที่ได้จากการทำงาน “ค่าจ้าง” หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับโดยยึดหลักเวลาในการทำงานเป็นหลัก เช่น รายวัน รายชั่วโมง

ค่าตอบแทนจัดเป็นต้นทุนในการดำเนินธุรกิจประเภทหนึ่งที่สำคัญถัดจาก หรือใกล้เคียงกับค่าใช้จ่ายประเภทวัตถุดิบ ซึ่งค่าตอบแทนถือเป็นสิ่งที่จูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์กร ให้มีความจงรักภักดี ทุ่มเท ตั้งใจทำงานจนถึงจูงใจบุคคลซึ่งมีความสามารถเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ซึ่งทำให้องค์กรต้องบริหารจัดการค่าตอบแทนให้มีประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ทั้งการวางแผน จัดระบบงาน และการใช้จ่ายส่วนค่าตอบแทน เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อจูงใจผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่จะได้รับจากพนักงาน (Decenzo & Robbins, 2007)

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร คือ ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมซึ่งกระทบกับงานของพนักงาน เอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร ส่งผลให้ค่านิยม ทัศนคติ และวัฒนธรรมของพนักงานในองค์กรสะท้อนออกมา (ฐาปนีย์ บุญยเกียรติ, 2559)

บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน เกิดจากการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กร แสดงให้เห็นถึงค่านิยม พฤติกรรม และทัศนคติของพนักงานในองค์กร ในสิ่งแวดล้อมการทำงานที่มีประสิทธิผลขององค์กร และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงาน (Steers, 1997)

บรรยากาศองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและความเข้าใจของมนุษย์เกี่ยวข้องกับองค์กรที่ตนสังกัด ความรู้สึกเป็นกันเองและการสนับสนุนองค์กรทั้งในด้านโครงสร้าง โอกาส รางวัลที่ได้รับ เป็นต้น (Litwin & Stringer, 1976)

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับ

การยอมรับ คือ รับรู้แสดงให้เห็นว่าพนักงานรู้สึกอย่างไรที่เมื่อผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานก่อให้เกิดส่วนได้เพิ่มเติมเพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์กรสำเร็จ มีค่ามากกว่าการให้ความสำคัญกับข้อผิดพลาด (Stringer, 2002)

ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงความปลอดภัยในการทำงาน คือ การได้รับความอบอุ่นและการสนับสนุน (Brown & Moberg, 1980)

การยอมรับ คือ การที่ผู้คนเรียนรู้ผ่านการเล่าเรียน ฟังคน หากเป็นการศึกษาด้วยตนเอง ก็เป็นกระบวนการรับรู้และยอมรับ การเรียนรู้จะเป็นประโยชน์หลังจากฝึกฝนจนจบเท่านั้น เมื่อแน่ใจว่าสิ่งประดิษฐ์นั้นสามารถสร้างคุณค่าได้ เขาจึงกล้าที่จะซื้อหรือผลิตสิ่งประดิษฐ์นั้น จากข้างต้นสรุปได้ว่าการยอมรับเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นแบบปัจเจกและพฤติกรรมจะค่อย ๆ เปลี่ยนไปตามกาลเวลา (Foster, 1973)

2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับผิดชอบ

จินตหรา ธนวิบูลย์ชัย (2540) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือ ความมุ่งมั่น ตั้งใจ ละเอียดถี่ถ้วน การวางแผน ความพากเพียร ความอดุสาหะ ความมานะบากบั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรค ไม่หยาบคาย ไม่ละเลยหรือหลีกเลี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ยอมรับผลของการกระทำของคุณ ไม่ว่าจะดีหรือไม่ดี และพยายามปรับปรุงสิ่งที่คุณทำ

ในความเป็นจริงพนักงานมีความรับผิดชอบสูง สามารถแสดงให้เห็นถึงการทำงานที่สามารถบรรลุผลสำเร็จของงานตลอดจนสามารถจัดการกับความผิดพลาด ตรงกันข้าม พนักงานที่มีความรับผิดชอบต่ำ อาจมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอย่างเล็งไม่ได้ และมีความเป็นไปได้ที่จะก่อให้เกิดผลในแง่ลบเมื่อนำวิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติภายในบริษัท หรือองค์กร (วิภาวี มหารักษ์กะ, 2550)

การสร้างความรับผิดชอบในงาน (Building Responsibility into Job) คือ การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีสิทธิตัดสินใจ และแสดงความเห็นในงานที่มีความสำคัญได้อย่างอิสระ (โคเซ็น, 2534)

2.7 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุน

Eisenberger (1986) กล่าวว่าองค์กรจะมีความสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมากกับองค์กรไว้ได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยความรู้สึกนึกคิดความเชื่อต่าง ๆ ในสิ่งที่ดีกับองค์กรทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรรู้สึกผูกพันกับองค์กร และแสดงพฤติกรรมสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้นต้องเกิดจากการที่องค์กรส่งเสริมสิ่งที่เหมาะสมแก่พนักงาน โดยที่เป็นตัวเงิน เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนในด้านการส่งเสริมสภาพความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น อีกทั้งยังส่งเสริมการยอมรับทัศนคติ เข้ามาเกี่ยวข้อง ยกย่องความรู้ และศักยภาพของพนักงาน เป็นต้น ซึ่งเมื่อองค์กรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว ก็จะก่อให้เกิดความรู้สึกขึ้นกับพนักงาน ซึ่งเรียกว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Rhoades & Eisenberger (2002) ชี้ให้เห็นว่า การรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กรนั้นส่งผลกับกระบวนการทางจิตวิทยาต่อไปนี้ บรรทัดฐานของการตอบแทนซึ่งกันและกัน การรับทราบการสนับสนุนจากองค์กรทำให้พนักงานรู้สึกถึงความห่วงใยต่อพัฒนาการในแง่ดีขององค์กร โดยรวมไปถึงการต้องการช่วยให้เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้สำเร็จ

House (1985) แรงแสนับสนุนทางด้านสังคม (Social Support) หมายถึง สิ่งที่ได้รับได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมในด้านความช่วยเหลือทางด้านข้อมูล ข่าวสาร วัตถุประสงค์ หรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจจากผู้ให้การสนับสนุน ซึ่งอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มคน และเป็นผลให้ผู้รับได้ปฏิบัติหรือแสดงออกทางพฤติกรรมไปในทางที่ผู้รับต้องการ

2.8 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1974) นิยามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นวิธีการที่งานตอบสนองความต้องการและความปรารถนาส่วนบุคคล เงื่อนไขส่วนบุคคลหรือสังคมขององค์กรที่ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จโดยคำนึงถึงคุณลักษณะของมนุษย์

Guest (1992) นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ วิธีตอบสนองตามแต่ละบุคคลต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากประสบการณ์การทำงาน กล่าวคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานอาจเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้สึกต่อเศรษฐกิจ ความปลอดภัย รางวัลหรือผลประโยชน์ในสภาพแวดล้อมการทำงาน คุณค่าของตนเองต่อองค์กร และความสัมพันธ์และงานในชีวิตของบุคคล

Schuler, Beutell & Youngblood (1989) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเงื่อนไขของสมาชิกในองค์กรที่เข้าร่วมออกแบบการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานด้วยกันโดยใช้ช่องทางในการสื่อสารที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม

Robbins (1991) นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพหน่วยงาน การแสดงออกของพนักงานเมื่อถูกกระตุ้นโดยการพัฒนาโลกเพื่อให้พนักงานเข้าร่วมในการตัดสินใจที่กระทบกับคุณภาพงานหรือชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมาย

รูจี อูคซิลป์ศักดิ์ (2546) ได้สรุปคุณภาพชีวิตในการทำงานออกมา ดังนี้

- 1) ผลตอบแทนหรือรายได้ที่จะทำให้สามารถดำรงชีพได้และเป็นธรรม
- 2) สภาพแวดล้อม บรรยากาศที่มีความปลอดภัย
- 3) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน
- 4) การสร้างโอกาสให้สามารถเติบโตได้อย่างมั่นคง
- 5) การสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันกับองค์กร
- 6) สิทธิและเสรีภาพของพนักงาน
- 7) ขอบเขตของการทำงานและเวลาส่วนตัว

8) งานมีลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

Casio (2003) กล่าวถึงความหมาย 2 ประการ คือ

1) ความเท่าเทียมกันของคุณภาพชีวิตในการทำงานและเงื่อนไขของความสำเร็จของการปฏิบัติ เช่น การที่หน้าที่การงานมีความก้าวหน้า การปฏิบัติตามคำสั่งภายใต้ประชาธิปไตย สิ่งที่เกี่ยวข้องกับพนักงานสถานภาพการทำงานที่ปลอดภัย

2) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่เท่าเทียมกันกับความต้องการความปลอดภัยของพนักงาน เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรพอใจ ประกอบด้วย ความก้าวหน้า และความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งในด้านนี้จะเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยอยู่ในระดับสูงสุดของความต้องการพื้นฐาน

2.9 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างเวลาทำงานกับเวลาว่างและความเป็นส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึงสภาวะสมดุลโดยรวมของบุคคลระหว่างเวลาทำงานกับเวลาชีวิต มีความสมดุลระหว่างเวลาทำงานและเวลาว่างและเวลาของครอบครัว มีช่วงหนึ่งที่ฉับเป็นอิสระจากความรับผิดชอบ (Huse & Cumings, 1980)

ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (พื้นที่ทำงานและพื้นที่ใช้สอยโดยรวม) เป็นที่ที่ผู้คนจัดการเวลาทำงานอย่างเหมาะสม และสร้างสมดุลระหว่างครอบครัวและกิจกรรมอื่นๆ กับบทบาทชีวิตของตนเอง (Walton, 1973)

ความสมดุลในชีวิตการทำงานโดยรวมคือการให้โอกาสพนักงานสามารถแบ่งเวลาทำงานและชีวิตนอกรางาน กล่าวคือ ไม่ทำให้พนักงานอยู่ภายใต้ความกดดันในการทำงานมากเกินไป หลีกเลี่ยงการหมกมุ่นอยู่กับงานจนไม่มีเวลาส่วนตัว โดยกำหนดเวลาทำงานให้เหมาะสม หรือมีชีวิตส่วนตัวเพียงพอแล้ว (พจน เฉลิมสาร, 2552)

2.10 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชาธิปไตยในองค์กร

ประชาธิปไตยในองค์กร คือ การจัดให้พนักงานได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย แสดงออกถึงสิทธิซึ่งกันและกันมีการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน และการเคารพสิทธิส่วนบุคคลที่พึงได้รับ เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงการทำงานพิจารณาได้จากสิทธิการให้ข้อมูลอื่น ๆ หรือแสดงความคิดเห็น มีความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันกับผู้อื่นในเรื่องการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การลงโทษและการได้รับค่าตอบแทน (Walton, 1973)

ประชาธิปไตย หมายถึง ระบอบการปกครองที่อำนาจในการปกครองของรัฐบาลมาจากการยินยอมของประชาชนส่วนใหญ่การยินยอมนี้แสดงออกโดยการดำเนินการให้ประชาชนได้รับและใช้อำนาจโดยสม่ำเสมอเสรีมีการเลือกตั้งที่เป็นการแข่งขันโดยผู้ที่เป็นประชาชนมีสิทธิเสมอกันกันสำหรับ

การเลือกตั้ง หลักการพื้นฐานของประชาธิปไตย คือ เสรีภาพของประชาชนที่รวมเสรีภาพในการพูด ได้รับข้อมูล และมีส่วนร่วมในการแข่งขันทางการเมือง (Etzioni-Halevy, 1997)

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2551) กล่าวว่า เราจะเห็นว่าหลักการบริหารที่กล่าวได้ว่ามีความเชื่อมโยงกับความเป็นประชาธิปไตย มีดังนี้

1) การออกแบบโครงสร้างองค์การ ในมิติของโครงสร้างองค์การความเป็นประชาธิปไตยจะพิจารณาการใช้อำนาจสู่ส่วนกลางถือว่าไม่เป็นประชาธิปไตย แต่ถ้าแบ่งการตัดสินใจไปยังพนักงานถือว่าเป็นประชาธิปไตย ซึ่งโดยทั่วไปเราจะพิจารณาจากรูปแบบของโครงสร้างองค์การ ถ้าเป็นโครงสร้างแบบสูง (Tall Organization) แสดงว่าเป็นการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง การตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บริหารระดับสูง พนักงานไม่มีอำนาจตัดสินใจ แต่ถ้าเป็นองค์การแบบราบ (Flat Organization) และองค์การแบบเครือข่าย (Network Organization) จะมอบหมาย และหน้าที่ รวมทั้งอำนาจตัดสินใจกับพนักงาน ผู้ที่ทำหน้าที่ในการบริหารที่อยู่ในระดับสูงจะตัดสินใจในเชิงยุทธศาสตร์ และนโยบาย ส่วนงานระดับปฏิบัติให้พนักงานตัดสินใจตามระเบียบบังคับ

2) หลักการมีส่วนร่วม การที่องค์กรต้องการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารนั้น สะท้อนถึงสำนึกความเป็นประชาธิปไตย และการที่องค์กรจะได้ประโยชน์จากการมีส่วนร่วมของพนักงาน จะต้องสร้างบรรยากาศให้พนักงานมีเสรีภาพในการพูด (Freedom of Speech) เสรีภาพในการสื่อสาร (Freedom of Press) ถ้าวิเคราะห์ให้ดีแล้วหลักการมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งในหลักการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance)

3) ไม่นิยมเปลี่ยนแปลงแบบถอนรากถอนโคน แต่จะยอมให้มีการเปลี่ยนแปลงแบบเสรี อาศัยความเป็นเหตุเป็นผล เพราะการเปลี่ยนแปลงแบบรุนแรง พนักงานรับไม่ได้ และอาจส่งผลให้หมดแรงใจในการทำงาน

4) ให้เลือกผู้นำ โดยให้พนักงานเลือกผู้นำของตนเองในการจัดการ เช่น ในรูปของ คณะกรรมการ หรือมีการเลือกกรรมการ และประธานกรรมการ หรือการมอบหมายงาน ในทางปฏิบัติผู้บริหารจะแต่งตั้งผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ซึ่งหนึ่งในองค์ประกอบที่เป็น การเลือกนั้นผู้นำต้องมีความรู้ความสามารถที่สมาชิกยอมรับ

5) การให้คำปรึกษาบนพื้นฐานของหลักเสรีภาพในการพูดการสื่อสาร ผู้บริหารองค์การต้องให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของตนเอง และรับฟังเฉพาะผู้บริหารเท่านั้นผู้บริหารต้องหัดเป็นผู้ฟังที่ดี โดยยังความเห็นจากพนักงาน

6) การวิพากษ์วิจารณ์ การวิพากษ์วิจารณ์ในทางที่สร้างสรรค์เป็นกระบวนการหนึ่งของการวางแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งกระบวนการของการวิพากษ์วิจารณ์ถือเป็นการประเมินผลชนิดหนึ่ง และข้อมูลที่ได้จากการวิพากษ์วิจารณ์ยังอาจนำมาประกอบในการปรับแผนยุทธศาสตร์ได้เป็นอย่างดี

