

ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร  
**ATTITUDE TOWARD ON CAREER PATH OF  
TAX AUDIT OFFICER OF THE REVENUE DEPARTMENT**

โฉมยงค์ ใจศิริ  
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Chomyong Chaisiri  
Email: [Chomyong.ch@rd.go.th](mailto:Chomyong.ch@rd.go.th)  
Faculty of Business Administration Program in Accounting,  
Ramkhamhaeng University  
Corresponding author

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่อง ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี (2) เพื่อศึกษาทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร จำแนกตามปัจจัยประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง จำนวน 133 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบแบบ-t-test และแบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านอายุราชการ และด้านระดับ (ตำแหน่ง) ต่างกัน ทำให้ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี ไม่ต่างกัน

**คำสำคัญ:** ทัศนคติ ; ความก้าวหน้าในอาชีพ ; นักตรวจสอบภาษี

## Abstract

The purpose of this research was to (1) To study the Attitude Toward on career path of Tax Audit Officer of The Revenue Department (2) To study Attitude Toward on career path of Tax Audit Officer of The Revenue Department, classified personal characteristics

The sample group used in this research was the Government officer of the Rayong Area Revenue office consumed 133. The questionnaire was use to be a tool for collecting data. The statistics uses in the descriptive analysis are Frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis test is used to compare the test statistics using the t-test and hypothesis with One-way ANOVA. If differences are found they are compared on pair basics. By using LSD methods.

The results of hypothesis testing showed that Government officer of The Rayong Area Revenue office with personal factors include, gender, age, status, average monthly income Regarding the age of the Government officer and the level of positions (positions) are different, the attitude towards the progress of the position of tax auditors is indifferent.

**Keyword:** Attitude, Tax Audit Officer

## บทนำ

กรมสรรพากร เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงการคลัง มีหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีจากรายรายได้และฐานการบริโภค ภายใน ประเทศ ตามประมวลรัษฎากร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นรายได้ให้รัฐบาลเพื่อนำมาใช้พัฒนาประเทศ นักตรวจสอบภาษี คือ ตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นสายงานหลักของกรมสรรพากรมีหน้าที่ตรวจสอบผู้เสียภาษีที่เป็นผู้ประกอบการที่อยู่ในความดูแลในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บภาษี เช่น ตรวจสอบสภาพกิจการ วิเคราะห์ข้อมูลการยื่นแบบชำระภาษี ตรวจสอบยื่นใบกำกับภาษี ฯลฯ เพื่อให้การบริการจัดเก็บภาษีเป็นไปอย่างถูกต้อง ถึงแม้ว่าตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีจะเป็นสายงานหลักของกรมสรรพากร แต่หลักเกณฑ์และมาตรฐานในการสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานยังเป็นปัญหาที่ต้องคำนึงถึง

ปัญหาค่าครองชีพและวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศไทยก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่กระทบกับข้าราชการด้วยเช่นกัน เมื่อรายได้จากการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพก็อาจส่งผลให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันและการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ถึงแม้ว่าทางรัฐบาลได้มีการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการด้วยการปรับปรุงค่าจ้างและสวัสดิการให้มีความเป็นธรรมในระดับหนึ่งแล้ว

จากประเด็นเรื่องของปัญหาความก้าวหน้าในอาชีพนี้ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพนักตรวจสอบภาษีของกรมสรรพากรโดยศึกษาในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็น ศูนย์กลางเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพนักตรวจสอบภาษีในมุมมองของข้าราชการกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง จังหวัดระยอง ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ อันจะเป็นผลดีต่อการนำไปปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในการทำงานของข้าราชการให้ดียิ่งขึ้นเพื่อรองรับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของจังหวัดระยอง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร
2. เพื่อศึกษาทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร จำแนกตาม ปัจจัยประชากร

### ขอบเขตงานวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง จำนวน 197 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากข้อมูลส่วนบริหาร สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง ณ วันที่ 29 มีนาคม 2563) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีการคำนวณตามสูตรของ Yamane (1973) ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 คน

2. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้จะใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลที่เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ในด้านทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร

3. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากร ประกอบด้วย 7 ด้าน

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
6. อายุราชการ
7. ระดับ (ตำแหน่ง)

ตัวแปรตาม ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร มี 5 ด้าน

ดังนี้

1. ด้านผู้บังคับบัญชา
2. ด้านความพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน
3. ด้านการเลื่อนตำแหน่ง
4. ด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิต
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. ขอบเขตระยะเวลาการดำเนินการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ.2563 ถึงเดือนเมษายน 2563

### สมมุติฐานในการวิจัย

ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง จังหวัดระยอง ที่มีสถานภาพต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุราชการ ระดับ(ตำแหน่ง) ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร แตกต่างกัน

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ आयุราชการ และระดับตำแหน่งงาน

## การทบทวนวรรณกรรม

ผู้ทำวิจัยต้องการนำเสนอเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร โดยในส่วนของแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหาข้อมูลจากบทความวิจัย เอกสารทางวิชาการ ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อช่วยให้ทราบถึงความหมาย องค์ประกอบ แนวคิด ทัศนคติ และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นองค์ความรู้พื้นฐานที่ผู้ทำวิจัยต้องศึกษาเพื่อให้ทราบแนวทางก่อนเริ่มดำเนินการวิจัย รวมถึงหัวข้องานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นการอ้างอิงงานวิจัยของบุคคลอื่นเพื่อช่วยสนับสนุนแนวคิดอีกประการหนึ่งของการกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการทำการศึกษาวิชาชี ในครั้งนี้ โดยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ทัศนคติเป็นแนวความคิดที่มีความสำคัญมากแนวหนึ่งทาง จิตวิทยาสังคม และ การสื่อสาร และมีการใช้คำนี้กันอย่างแพร่หลาย สำหรับการนิยามคำว่าทัศนคตินั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้ โรเจอร์ (Roger , 1978 : 208 – 209 อ้างถึงใน สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2533 : 122) ได้กล่าวถึง ทัศนคติ ว่า เป็นดัชนีชี้ว่า บุคคลนั้น คิดและรู้สึกอย่างไร กับคนรอบข้าง วัตถุหรือสิ่งแวดล้อมตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ โดย ทัศนคตินั้นมีรากฐานมาจาก ความเชื่อที่อาจส่งผลถึง พฤติกรรม ในอนาคตได้ ทัศนคติ จึงเป็นเพียง ความพร้อม ที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า และเป็น มิติของ การประเมิน เพื่อแสดงว่า ชอบหรือไม่ชอบ ต่อประเด็นหนึ่ง ๆ ซึ่งถือเป็นการสื่อสารภายในบุคคล (Interpersonal Communication) ที่เป็นผลกระทบมาจาก การรับสาร อันจะมีผลต่อพฤติกรรม ต่อไป

ประกาเพ็ญ สุวรรณ (2526 หน้า 5) กล่าวว่า ทัศนคติ ของบุคคลสามารถถูกทำให้เปลี่ยนแปลงได้หลายวิธี อาจโดยการได้รับข้อมูล ข่าวสารจากผู้อื่น หรือจากสื่อต่าง ๆ ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบของ ทัศนคติ ในส่วนของ การรับรู้ เชิงแนวคิด (Cognitive Component) และเมื่อองค์ประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบ ส่วนอื่น จะมีแนวโน้ม ที่จะ เปลี่ยนแปลงด้วย กล่าวคือ เมื่อองค์ประกอบของ ทัศนคติ ในส่วนของการรับรู้ เชิงแนวคิดเปลี่ยนแปลง จะทำให้องค์ประกอบ ในส่วนของ อารมณ์ (Affective Component) และองค์ประกอบในส่วนของพฤติกรรม (Behavioral Component) เปลี่ยนแปลงด้วย

