



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

คำตอบแทน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการ
ของคนรุ่นใหม่ (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

อรนิชา เปลี่ยนขำ¹

ornicha.plea@bumail.net

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ²

suthinan.p@bu.ac.th

ภาณุ บุญสมบัติ³

panu.b@bu.ac.th

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

³คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) อิทธิพลของคำตอบแทนที่ส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2) อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร และ 3) อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้าราชการในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานครที่มีอายุระหว่าง 21-35 ปี โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการในสำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน จากเขต 1) จตุจักร 2) หลักสี่ 3) คลองเตย 4) วัฒนา 5) บางนา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุผลการศึกษาพบว่า 1) คำตอบแทน ในภาพรวม มีอิทธิพลร้อยละ 54.9 โดยมีด้านสวัสดิการ และ ด้านความก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ในขณะที่ด้านเงินไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ใน สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2) บรรยากาศองค์กร ในภาพรวม มีอิทธิพลร้อยละ 39.2 โดยมี ด้านการรับผิดชอบ และด้านการสนับสนุนมีอิทธิพล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ด้านการ ยอมรับไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม มีอิทธิพลร้อยละ 54.8 โดยมีด้านสมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คำตอบแทน, บรรยากาศองค์กร, คุณภาพชีวิตในการทำงาน



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

บทนำ

อาชีพราชการในอดีตเคยเป็นงานในฝันอันดับต้น ๆ แต่ในปัจจุบันการพัฒนาทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้งานในฝันของคนรุ่นใหม่ก็เปลี่ยนไปเช่นกัน คนรุ่นใหม่ที่มีความสามารถมักมีลักษณะต้องการอิสระให้การทำงาน งานประจำจึงไม่ใช่ทางเลือกที่น่าสนใจนัก ฉะนั้น องค์กรควรให้ความสนใจกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่เรื่องจัดหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเหมาะสมกับตำแหน่งงาน พัฒนาบุคลากร รักษาไว้บุคลากรเพื่อประโยชน์ขององค์กร จึงจะสามารถดำเนินการตามเป้าหมายขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้



งานราชการก็เช่นเดียวกันปัญหาที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จะต้องแก้ไข นอกจากนี้จำนวนผู้เกษียณอายุราชการ และลาออก ยังมีจำนวนไม่สมดุลกับผู้รับข้าราชการใหม่ ในขณะที่เดียวกันคนหนุ่มสาวให้ความสำคัญกับเงินเดือนน้อยลง ดังนั้นตลาดงานในอนาคตจะถูกแทนที่ด้วยอาชีพอิสระ หรือที่เรียกว่า "ฟรีแลนซ์" ปัจจุบันฟรีแลนซ์กำลังเป็นที่นิยมด้วยปัจจัยหลาย ๆ อย่าง ที่สำคัญการประสบความสำเร็จในขณะที่ยาวยุ่่น้อยเป็นสิ่งที่คนรุ่นใหม่ต้องการ แต่ระบบราชการไทยกว่าจะเติบโตใช้เวลาการทำงานนานกว่า ดังนั้นอาชีพราชการจึงไม่ใช่ทางเลือกหลักของคนรุ่นใหม่ (สตาร์ฟิช อคาเดมี่, 2565)

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าประชากรกลุ่มคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ไม่สนใจทำงานในระบบราชการแล้ว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกรับราชการของกลุ่มคนรุ่นใหม่ในกรมสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร และค่าตอบแทน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่นำมาปรับปรุงพัฒนาระบบราชการให้มีความดึงดูดใจกลุ่มคนรุ่นใหม่ได้

จากปัญหาที่เกิดขึ้นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญสำหรับระบบราชการ เรื่องค่าตอบแทน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้พิจารณาการตัดสินใจเข้าทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปโดยมุ่งเน้นที่ข้าราชการระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 21-35 ปี ในประเด็นดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของค่าตอบแทนที่ส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closed Questionnaire) ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ค่าตอบแทน บรรยากาศในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ในกรมสรรพากร เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้าราชการในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุระหว่าง 21-35 ปี โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนทั้งหมด 400 คน ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