2.11 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

งานที่มีความเกี่ยวข้องกับสังคมและมีประโยชน์ (The Social Relevance of the Work Life) คือ การปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางที่มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม เพื่อให้ทำงานที่ทำมีมูลค่าและความสำคัญเพิ่มขึ้นและอาชีพของพนักงาน ตัวอย่างเช่น การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะองค์กรได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมไม่ว่าจะเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ (Walton, 1973)

ณพัชร ประพันธ์พจน์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2559) กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Social Responsibility) เป็นสิ่งที่องค์กรควรมีจิตสำนึกต่อสังคม เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและรักษาสิ่งแวดล้อมให้แก่คนในสังคมนั้น ๆ โดยจะเป็นการดำเนินการและกิจกรรมต่อสังคมต่าง ๆ นอกเหนือจากการดำเนินการธุรกิจปกติเพื่อที่จะทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรสำเร็จ ซึ่งจะต้องได้รับความร่วมมือกันอย่างดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ที่จะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เนื่องจากกระแสอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในสถานการณ์ปัจจุบันมีผลต่อการดำเนินธุรกิจ เพราะการทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดีได้นั้นมีความจำเป็นอย่างสูงที่จะต้องดูแลรับผิดชอบต่อสังคมควบคู่กันไปกับกฎหมาย กฎเกณฑ์ คำสั่ง และมาตรฐานต่าง ๆ เพื่อช่วยป้องกันแก้ไขปัญหา และรักษาสิ่งแวดล้อม

2.12 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและเอกสารเพื่อการศึกษาในหัวข้อเรื่อง “ค่าตอบแทน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร” โดยมีเนื้อหา ดังนี้

จากการศึกษาของ สุภาวดี ศรีมันตะ (2560) ที่ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง การบริหารค่าตอบแทนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ สายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนะแนวทางในการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับข้าราชการสายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทน แรงจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการค่าตอบแทนทั้งที่ให้เป็นเงินตราและไม่เป็นตัวเงินในที่นี้อาจหมายถึงสวัสดิการหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ เป็นแรงขับเคลื่อนในการทำงานซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในแนวหน้าของการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทั้งสิ้น และลักษณะงานในสายนี้ไม่ชัดเจนทำให้เกิดความแตกต่างของสถาบันเข้าซ้อน โหมดการทำงานไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน และภาระงานที่มากกว่าแรงงานของผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างงานกับ

ค่าตอบแทนที่ได้รับอีกทั้งโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังไม่เอื้อต่อการเติบโตในสายอาชีพ ส่งผลให้ข้าราชการในสายงานนี้โอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น

จากการศึกษาของ ธาวิณ เมืองพุทธ และคณะ (2561) ที่ได้ทำการศึกษาในหัวข้อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบกที่ 24 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาค้นหาและยืนยันรูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการหน่วยมณฑลทหารบกที่ 24 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหาร คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า และปัจจัยด้านแนวทางการประกอบอาชีพ และผู้วิจัยเสนอไว้ว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ควรมีการปรับปรุงเรื่องเบี้ยเลี้ยง ควรเพิ่มเงินรายได้ให้สูงขึ้นที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า ควรเพิ่มโควตาในการเข้าศึกษาโรงเรียนทหารปัจจัยด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี เพื่อภาพลักษณ์ขององค์กรให้เป็นองค์กรที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีอย่างแท้จริง ปัจจัยด้านแนวทางการประกอบอาชีพ ควรสร้างมาตรฐานการดำเนินงานที่เป็นที่ยอมรับของสังคม

จากการศึกษาของ สาวิมล รอดเจริญ (2561) ที่ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัย คำชี้แนะของปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยอยู่ในระดับมาก มี 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงานได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง มี 1 ด้าน คือ ความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยต่ำอยู่ในระดับมาก มี 6 ด้าน ได้แก่ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน ปัจจัยต่ำอยู่ในระดับปานกลาง มี 3 ด้าน ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร สภาพการทำงาน และเงินเดือน การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครอง พบว่าเจ้าพนักงานปกครองที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และพบว่าเจ้าพนักงานปกครองที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาของ ญัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ที่ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 จาก ผลการศึกษาผู้วิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ ในระดับความสามารถสูงสุด ปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยแรก คือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้า ระดับความคิดเห็นต่อประเด็นสนับสนุนในแต่ละประเด็นจาก มุมมองของผู้บังคับบัญชาาระดับสูง ปัจจัยที่สอง ด้านความมั่นคงในการทำงานมีความคิดเห็นสูงสุด ต่อประเด็นความเชื่อมั่นในอนาคตขององค์กร ปัจจัยที่สาม ความผูกพันต่อองค์กร ในประเด็นความ ภาคภูมิใจสูงสุด และปัจจัยสุดท้าย ความเป็นอยู่ส่วนบุคคลมีความคิดเห็นสูงสุดต่อประเด็นการ มอบหมายงานที่มีผลกระทบต่อชีวิต

จากการศึกษาของ ศุภานัน พุฒตาล (2562) ที่ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง การตัดสินใจ เลือกสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัย ทางด้าน ประชากรศาสตร์ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อแรงจูงใจใน การตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากมากไปน้อย โอกาสก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและค่าตอบแทน ลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ชื่อเสียงและค่านิยมองค์กร ด้านการวิจัยระดับสูงสุดอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน หรือสมมติฐานเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานเพื่อหาข้อสรุปเชิงวิเคราะห์ ลักษณะองค์กร ที่อยู่อาศัย และตำแหน่งงานของผู้สมัครมีแรงจูงใจในการหางานที่แตกต่างกัน นอกจากระดับการศึกษาและรายได้ ต่อเดือนแล้ว พบว่า เกรดเฉลี่ยของกลุ่มปริญญาโทสูงกว่ากลุ่ม ปริญญาตรีโดยมีความแตกต่างกันเฉลี่ย 0.21 และปัจจัยระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่ากลุ่มที่มี มากกว่า 30,000 บาท น้อยกว่ากลุ่ม 15,000-19,000 บาท 20,000-25,000 บาท สำหรับกลุ่ม 26,000-30,000 บาท มีระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.040, 0.019 และ 0.004 และความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22, 0.30 และ 0.41 ตามลำดับ

จากการศึกษาของ เพ็ญญา บุญหล้า (2563) ที่ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง การตัดสินใจ เลือกรับราชการของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดปราจีนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การ ตัดสินใจประกอบอาชีพรับราชการ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับการตัดสินใจ เลือกออาชีพรับราชการของประชากรกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดปราจีนบุรี จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความยั่งยืนมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจของกลุ่ม Generation Z จังหวัด ปราจีนบุรีในการเลือกทำงานกับภาครัฐ จากการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุน 7 ประการ ได้แก่ โอกาส ด้านค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น สวัสดิการและการพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สถานภาพในอาชีพ นโยบายธุรกิจและความมั่นคงใน

งานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบปัจจัยสนับสนุน 2 ประการ ได้แก่ โอกาสในการทำงานและการเลื่อนตำแหน่งงาน ขณะที่ ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกรับราชการของ Generation Z ในจังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.140 และ 0.130 ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ ไม่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของ Generation Z ในจังหวัดปราจีนบุรี