### 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ

อรอนงค์ ธัญญะวัน (2539, หน้า 35-38) ได้กล่าวว่าทฤษฎีการวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล มีรากฐานมาจากจิตวิทยาความแตกต่างระหว่างบุคคลและได้พัฒนาขึ้นเป็นทฤษฎีควบคู่กับความเจริญในด้านการศึกษาในทางจิตวิทยา ข้อสมมุติฐานของทฤษฎีนี้คือบุคคลประกอบด้วยลักษณะหลายประการเช่น ความสามารถความถนัด ความสนใจ บุคลิกลักษณะ เป็นต้นว่าชอบแสดงตัวชอบเก็บ ตัวใจร้อนใจเย็น บุคลิกภาพ และลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้สามารถวัดได้ด้วยแบบทดสอบทางจิตวิทยาหรือแบบสำรวจตลอดจนใช้การสังเกต การสัมภาษณ์บุคลิกภาพและคุณลักษณะดังกล่าวของบุคคลมีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพโดยบุคคล จะพิจารณาหลักลักษณะของอาชีพประกอบการพิจารณาตนเองว่าเหมาะกับอาชีพไหนสาระของทฤษฎี

ผู้วิจัยได้ข้อสรุปโดยรวมว่าการประกอบอาชีพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตดังนั้นการที่จะตัดสินใจเลือกอาชีพประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่งนั้นย่อมมีความคาดหวังต่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคตคาดหวังว่าอาชีพ

นั้นจะประสบความสำเร็จในชีวิตหรือไม่ โดยลักษณะและองค์ประกอบของบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ คือ ความถนัด สติปัญญา ความสนใจและนิยมชมชอบที่จะเลือกอาชีพนั้น ค่านิยมสภาพแวดล้อม ผลการเรียนรู้ รวมไปถึงอาชีพของพ่อแม่และสถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว บุคลิกภาพและการปรับตัว ถิ่นที่อยู่และ ค่านิยมของท้องถิ่นสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยในการเลือกประกอบอาชีพ

### 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

(ปานทิพย์ บุญยสุต.2540:13) บุคลากรทุกคนในแต่ละองค์กรย่อมมีความต้องการให้การปฏิบัติงานของตนนำความสำเร็จมาสู่วิชาชีพและเนื้องานที่มีคุณภาพที่สำคัญคือต่างก็มีความต้องการสิ่งตอบแทนจากผลสำเร็จของงาน เช่น ความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจ การได้รับความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพและต่อตนเองซึ่งอยู่ในรูปแบบของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนเงินเดือน ดังนั้นการปฏิบัติงานที่ให้ผลสำเร็จทางด้านวิชาชีพและต่อตนเองจึงเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นโอกาสสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรแต่ละคนในที่สุด

(นฤมล นิราทร , 2534:2) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ( Career Progression) ความก้าวหน้าในอาชีพงานหมายถึง ความการเปลี่ยนแปลงในรูปบทบาทการทำงานซึ่งจะให้ผลตอบแทนทางด้านจิตวิทยาหรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงานการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนตลอดถึงความพึงพอใจในชีวิตความรู้สึกว่าตนเองมีค่าประสบความสำเร็จซึ่งจะออกมาในรูปแบบของอำนาจหน้าที่สถานภาพที่สูงขึ้นความก้าวหน้าในอาชีพงานจะเป็นผลสุดท้ายของการจัดหางานอาชีพที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงานก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การพัฒนาอาชีพงานและการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงานในที่สุด

ผู้วิจัยได้ข้อสรุปว่า ความก้าวหน้า หมายถึง ความเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นในที่นี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการประสบผลสำเร็จในการทำงานทำให้เกิดความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเลื่อนเงินเดือนอำนาจหน้าที่และสถานภาพในการทำงานการยกระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นความก้าวหน้าทางวิชาชีพ หมายถึง การที่องค์กรมีส่วนสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีความก้าวหน้าในเรื่องการในด้านการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนเงินเดือนการมอบหมายงานในหน้าที่ให้สูงขึ้นอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีมากขึ้นสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการสร้างโอกาสความก้าวหน้าทั้งสิ้นซึ่งจะทำให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความตระหนักในการที่จะพัฒนาปฏิบัติการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ