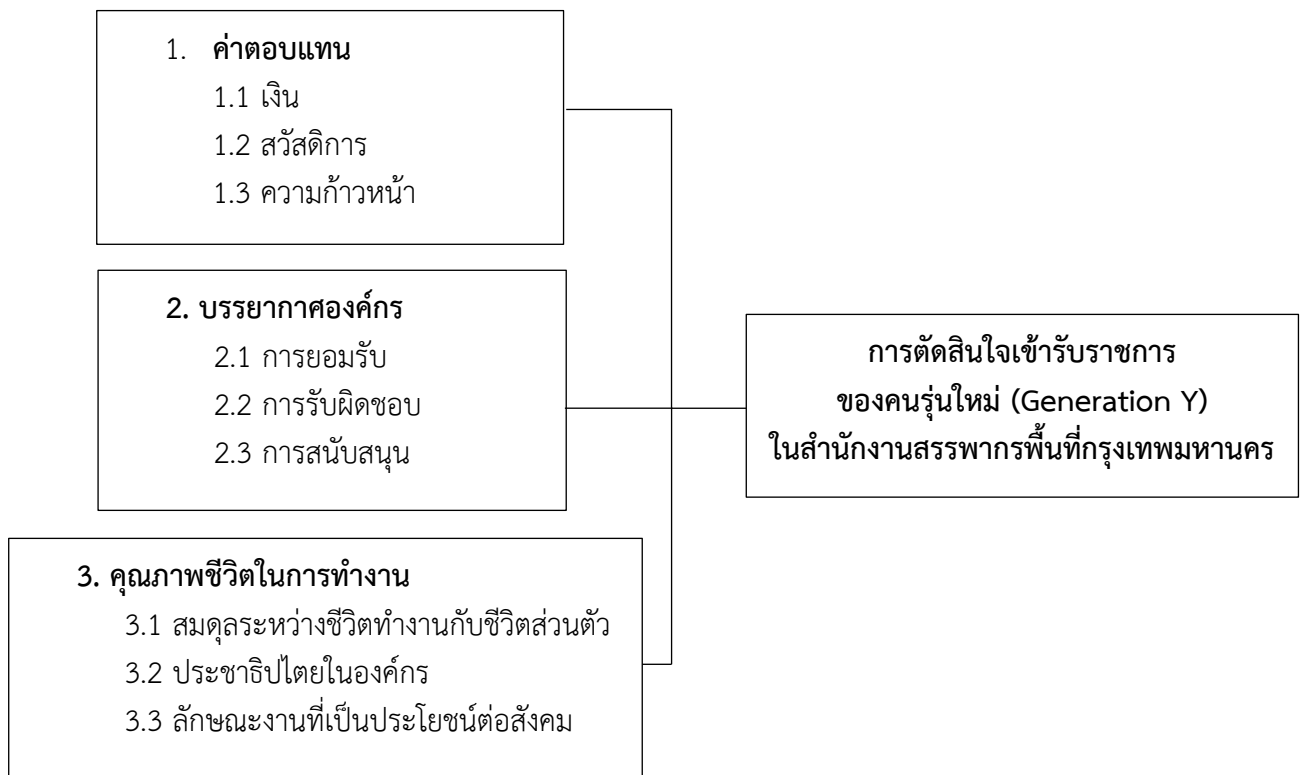


จำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร จากการจับฉลากขึ้นมาจำนวน 5 พื้นที่ จากทั้งหมด 30 พื้นที่ โดยคิดเป็นอัตราส่วน 1 ต่อ 6 เขตที่จับฉลากได้ดังนี้ 1. จตุจักร 2. หลักสี่ 3. คลองเตย 4. วัฒนา 5. บางนา ทั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการสุ่มจากจำนวนเขตที่ได้จับฉลากขึ้นมาแบบโควตา จำนวน 80 คน แต่ละเขตเท่า ๆ กัน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 400 คน ใช้เวลาเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน ถึง 31 ธันวาคม พ.ศ. 2565

3. การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่จะใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ กลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่ม คือ ข้อมูลด้านค่าตอบแทน ข้อมูลด้านบรรยากาศองค์กร ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ การตัดสินใจเข้ารับราชการ โดยจะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร ซึ่งจะแสดงในกรอบแนวคิด ดังนี้

กรอบแนวคิด



4. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

- 4.1.1 ค่าตอบแทน ประกอบด้วย เงิน สวัสดิการ และความก้าวหน้า
- 4.1.2 บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย การยอมรับ การรับผิดชอบ และการสนับสนุน



4.1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย สมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตส่วนตัว ประชาธิปไตยในองค์กร และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

การตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านค่าตอบแทน ข้อมูลด้านบรรยากาศองค์กร และ ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ในสำนักงาน สรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียด ดังนี้

แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วนดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการปฏิบัติการในกรมสรรพากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะงาน
2. ข้อมูลด้านค่าตอบแทน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน
3. ข้อมูลด้านบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย การยอมรับ การรับผิดชอบ และการสนับสนุน
4. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย สมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตส่วนตัว ประชาธิปไตยในองค์กร และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
5. ด้านการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

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

1. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

2. การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถาม มาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่ม ตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 40 คน เพื่อตรวจสอบความ น่าเชื่อถือ โดยวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งค่าที่ได้ เท่ากับ .961

หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษา โดยจะทำการแจกในวันที่ 1 พฤศจิกายน ถึง 31 ตุลาคม พ.ศ. 2565



กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการระดับปฏิบัติการของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครจะทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม โดยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ มีความเข้าใจในข้อคำถามและความต้องการของผู้วิจัย
2. ทำการแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการระดับปฏิบัติการของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้
 - 2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)
 - 2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)
 - 2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ข้าราชการในกรมสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 74.75 อายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 รายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 381 คน คิดเป็นร้อยละ 95.30 และสมัครสายงานวิชาการ จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน ซึ่งประกอบด้วยเงิน สวัสดิการ และความก้าวหน้า ที่มีผลการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนประกอบด้วยเงิน สวัสดิการ และความก้าวหน้า ซึ่งมีระดับความคิดเห็นปานกลางลำดับที่ 1 คือ ด้านความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 รองลงมาตามลำดับคือ ด้านสวัสดิการ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และด้านเงิน มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ตามลำดับ