2.13 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร

จากการศึกษาของ ชนัตพร เขียมหาญ (2562) ที่ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์กรและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานจากผลการวิจัยข้างต้น เพศ อายุงาน ปัจจุบัน สถานภาพ และระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร การสนับสนุนมีผลกระทบมากที่สุดต่อการมีส่วนร่วมขององค์กรโดยรวม รองลงมาคือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โครงสร้างและการรับงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน การรวมตัวทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีผลกระทบมากที่สุดต่อการมีส่วนร่วมขององค์กรโดยรวม ต่อไปคือการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพ ความก้าวหน้าในระบอบประชาธิปไตยและความมั่นคงในหน้าที่การงาน การพัฒนาตนเอง พฤติกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมในองค์กร สร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวตามลำดับ

จากการศึกษาของ ลำไพ พรหมชัย (2561) ที่ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่องปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของแรงจูงใจกับบรรยากาศในองค์กรกับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลที่ออกมาได้ว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบและความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยของบรรยากาศองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง การสนับสนุนและความอบอุ่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพสูงสุด และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับกลางในโครงสร้างองค์กรการให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการวิเคราะห์ การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุพบว่าตัวแปรทำนายทั้ง 7

มีความสัมพันธ์อย่างมากกับตัวแปรผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กล่าวคือตัวแปรต้นที่กำหนดสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ 60% และมีปัจจัย 4 ประการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน ความขัดแย้งในการยอมรับ การให้รางวัล และการลงโทษ

จากการศึกษาของ พัชรภรณ์ ควรนิง (2560) ที่ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน จากการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

จากงานวิจัยของ อมรรรัตน์ ศิลปะวิชัย (2565) เรื่อง บรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ การศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศการทำงานของเจ้าหน้าที่กระทรวงส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบ ความอบอุ่น และการสนับสนุน ค่าตอบแทนและบtlงโทษสำหรับการละเมิดมาตรฐาน การปฏิบัติที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความเสี่ง ผลปรากฏว่า บรรยากาศการทำงานของบุคลากรกระทรวงการค้าระหว่างประเทศโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาต่าง ๆ พบว่าอยู่ในระดับสูง ได้แก่ การสนับสนุนโครงสร้างองค์กร บรรทัดฐาน การดำเนินงาน ความขัดแย้ง การมีส่วนร่วม ความเสี่ง การให้รางวัล และสถาบันการลงโทษ ความรับผิดชอบและความอบอุ่นตามลำดับ

จากการศึกษาของ ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ (2562) ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา อบต. กู่กาสิงห์ อำเภอกษัตริย์ จังหวัดร้อยเอ็ด มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ จากผลการศึกษาพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ พนักงานเห็นว่าป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

2.14 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาของ อุทุมพร มะโนคำ (2562) ที่ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง ปัจจัยลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ศึกษา ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อสร้างสมการถดถอยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นข้าราชการ สถานภาพโสดและมีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี ลักษณะงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ การปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ และการได้รับข้อมูลย้อนกลับอยู่ในระดับดี ส่วนความเป็นเอกลักษณ์ของงานและความหลากหลายของทักษะ และความสำคัญของงาน อยู่ในระดับดีมาก คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร การพัฒนาศักยภาพบุคคล สังคมสัมพันธ์ธรรมชาติในองค์กร ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน ชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวที่สมดุลกัน และสภาพการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพพนักงานและปลอดภัยกับชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ส่วนผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกและความผูกพันด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับดี ส่วนความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และ ลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม รวมถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

จากการศึกษาของ กิตติ ชุมศรีวงศ์ (2562) ที่ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสมดุล และเพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานชีวิตที่สมดุลและครอบครัวสำหรับบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยรามคำแหง จากผลการศึกษาพบว่าส่วนที่มีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความคล่องตัวในการทำงาน ส่วนงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสนับสนุนทางการเงินแก่พนักงาน จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 7 คน พบว่าส่วนใหญ่ต้องทำงานในช่วงวันหยุด ปัญหานี้เกิดจากภาระงานสอนของครู การจัดการสอนและการเรียนรู้ล่วงหน้าสามารถแก้ไขได้โดยการจัดการวางแผนงาน ทำให้อาจารย์สามารถมีส่วนร่วมในการจัดกำหนดการได้มากที่สุด เพื่อให้สามารถทำงานได้จากที่บ้านหรือนอกสำนักงานที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าไม่เหมาะสม เนื่องจากการละเมิดกฎระเบียบอย่างเป็นทางการและความคิดเห็นในกรณีนี้เกี่ยวกับการสนับสนุนทางการเงินสำหรับพนักงาน ผลประโยชน์ทางการเงินที่

เหมาะสมเป็นนโยบายที่กำหนดโดยหน่วยงาน แต่การขาดการประชาสัมพันธ์ทำให้ขาดความตระหนัก และในส่วนของกรที่ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนจากหน่วยงานที่ไม่สมควรได้รับ อาจใช้วิธีการให้น้ำหนักที่เหมาะสมกับงานต่าง ๆ ตามความเหมาะสม รวมทั้งใช้ความระมัดระวังในการวัดคุณภาพ และประสิทธิภาพให้เหมาะสมกับภาระงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ

จากการศึกษาของ พัชราภรณ์ ควรคะนิง (2560) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน จากการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไปในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมากและความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

จากการศึกษาของ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ที่ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัทสกลีพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์สาขาลำพูน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และสร้างสมการเพื่อทำนายความผูกพันของพนักงานในที่ทำงาน จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพงานและชีวิตโดยรวมของพนักงานและระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล คำนวณในรูปของรายได้สุทธิรายเดือน ตำแหน่งต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงกับองค์กรต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 มิติเกี่ยวข้องกับคุณภาพผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และความสัมพันธ์ในองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน กฎบัตรบริษัทสามารถคาดการณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานที่บริษัทได้

จากการศึกษาของ พิรัญญา นิลพันธ์ (2561) ที่ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ต่าบลคลั่ง อำเภอมะนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จากผลวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทนตามลำดับ

2.15 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

จากการศึกษาของ หงกฤษวรรณ ภูเขาวนวิรัตน์ (2562) ที่ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในภาครัฐ กรณีศึกษา องค์กรบริหารส่วนตำบลข้าวงาม อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกงาน จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในส่วนราชการ คือ ครอบครัว มีสาเหตุมาจากค่านิยมของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานเชื่อว่าเป็นงานที่มีเกียรติ มั่นคง และสิทธิและประโยชน์ของส่วนราชการจะต้องมาใช้เพื่อตอบสนองการดูแลครอบครัว ดังนั้นครอบครัวจึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในหน่วยงานของรัฐมากกว่าภาคเอกชน

จากการศึกษาของ อธิรุท แก้วเกร็ด (2561) ที่ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการประกอบอาชีพ เจตคติต่ออาชีพ และเจตคติในการประกอบอาชีพ เกณฑ์การเลือกอาชีพและกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐม จากผลการศึกษาพบว่า การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานมีองค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ทศนคติต่ออาชีพ ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงาน โดยรวมพนักงานให้ความสนใจอยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับปัจจัยที่กล่าวมา

จากการศึกษาของ ชโลทร มานะเกษม (2565) ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกัน บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีเพศ และอายุการทำงานต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกทำงาน

กับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่ต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยแรงจูงใจที่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และด้านชื่อเสียงขององค์กร