### 4. ขอบเขตและหน้าที่ของนักตรวจสอบภาษี

บทบาท และหน้าที่และความรับผิดชอบของนักตรวจสอบภาษีกำกับ ดูแล ผู้เสียภาษีโดยใกล้ชิดเป็นรายผู้ประกอบการและให้เป็นปัจจุบัน บริการให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้เสียภาษีให้ปฏิบัติตามกฎหมาย สํารวจ และขยายฐานภาษีตรวจปฏิบัติการผู้เสียภาษีมูลค่าเพิ่มในท้องที่รับผิดชอบ ตรวจสอบภาษีได้สวนประเมินเรียกเก็บภาษีเพิ่มเติมแก่ผู้ไม่ยื่นชำระภาษีหรือเสียภาษีไม่ถูกต้อง ตรวจสอบทั่วไป สำหรับรายที่ถูกขยายฐาน แนะนำ การปฏิบัติที่ถูกต้องในการเสียภาษีมูลค่าเพิ่มและสอบยืนยันความถูกต้องของการออกใบกำกับภาษี ตรวจสอบผู้ขอคืนภาษีเงินได้นิติบุคคลและหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

จากการศึกษาและทบทวนตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้วสามารถแยกทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร ออกเป็นหลายด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### 1. ด้านผู้บังคับบัญชา

ผู้มีอำนาจปกครองควบคุมดูแลและสั่งการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ และมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยมีส่วนในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ยึดถือความสนิทสนมส่วนตัว รวมไปถึงการส่งเสริมผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยพิจารณาเลื่อนขั้นจะต้องดำเนินการไปด้วยความยุติธรรมปราศจากอคติ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการเป็นข้าราชการที่ดี

## 2. ด้านความพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจของข้าราชการ ที่จะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานและศักยภาพขององค์กรตลอดจนอัตราการลาออกหรือย้ายงานขององค์กรซึ่งกรมสรรพากรได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ข้าราชการเกิดความพึงพอใจเกิดแรงจูงใจเช่นการศึกษาต่อสามารถนำมาลดระยะเวลาในการครองตำแหน่งความพึงพอใจในด้านรายได้ที่เหมาะสมและมีความชอบ ความภูมิใจ และพึงพอใจในตำแหน่งงาน โอกาสในการสอบเลื่อนระดับเพื่อความสำเร็จในอาชีพข้าราชการและจัดให้มีปริมาณงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่เป็นตำแหน่งเฉพาะด้าน

## 3. ด้านการเลื่อนตำแหน่ง

การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งในทางที่สูงขึ้นมีความรับผิดชอบมากขึ้น มีตำแหน่งหน้าที่งานที่แตกต่างไปจากเดิมโดยวิธีการคัดเลือกที่เหมาะสม คือการสอบแข่งขันซึ่งสายงานตรวจสอบเป็นสายงานหลักของกรมสรรพากร จึงมีโอกาสดังกล่าวที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูง ในการกระบวนการคัดเลือกนั้นองค์กรจะมีวิธีการเลื่อนตำแหน่งโดยการตรวจสอบผลได้อย่างชัดเจนจากผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่บุคคลผู้นั้นได้กระทำมาก่อนจึงเป็นระบบคัดเลือกที่มีความยุติธรรมและการสอบคัดเลือกนี้ถือเป็นโอกาสที่ข้าราชการจะได้โยกย้ายเพื่อความก้าวหน้าในสายงานซึ่งข้าราชการทุกคนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนจะได้รับสิทธิ์ในการเข้าร่วมทดสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

## 4. ด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิต

สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานหมายถึงสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน อาจจะเปลี่ยนแปลงได้เสมอทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากบุคคลนั้นเองหรือมาจากเหตุการณ์อื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัวสุขภาพครอบครัวหรือปัญหาส่วนตัวอาจมีผลต่อสุขภาพ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพกายและสุขภาพจิต ซึ่งมีผลอย่างมากต่อการทำงาน รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นงานเฉพาะด้านมีความละเอียด จึงเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและด้วยสภาวะงานที่กดดันจึงส่งผลต่อสุขภาพของเจ้าหน้าที่และงานตรวจสอบยังมีผลต่อสุขภาพในด้านของสภาวะความเสี่ยงในการทำงาน