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การยอมรับ การรับผิดชอบ และการสนับสนุน บรรยากาศองค์กร ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย การยอมรับ การรับผิดชอบ และการสนับสนุน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นมาก ลำดับที่ 1 คือ การยอมรับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 รองลงมาตามลำดับคือการสนับสนุน มีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 การรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย สมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ประชาธิปไตยในองค์กร และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย สมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ประชาธิปไตยในองค์กร และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งมีระดับความคิดเห็นมาก ลำดับที่ 1 คือ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาตามลำดับประชาธิปไตยในองค์กร มีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ปัจจัยด้านสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การตัดสินใจ มีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.48

สมมติฐานข้อที่ 1 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (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*

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

ค่าตอบแทนในภาพรวม มีอิทธิพลร้อยละ 54.9 โดยสวัสดิการมีอิทธิพลร้อยละ 29 ความก้าวหน้ามีอิทธิพลร้อยละ 50.1 ในขณะที่ ด้านค่าตอบแทนไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (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*

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



บรรยากาศองค์กร ในภาพรวม มีอิทธิพลร้อยละ 39.2 โดยด้านการรับผิดชอบมีอิทธิพลร้อยละ 28.4 และด้านการสนับสนุนมีอิทธิพลร้อยละ 31.8 ในขณะที่ด้านการยอมรับไม่มีอิทธิพลการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

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*

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

คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม มีอิทธิพลร้อยละ 54.8 โดยสมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลร้อยละ 25.1 ประชาธิปไตยในองค์กรมีอิทธิพลร้อยละ 32.3 และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลร้อยละ 23.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุป และอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ซึ่งประกอบด้วยเงิน สวัสดิการ และความก้าวหน้า ที่มีผลการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ค่าตอบแทนมีอิทธิพลร้อยละ 54.9 โดยสวัสดิการมีอิทธิพลร้อยละ 29 ความก้าวหน้ามีอิทธิพลร้อยละ 50.1 ในขณะที่ ด้านค่าตอบแทนไม่มีอิทธิพลการตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งขัดแย้งกับ งานวิจัยของ ศุภานัน พุฒตาล (2562) ที่ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง การตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม อยู่ในระดับมาก แต่สอดคล้องกับ จากการศึกษาของ เพ็ญนภา บุญหล้า (2563) ที่ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง การตัดสินใจเลือกรับราชการของกลุ่มคนรุ่นใหม่ในจังหวัดปราจีนบุรี จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกรับราชการโดยมีระดับความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับต่ำมาก ส่วนปัจจัยค่าตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกรับราชการ ด้านบรรยากาศองค์กรส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจเข้ารับราชการของคนรุ่นใหม่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลร้อยละ 39.2 โดยด้านการรับผิดชอบมีอิทธิพลร้อยละ 28.4 และด้านการสนับสนุนมีอิทธิพลร้อยละ 31.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ด้าน



การยอมรับไม่มีอิทธิพลกับการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธศักดิ์ ประเสริฐ (2562) ได้ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำและด้านความรับผิดชอบ จากผลการศึกษาพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ พนักงานเห็นว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

ผลการวิจัยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลร้อยละ 54.8 โดยผลการวิจัยพบว่า สมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลร้อยละ 25.1 ประชาธิปไตยในองค์กรมีอิทธิพลร้อยละ 32.3 และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลร้อยละ 23.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ ชุมหศรีวงศ์ (2562) ที่ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความยืดหยุ่นในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาผลการวิจัยสามารถแสดงให้เห็นได้ว่า ควรเพิ่มสวัสดิการให้หลากหลาย และเข้าถึงได้ง่าย รวดเร็ว เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการเข้ารับราชการในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร กรมสรรพากรควรมีนโยบายที่ช่วยให้ข้าราชการในกรมสรรพากรปฏิบัติงานได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น หรืออาจเป็นการเพิ่มอัตราค่าจ้างในพื้นที่ที่มีปริมาณงานมาก เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- เพ็ญญา บุญกล้า. (2562). การตัดสินใจรับราชการของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดปราจีนบุรี. (ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศุภานัน พุฒตาล. (2562). การตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี: กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยุทธศักดิ์ ประเสริฐ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลกุ้งกาสิงห์ อำเภอกษัตริย์ จังหวัดร้อยเอ็ด. (ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กิตติ ชุมหศรีวงศ์. (2562). ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ข้อมูลกรมสรรพากร. (2565). จาก <http://www.rd.go.th>.
- 5 เหตุผลที่ทำให้คนรุ่นใหม่หมดความสนใจรับราชการ. (2565). จาก <http://www.starfishlabz.com>.