จุไรวรรณ บินดุหลม (2562) ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ของข้าราชการและลูกจ้างและความเต็มใจที่จะอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลปรากฏว่าข้าราชการและลูกจ้าง อบจ. สงขลา มีความมุ่งมั่นในการทำงานต่อไปในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลไม่เกี่ยวกับอายุงาน ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ค่านิยมทางวัฒนธรรมและองค์กร ความต่อเนื่องของงาน และความมั่นคง ความสนใจ ความรับผิดชอบ และความเป็นอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจที่จะทำงานต่อไป และรูปแบบการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางกับความเต็มใจที่จะทำงานต่อไป

อรณิชา เต็งณฤทธิศิร (2563) ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง ทักษะคติของพนักงานรุ่นใหม่ (Generation Y) ต่อการตัดสินใจทำงานจนถึงเวลาเกษียณอายุในองค์กรรัฐวิสาหกิจ: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ จังหวัดนนทบุรี มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาทักษะคติของพนักงานรุ่นใหม่ (Generation Y) ต่อการตัดสินใจทำงานจนถึงเวลาเกษียณอายุในองค์กรรัฐวิสาหกิจ: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ จังหวัดนนทบุรี จากการศึกษาพบว่าพนักงานรุ่นใหม่ในองค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับโอกาสในการได้ทำงานที่มีความท้าทาย ได้ฝึกฝนและพัฒนาตัวเอง มีความพึงพอใจกับกระบวนการทำงานที่รวดเร็ว ไม่ต้องมีลำดับขั้นที่มากเกินไป การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี สังคมการทำงานที่ทุกคนกระตือรือร้นที่จะทำงานและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองเพื่อพัฒนาองค์กรไปด้วยกันรวมไปถึงผลตอบแทนที่สูงขึ้น

คุณิตา ไตรอังกูร (2562) ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z จากการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ที่ได้รับเลือกมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับ มอบหมายปัจจัยด้านสถานที่ตั้งทำงานตามลำดับ นอกจากนี้ประเภทธุรกิจที่อยากร่วมงานด้วยพบว่าสนใจธุรกิจพัฒนาและให้บริการเกมธุรกิจให้บริการ

เทคโนโลยีและซอฟต์แวร์ธุรกิจโฆษณาสื่อ ประชาสัมพันธ์ และวัฒนธรรมองค์กรที่สนใจ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) ดังนั้น องค์กรจึงจะต้องออกแบบโครงสร้างเงินเดือน สวัสดิการที่เหมาะสม สามารถแข่งขันกับตลาดแรงงานได้ การกำหนดลักษณะงานที่มีความท้าทายลงมือทำให้เป็นจริงได้ด้วยตนเอง การตกแต่งสำนักงานที่เอื้อต่อการคิดหาไอเดียใหม่ ๆ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน เพื่อให้องค์กรได้เกิดเป็น Employer of Choice ของคนยุคใหม่ที่เริ่มเข้ามาสู่ตลาดแรงงาน

จิราภรณ์ ไกรสวัสดิ์ (2562) ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง ปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ ผลการศึกษา พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีอยู่ 3 ปัจจัยที่มี ระดับความเห็นระหว่างเพศชายกับเพศหญิงแตกต่างกัน ได้แก่การเลือกทำงานในองค์กรที่มีนโยบาย ส่งพนักงานไปทำงานยังสาขาต่างประเทศ สถานที่ทำงานที่เลือกต้องมีสำนักงานตั้งอยู่ใกล้กับสถานี รถไฟฟ้าบีทีเอส หรือใกล้กับรถไฟฟ้าใต้ดินและต้องการทำงานในองค์กรที่ทำให้ท่านได้รับเกียรติยศ จากการทำงานซึ่งผลทดสอบทั้งหมดนี้พบว่าเพศหญิงมีการให้ระดับความเห็นในปัจจัยเหล่านี้มากกว่า เพศชาย

ชโลธร มานะเกษม (2565) ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลางโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกทำงานกับ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีอายุ ระดับ การศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ต่างกัน บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีเพศ และอายุการทำงานต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่ต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน ปัจจัยแรงจูงใจที่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และด้านชื่อเสียงขององค์กร

จากการศึกษาของ ชณัญญา อมรวงศ์ไพบุลย์ และเชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2561) ที่ได้ ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง การตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการตัดสินใจเข้ารับราชการ และเพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ระบบค่าตอบแทน ภาพลักษณ์ของระบบราชการ กระบวนการ สรรหาบุคลากร และการมีจิตสำนึกกับการตัดสินใจเข้ารับราชการ จากผลการศึกษาพบว่า การ ตัดสินใจเข้ารับราชการ อยู่ในระดับปานกลาง การพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ภูมิลำเนา และรายได้ของ ครอบครัวของนิสิตที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจเข้าทำงานในระบบราชการแตกต่างกัน นอกจากนี้ยัง พบว่า ระบบค่าตอบแทน กระบวนการสรรหา และภาพลักษณ์ของระบบราชการมีความสัมพันธ์กับ การตัดสินใจเข้าทำงานในระบบราชการ



บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องค่าตอบแทน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

3.1 ประเภทและรูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านค่าตอบแทน ข้อมูลด้านบรรยากาศองค์กร และข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ ข้อมูลการตัดสินใจในการเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียด ดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบไปด้วย 5 ส่วน ได้แก่

3.1.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการปฏิบัติการในกรมสรรพากร
ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะงาน โดยมีระดับการวัดดังนี้

- 1) เพศ ระดับการวัดตัวแปรนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 2) สถานภาพสมรส ระดับการวัดตัวแปรนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 3) อายุ ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
- 4) ระดับการศึกษา ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
- 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
- 6) ลักษณะงาน ระดับการวัดตัวแปรนามบัญญัติ (Nominal Scale)

3.1.1.2 ข้อมูลด้านค่าตอบแทน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- 1) เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1
- 2) เห็นด้วยน้อย มีค่าคะแนนเป็น 2
- 3) เห็นด้วยปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 3
- 4) เห็นด้วยมาก มีค่าคะแนนเป็น 4
- 5) เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนน มีการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

3.1.1.3 ข้อมูลด้านบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย การยอมรับ การรับผิดชอบ และการสนับสนุน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

1) เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
2) เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
3) เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
4) เห็นด้วยมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
5) เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนน มีการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

3.1.1.4 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย สมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตส่วนตัว ประชาธิปไตยในองค์กร และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

1) เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
2) เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
3) เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
4) เห็นด้วยมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
5) เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนน มีการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

3.1.1.5 ด้านการตัดสินใจรับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

1) เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
2) เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
3) เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
4) เห็นด้วยมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
5) เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนน มีการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงและเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) หลังจากทำการแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของที่ปรึกษาวิจัยแล้วผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไป ทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการใน

สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ โดยวิเคราะห์ ประมวลหาค่า ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งค่าที่ได้เท่ากับ 0.961

ตารางที่ 3.1: ตารางแสดงค่าความสนใจ (Cronbach's Alpha Analysis Test)

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ข้อมูลด้านค่าตอบแทน	10	0.847
2. ข้อมูลด้านบรรยากาศองค์กร	10	0.912
3. ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	10	0.930
4. ข้อมูลด้านการตัดสินใจ	10	0.914
รวม	40	0.961

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้สำหรับการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานครซึ่งอยู่ในช่วงอายุ 21-35 ปี โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการในสำนักงาน สรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนทั้งหมด 400 คน ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำหรับคำนวณหาขนาด กลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนที่ระดับ $\pm 5\%$ จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งผู้วิจัยจะกำหนดกลุ่มตัวอย่างจาก ข้าราชการในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการจับฉลากจำนวน 5 พื้นที่ จากทั้งหมด 30 พื้นที่ โดยคิดเป็นอัตราส่วน 1 ต่อ 5 เขตที่จับฉลากได้ดังนี้