## 5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวในขณะที่ปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ ผู้เสียภาษี เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น โดยการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพอาจจะมีผลมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน อุปกรณ์การทำงานทันสมัย ครบถ้วน มีประสิทธิภาพและหมายรวมถึงสภาพแวดล้อมในด้านของผู้ร่วมงานการรับฟังความคิดเห็น การทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพในทุก ๆ ด้านล้วนส่งผลในการก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิทธิพงษ์ นาคเด่น (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จากการศึกษาพบว่า สรุปผลการวิจัย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการตำรวจทุกระดับชั้นที่สังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทราพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 92.6 อายุระหว่าง 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.2 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 52.9 มีเงินเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.09 มีอายุราชการ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.1 ชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 72.8 มีสายงานหน้าที่รับผิดชอบ งานป้องกันและปราบปรามคิดเป็นร้อยละ 49.3 คุณวุฒิทางการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 33.8

ณัชชา ม่วงพุ่ม (2559) ทำการวิจัยเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการท างานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน การศึกษาเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าและความ มั่นคงในการท างานและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชนเกี่ยวกับตำแหน่งงานในเรื่อง การมีกำหนดหลักเกณฑ์หรือระยะเวลาที่ชัดเจนในการเลื่อน ตำแหน่งเป็นพนักงานหรือลูกจ้างประจำนั้นมีน้อย ซึ่งส่วนมากนั้นในหน่วยงานองค์การมหาชนจะไม่มี การกำหนดระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งเป็นพนักงานหรือลูกจ้างประจำแต่ใช้การต่อสัญญาลูกจ้าง ชั่วคราวไปเรื่อย ๆ เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณต่าง ๆ เนื่องจากการเป็นพนักงานหรือ ลูกจ้างประจำนั้นจะได้รับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ เช่น สวัสดิการขั้นพื้นฐาน การขึ้นเงินเดือน เงินโบนัส ซึ่งลูกจ้างชั่วคราวจะไม่ได้รับสิทธิต่าง ๆ เหล่านี้ เรื่องค่าตอบแทนต่าง ๆ ในส่วนการปรับขึ้นเงินเดือน นั้นไม่มีความสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น ค่าจ้างหรือ เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอในการใช้เลี้ยงดูครอบครัว เนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชนนั้นไม่ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือน ไม่ได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ไม่ได้รับเงินโบนัส เหมือน พนักงานหรือลูกจ้างประจำ และจากการเป็นหน่วยงานองค์การมหาชนคือเป็นหน่วยงานของรัฐทำให้ ลูกจ้างชั่วคราวได้รับการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนตรงเวลา ทำให้ไม่มีปัญหาเรื่องการได้รับค่าจ้าง ไม่ตรงเวลา ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคาดหวังต่อความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงานในเรื่องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นพนักงานหรือลูกจ้างประจำการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำการได้รับเงินโบนัส การได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดี หากปฏิบัติตนดี และถูกต้องตามกฎหมายที่วางไว้ ต่างกัน จากข้อสังเกตพบว่าเพศชายมี ความคาดหวังต่อเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้มากกว่าเพศหญิง เนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่นั้นเป็น เพศหญิง เพศชายที่เข้ามาท างานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวนั้นส่วนน้อย จึงทำให้มีความคาดหวัง มากกว่า ส่วนในเรื่องการต่อสัญญาจ้างฉบับใหม่ทุกปีนั้นเพศชายและเพศหญิงมีความคาดหวัง ไม่ต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยที่เรียกว่า การวิจัยแบบไม่ทดลอง เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง จังหวัดระยอง โดยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จำนวน 197 คน และผู้วิจัยได้คำนวณหากกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1970) โดยที่ทางผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณ พบว่าจำนวนของขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะต้องทำการศึกษานั้นอยู่ที่ 133 คน โดยมีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนตามหน่วยงานย่อยภายในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง จังหวัดระยอง ในแต่ละหน่วยงานย่อยภายในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง จังหวัดระยอง โดยการสุ่มแบบอย่างง่าย (จับฉลากแบบไม่แทนที่)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลนำเอามาวิเคราะห์สถิติ เพื่อการตอบข้อสมมติฐานของการวิจัยในเรื่องที่กำลังศึกษานี้ ซึ่งการวิจัยนี้เป็นวิธีวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามทั้งแบบปลายปิดและแบบปลายเปิด โดยในส่วนของแบบสอบถามปลายปิดผู้วิจัยมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบได้ โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสถานภาพของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง จังหวัดระยอง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุราชการ และ ระดับ (ตำแหน่ง) มีจำนวนคำถามทั้งหมด 7 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียง 1 คำตอบเท่านั้น