- 1) จตุจักร
- 2) หลักสี่
- 3) คลองเตย
- 4) วัฒนา
- 5) บางนา

ทั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการสุ่มจากจำนวนเขตที่ได้จับฉลากขึ้นมาแบบโควตา จำนวน 80 คน แต่ละ เขตเท่า ๆ กัน รวม 400 คน

วันที่ 1 พฤศจิกายน ถึง 31 ธันวาคม พ.ศ. 2565 จำนวน 400 คน

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการระดับปฏิบัติการของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครจะทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ข้าราชการระดับปฏิบัติการของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับข้อคำถาม

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการระดับปฏิบัติการของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยค่าตอบแทน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยมีการตั้งสมมติฐาน ดังนี้

3.4.1 อิทธิพลของปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3.4.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3.4.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

3.5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ
(Multiple Regression Analysis)

3.5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ
(Multiple Regression Analysis)

3.5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ
(Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการศึกษาค่าตอบแทน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครสามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน สายงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าร้อยละที่มากที่สุดตามลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศหญิง	299	74.75
อายุระหว่าง 26-30 ปี	189	47.30

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ): แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการของ
คนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน 15,000-25,001 บาท	236	59.00
ระดับการศึกษาปริญญาตรี	381	95.30
สายงานวิชาการ	262	65.50

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 299 คน คิดเป็น ร้อยละ 74.75 อายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 รายได้ต่อเดือน 15,000-25,001 บาท จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 การศึกษาที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 381 คน คิดเป็นร้อยละ 95.30 และสายงานวิชาการ จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50

4.1.2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครปรากฏผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y)

ค่าตอบแทน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. เงิน	2.89	0.61	ปานกลาง
2. สวัสดิการ	3.28	0.70	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้า	3.30	0.85	ปานกลาง
รวม	3.16	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครส่งในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$, S.D.= 0.72)

4.1.3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y)

บรรยากาศองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. การยอมรับ	3.55	0.69	มาก
2. การรับผิดชอบ	3.48	0.64	มาก
3. การสนับสนุน	3.51	0.77	มาก
รวม	3.51	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 0.70)

4.1.4 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครปรากฏผลดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. สมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.45	0.67	มาก
2. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.68	0.76	มาก
3. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.85	0.73	มาก
รวม	3.66	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.72)

4.1.5 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปรากฏผลดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y)

การตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
การตัดสินใจ	3.48	0.80	มาก
รวม	3.48	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.80)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน จะทำการวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปรากฏผลดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ค่าตอบแทน	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig (P-Value)
1. เงิน	0.053	4.614	0.317
2. สวัสดิการ	0.290	1.002	0.000*
3. ความก้าวหน้า	0.501	5.570	0.000*

$R^2 = 0.549$, F-Value = 160.37, n = 400, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าตอบแทนในภาพรวม มีอิทธิพลร้อยละ 54.9 โดยสวัสดิการมีอิทธิพลร้อยละ 29 ความก้าวหน้ามีอิทธิพลร้อยละ 50.1 ในขณะที่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นเงินไม่มีอิทธิพลการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

บรรยากาศองค์กร	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig (P-Value)
1. การยอมรับ	0.105	1.865	0.063
2. การรับผิดชอบ	0.284	4.724	0.000*
3. การสนับสนุน	0.318	5.915	0.000*

$R^2 = 0.392$, $F\text{-Value} = 85.094$, $n = 400$, $P\text{-Value} \leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บรรยากาศองค์กร ในภาพรวม มีอิทธิพลร้อยละ 39.2 โดย ด้านการรับผิดชอบมีอิทธิพลร้อยละ 28.4 และด้านการสนับสนุนมีอิทธิพลร้อยละ 31.8 ในขณะที่ด้านการยอมรับไม่มีอิทธิพลการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig (P-Value)
1. สมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตส่วนตัว	0.251	4.280	0.000*
2. ประชาธิปไตยในองค์กร	0.323	4.965	0.000*
3. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.231	4.252	0.000*

$R^2 = 0.548$, F-Value = 160.072, n = 400, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม มีอิทธิพลร้อยละ 54.8 โดยสมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลร้อยละ 25.1 ประชาธิปไตยในองค์กรมีอิทธิพลร้อยละ 32.3 และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลร้อยละ 23.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

บทสรุป

บทสรุปการวิจัยเรื่องค่าตอบแทน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีบทสรุปผลการวิจัยนำเสนอใน 2 ส่วนที่สามารถ อธิบายได้ตามการอภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 การอภิปรายผล

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.1 การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการในกรมสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายงานที่สมัคร พบว่า ข้าราชการในกรมสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-30 ปี รายได้ต่อเดือน 15,000-25,000 บาท ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และสมัครสายงานวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทน ซึ่งประกอบด้วย เงินสวัสดิการ และความก้าวหน้าที่มีผลการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนประกอบด้วยเงิน สวัสดิการ และความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$, S.D.= 0.72) ลำดับที่ 1 คือ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.30$, S.D.= 0.85) รองลงมาตามลำดับคือ ด้านสวัสดิการ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, S.D.= 0.70) และด้านเงิน มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$, S.D.= 0.61) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การยอมรับ การรับผิดชอบ และการสนับสนุนบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วยการยอมรับ การรับผิดชอบ และการสนับสนุน ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 0.70) ลำดับที่ 1 คือ การยอมรับ ($\bar{X} = 3.55$, S.D.= 0.69) รองลงมาตามลำดับ คือ การสนับสนุน มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 0.77) และการรับผิดชอบมีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 3.48$, S.D.= 0.64) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย สมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ประชาธิปไตยในองค์กร และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย สมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ประชาธิปไตยในองค์กร และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D.= 0.72) ลำดับที่ 1 คือ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.73) รองลงมาตามลำดับประชาธิปไตยในองค์กร มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D.= 0.76) และปัจจัยด้านสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 3.45$, S.D.= 0.67) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทน บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, S.D.= 0.80)

1) การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

1.1) สมมติฐานข้อที่ 1 อิทธิพลของปัจจัยด้านค่าตอบแทนส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยปัจจัยด้านค่าตอบแทนในภาพรวมมีอิทธิพลร้อยละ 54.9 โดยสวัสดิการมีอิทธิพลร้อยละ 29 ความก้าวหน้ามีอิทธิพลร้อยละ 50.1 ในขณะที่ ด้านเงินไม่มีอิทธิพลการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งขัดแย้งกับ ศุภานัน พุฒตาล (2562) ที่พบว่า การบริหารจัดการค่าตอบแทนทั้งที่เป็นเงินตราและไม่เป็นตัวเงินในที่นี้อาจหมายถึงสวัสดิการหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ เป็นแรงขับเคลื่อนในการทำงานซึ่งส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในแนวหน้าของการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทั้งสิ้น นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะงานในสายนี้ไม่ชัดเจนทำให้เกิดความแตกต่างของสถาบันเข้าชั้น โหมดการทำงานไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน และภาระงานที่มากกว่าแรงงานของผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับอีกทั้งโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังไม่เอื้อต่อการเติบโตในสายอาชีพ ส่งผลให้ข้าราชการในสายงานนี้โอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น เช่นเดียวกันกับ สุภาวดี ศรีมันตะ (2560) ที่พบว่า การบริหารค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน และไม่เป็นตัวเงิน เช่น สวัสดิการ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการทั้งสิ้น และยังพบว่ารูปแบบงานของสายงานนี้ไม่มีความชัดเจนเกิดความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น รูปแบบการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน และปริมาณงานมีมากกว่าอัตรากำลังของพนักงาน

ข้าราชการ เป็นสาเหตุของความไม่สมดุลระหว่างงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับ อีกทั้งโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังไม่เอื้อต่อการเติบโตในสายอาชีพ ส่งผลให้ข้าราชการในสายงานนี้โอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น ชาวิน เมืองพุทธ และคณะ (2561) พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ควรมีการปรับปรุงเรื่องเบียดเบียน ควรเพิ่มเงินรายได้ให้สูงขึ้นที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า ควรเพิ่มโควตาในการเข้าศึกษาโรงเรียนทหารปัจจัยด้านความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี สร้างภาพลักษณ์ขององค์กรให้เป็นองค์กรที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีอย่างแท้จริง ปัจจัยด้านแนวทางการประกอบอาชีพ ควรสร้างมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่จนสั่งคมยอมรับ จากการศึกษาของ สามีล รอดเจริญ (2561) พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก มี 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงานการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง มี 1 ด้าน คือ ความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก มี 6 ด้าน ได้แก่ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพการทำงานและความมั่นคงในงาน ญรัฐพร เป็งวันปลูก (2560) พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่รับผิดชอบในระดับความสามารถสูงสุด ปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมี 4 ปัจจัย ได้แก่ (1) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ระดับความคิดเห็นต่อประเด็นสนับสนุนในแต่ละประเด็นจากมุมมองของผู้บังคับบัญชาระดับสูง (2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานมีความคิดเห็นสูงสุดต่อประเด็นความเชื่อมั่นในอนาคตขององค์กร (3) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ในประเด็นความภาคภูมิใจสูงสุด และ (4) ปัจจัยความเป็นอยู่ส่วนบุคคลมีความคิดเห็นสูงสุดต่อประเด็นการมอบหมายงานที่มีผลกระทบต่อชีวิต แต่สอดคล้องกับเพ็ญภา บุญหล้า (2563) ที่พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกรับราชการของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดปราจีนบุรี โดยวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน 7 ด้านประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายบริหารงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน พบว่ามีปัจจัยค้ำจุน 2 ด้าน คือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกรับราชการของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดปราจีนบุรีโดยมีระดับความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับต่ำมาก ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านอื่นไม่มีผลต่อความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกรับราชการของกลุ่มคนรุ่นใหม่

1.2) สมมติฐานข้อที่ 2 อิทธิพลของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรในภาพรวม มีอิทธิพลร้อยละ 39.2 โดยการยอมรับมีอิทธิพลร้อยละ 10.5 ด้านการรับผิดชอบมีอิทธิพลร้อยละ 28.4 และด้านการสนับสนุนมีอิทธิพลร้อยละ 31.8

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัตพร เขี่ยมหาญ (2562) ที่ศึกษาและพบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การใน ภาพรวมมากที่สุด ลำไพ พรหมชัย (2561) พบว่า ปัจจัยของบรรยากาศองค์การที่ยอมรับความขัดแย้ง ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพสูงสุด และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับกลางในโครงสร้างองค์การให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์ เชิงบวก กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่นเดียวกับกับ พัชราภรณ์ ควรคณิง (2560) ที่พบว่า บรรยากาศ องค์การของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง รวมถึงการ ศึกษาของ อมรรัตน์ อาจวิชัย (2565) ได้ผลว่า บรรยากาศการทำงานของบุคลากรกระทรวงการค้า ระหว่างประเทศโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยิ่งใกล้เคียงกับ งานวิจัยของ ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ (2562) พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ พนักงานเห็นว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับใน สังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

1.3) สมมติฐานข้อที่ 3 อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผล กระทบต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีอิทธิพลร้อยละ 54.8 โดยผลการวิจัยพบว่า สมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลร้อยละ 25.1 ประชาธิปไตย ในองค์กรมีอิทธิพลร้อยละ 32.3 และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลร้อยละ 23.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร มะโนคำ (2562) ที่ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และรายด้าน ซึ่งได้แก่ ความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร การ พัฒนาศักยภาพบุคคล สังคมสัมพันธ์ธรรมาภิบาลในองค์การ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความ สมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน อีกทั้ง กิตติ ชุมทศวีวงศ์ (2562) ที่พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและครอบครัวที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบในระดับสูงสุด คือ ความ ยืดหยุ่นในการทำงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความคล่องตัวในการทำงาน รวมถึง พัชราภรณ์ ควรคณิง (2560) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ใน นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมากและความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง เช่นเดียวกับ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) เขาศึกษาและพบว่า คุณภาพงานและชีวิตโดยรวมของ พนักงานและระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล คำนวณในรูปของรายได้สุทธิตายเดือน ตำแหน่งต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงกับองค์กรต่างกัน คุณภาพชีวิต ในการทำงานทั้ง 8 มิติเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสมดุล ระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และความสัมพันธ์ในองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน กฎบัตรบริษัท

สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานที่บริษัท สกิล พาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ได้

5.2 ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไป ผู้ทำวิจัยจึงเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะดังนี้

5.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.2.1.1 สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร กรมสรรพากร ควรมีนโยบายที่ชัดเจน และเท่าเทียมเมื่อพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง สร้างแรงจูงใจให้คนรุ่นใหม่สนใจเข้ารับราชการในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร กรมสรรพากร

5.2.1.2 สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร กรมสรรพากรควรเพิ่มสวัสดิการให้หลากหลาย และตอบสนองต่อสิ่งที่บุคลากรต้องการด้วยความรวดเร็ว เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้คนอยากทำงานราชการในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร กรมสรรพากร

5.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

5.2.2.1 ผลลัพธ์จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่ากลุ่มคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรมีนโยบายที่ช่วยให้ข้าราชการในกรมสรรพากรปฏิบัติงานได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น หรืออาจเป็นการเพิ่มอัตราค่าจ้างในพื้นที่ที่มีปริมาณงานมาก เพื่อลดระยะเวลาสำหรับการทำงาน

5.2.2.2 จากการศึกษาทำให้ทราบว่าคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับบรรยากาศในองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ การยอมรับ การรับผิดชอบ และการสนับสนุน ดังนั้น ควรมีการระบุขอบเขตงานที่บุคคลต้องรับผิดชอบให้มีความชัดเจน รวมถึงมีเพิ่มทักษะการทำงานผ่านการอบรม นอกจากนี้มีน้มนคอยเช็คคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเป็นประจำ เพื่อให้ข้าราชการมีโอกาสได้เสนอแนะทัศนคติที่เป็นผลดีและเพื่อองค์กรจะได้รับรู้ถึงความยากลำบาก และสิ่งที่ข้าราชการอยากเสนอแนะ เพื่อนำข้อมูลมาแก้ไขและปรับปรุงเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเข้ารับราชการในกรมสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครต่อไป

5.2.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

5.2.3.1 ขยายประเด็นศึกษาค่าตอบแทน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยอาจใช้รูปแบบอื่นที่นอกเหนือจากแบบสอบถาม อาจใช้การติดต่อพูดคุยกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อจะได้ชุดข้อมูลที่มากขึ้น

5.2.3.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครที่นอกเหนือจากตัวแปรในวิจัยฉบับนี้

5.2.3.3 นอกจากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกผูกพันในองค์กรเพื่อแก้ปัญหาข้าราชการลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ



บรรณานุกรม

- กิตติ ชุณหศวีวงศ์. (2562). ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 7(2), 455-483.
- กรมสรรพากร. (2565). *ข้อมูลกรมสรรพากร*. สืบค้นจาก <http://www.rd.go.th>.
- ชนัญญา อมรวงศ์ไพบุลย์ และเชี่ยวชาญ อาศวีพัฒนกุล. (2561). การตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิต ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 7(1), 178-187.
- ชนัดพร เขี่ยมหาญ. (2562). *บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2547). *หลักการจัดการองค์การและการจัดการแนวความคิดการบริหารธุรกิจในสถานการณ์ปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองทัพบทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.*
- ธาวิน เมืองพุทธ, ยุภาพร ยุภาศ และทรงศักดิ์ จีระสมบัติ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบกที่ 24 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. *วารสารรัชตภาคย์*, 12(27), 226-231.
- พัชรภรณ์ ควรคะนิง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไปในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.*
- เพ็ญญา บุญหล้า. (2562). *การตัดสินใจรับราชการของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดปราจีนบุรี*. สืบค้นจาก http://www.advanced-mba.ru.ac.th/advanced-mba-2559/home/web/7096-IS/Publish/2_2562/prachinburi1/no-6124100217-PCB1.pdf.
- วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2551). *องค์การและการจัดการ*. ปทุมธานี: คณะวิทยาการและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). *การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.*

- ศุภานัน พุฒตาล. (2562) การตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี (รายงานวิจัย). ปทุมธานี: กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี.
- สาวิมล รอดเจริญ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองใน
จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*, 10(ฉบับพิเศษ), 60-70.
- สุภาวดี ศรีมันตะ. (2560). การบริหารค่าตอบแทนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ สายงาน
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุริวัลย์ ใจงาม. (2560). บรรยากาศองค์กรแรงจูงใจในการทำงานและควมมีประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชวมงคลพระนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- หงกฤษวรรณ ภูเขาวนวิรัตน์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในภาครัฐ
กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวงาม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
สืบค้นจาก http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_bangkok13_0610_2020/6117950106.pdf.
- อภิขยา นิเวศน์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*, 10(1).
- อุทุมพร มะโนคำ. (2562). ปัจจัยลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน. สืบค้นจาก http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-5-14_1599648340.pdf.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัทสกลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศ
ไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์สาขา ลพูน). การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- Starfish Labz. (2565). 5 เหตุผลที่ทำให้คนรุ่นใหม่หมดความสนใจรับงานราชการ. สืบค้นจาก
<http://www.starfishlabz.com>.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper &
Row.



แบบสอบถาม

เรื่อง ค่าตอบแทน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ
เข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ จึงขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านในการตอบคำถามให้ครบถ้วนทุกข้อและ
ตรงกับความเป็นจริง โดยข้อมูลทั้งหมดที่ท่านได้ตอบในแบบสอบถามครั้งนี้จะถือเป็นความลับและ
ถูกนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบ
แบบสอบถามฉบับนี้เป็นอย่างดี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน
ที่สุด

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง 3) อื่น ๆ

2. อายุ

- 1) ต่ำกว่า 20 ปี 2) 21-25 ปี
 3) 26-30 ปี 4) 31-35 ปี
 5) มากกว่า 35 ปี

3. รายได้ต่อเดือน

- 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท 2) 15,000-25,000 บาท
 3) 25,001-35,000 บาท 4) 35,001-45,000บาท
 5) 45,001 บาทขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย 2) มัธยมศึกษาตอนปลาย
 3) ปริญญาตรี 4) ปริญญาโท หรือสูงกว่า

5. สายงานที่สมัคร

- 1) สายวิชาการ 2) สายสนับสนุน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบจากค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของ
คนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เงิน					
1. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ					
2. งานที่ท่านเลือกต้องมีนโยบายการปรับเงินเดือนแต่ละปีอย่างเหมาะสม					
3. ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการจากการทำงานล่วงเวลาอย่างเหมาะสม					
4. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
สวัสดิการ					
5. ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาพักร้อน เป็นต้น					
6. ท่านได้รับสาธารณูปโภคพื้นฐานที่ทำให้ชีวิตการทำงานมีคุณภาพ					
7. ความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการขอรับสวัสดิการ					
8. ราคาสวัสดิการสำหรับพนักงานราชการมีเพียงพอ					

คำตอบแทน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความก้าวหน้า					
9. ท่านมีโอกาสเติบโต ก้าวหน้า และเลื่อนตำแหน่งในสายงาน					
10. ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกับผู้อื่น					
11. ท่านคิดว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จในสายอาชีพได้					
12. หน่วยงานของท่านมีการโยกย้าย สับเปลี่ยน ตำแหน่งงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบจากด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ด้านบรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การยอมรับ					
13. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับและยกย่องผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น					
14. หน่วยงานมีระบบพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับ					
15. หน่วยงานของท่านยอมรับต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน					

ด้านบรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16. งานราชการเป็นงานที่ได้รับการยอมรับของสังคม					
การรับผิดชอบ					
17. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ควบคุมงานที่สำคัญ					
18. ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานเพิ่มเติมเมื่อมีความสามารถเพิ่มขึ้น					
19. ท่านได้รับความเชื่อถือและวางใจในงานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบ					
20. ท่านได้รับปริมาณงานที่เหมาะสม					
การสนับสนุน					
21. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากรแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง					
22. หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น					
23. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา					
24. หน่วยงานของท่านสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรไปอบรมประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบจากด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตส่วนตัว					
25. การปฏิบัติงานมีระยะเวลาที่เหมาะสม					
26. ท่านทำงานไปทำต่อที่บ้านเป็นครั้งคราว					
27. ท่านสามารถใช้วันลาพักผ่อนได้อย่างอิสระ					
28. ท่านสามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ล่วงหน้าได้					
ประชาธิปไตยในองค์กร					
29. ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานภายใต้ความเท่าเทียมกัน					
30. ท่านได้รับความเท่าเทียมกันในการทำงานภายใต้ความเท่าเทียมกันทางสังคม					
31. ท่านได้รับการสนับสนุนให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้					
32. หน่วยงานของท่านมีนโยบายการทำงานที่ชัดเจนภายใต้แนวทางการเป็นประชาธิปไตย					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
33. ท่านเต็มใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านทำงานที่หน่วยงานนี้					
34. ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้					
35. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จของหน่วยงานและสังคม					
36. หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เพื่อสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

การตัดสินใจเข้ารับราชการในกรมสรรพากร	ระดับการตัดสินใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
37. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายทำให้ท่านตัดสินใจเข้ารับราชการในกรมสรรพากร					
38. สวัสดิการที่ได้รับเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านตัดสินใจเข้ารับราชการในกรมสรรพากร					
39. ท่านตัดสินใจรับราชการในกรมสรรพากรเพราะความก้าวหน้าในอนาคตสูง					

การตัดสินใจเข้ารับราชการใน กรมสรรพากร	ระดับการตัดสินใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
40. ท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน					
41. เวลาในการทำงานไม่ส่งผลกระทบต่อ ชีวิตประจำวันของท่าน					
42. ท่านตั้งใจจะทำงานที่หน่วยงานนี้ จนกว่าจะเกษียณอายุ					

ขอขอบคุณในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	อรนิชา เปลี่ยนคำ
อีเมล	Ornicha.plea@bumail.net
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ประสบการณ์การทำงาน	ผู้ช่วยผู้ตรวจสอบบัญชี บริษัท เอสพีออডিท จำกัด นักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร