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิต และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งสิ้น 25 ข้อประกอบด้วยแบบสอบถามในลักษณะประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียง 1 คำตอบเท่านั้น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าทั้งหมด 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิดที่ถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร ของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิต และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้เก็บข้อมูลมาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละและค่าความถี่กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ลักษณะสถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง จังหวัดระยอง ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุราชการ และ ระดับ (ตำแหน่ง)

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร

#### 2. สถิติเชิงอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร ของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุราชการ และ ระดับ (ตำแหน่ง) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD



2.2 เพื่อศึกษาทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร ของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t - test

## สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

### สรุป

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพ สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท อายุราชการไม่เกิน 5 ปี ระดับปฏิบัติการ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิต และด้านความพึงพอใจต่อหน้าที่กรงาน

2. ผลการเปรียบเทียบทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร จำแนกตามลักษณะสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุราชการ และ ระดับ (ตำแหน่ง) ต่างกัน ทำให้ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร ไม่ต่างกัน

### อภิปรายผล

ผลการวิจัย ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง มีทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร ในระดับมาก โดยจะแสดงออกในด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โรเจอร์ (Roger, 1978: 208-209 อ้างถึงใน สุรพงษ์ โสธนะเสถียร , 2533: 122) ได้กล่าวถึง ทัศนคติ ว่า เป็นดัชนีชี้ว่า บุคคลนั้น คิดและรู้สึกอย่างไร กับคนรอบข้าง วัตถุหรือสิ่งแวดล้อมตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ โดย ทัศนคติ นั้นมีรากฐานมาจาก ความเชื่อที่อาจส่งผลถึง พฤติกรรม ในอนาคตได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ประภา เพ็ญสุวรรณ (2520: 64-65) กล่าวถึงการเกิด ทัศนคติ ว่า ทัศนคติ เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learning) จากแหล่ง ทัศนคติ (Source of Attitude) ต่าง ๆ ที่อยู่มากมาย

1.2 ด้านความพึงพอใจต่อหน้าที่กรงาน ของข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง มีความความคิดเห็นว่า ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร ควรที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงและมีความชอบมีความภาคภูมิใจในงานตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล (Trait and Factor Theory) ภูมิหลังของทฤษฎี อรอนงค์ ธัญญะวัน (2539, หน้า 35-38) ได้กล่าวว่าทฤษฎีการวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล มีรากฐานมาจากจิตวิทยาความแตกต่างระหว่างบุคคลและได้พัฒนาขึ้นเป็น

ทฤษฎีควบคู่กับความเจริญในด้านการศึกษาหรือผลตอบแทนทางจิตวิทยา และ(นฤมล นิราทร, 2534: 2) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Career Progression) ความก้าวหน้าในอาชีพการงานหมายถึง ความการเปลี่ยนแปลงในรูปบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทางจิตวิทยาหรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน

1.3 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ของข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง มีความคิดเห็นว่าการสอบแข่งขันเพื่อเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสม สายงานตรวจสอบภาษีมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าสายงานอื่น ระบบและวิธีการเลื่อนตำแหน่งของกรมสรรพากรมีความยุติธรรม มีความประสงค์โยกย้ายเพื่อความก้าวหน้าและมีความประสงค์ที่จะเข้าร่วมทดสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในภาคราชการ (ประณต นันทียะกุล.2535: 100-103; อ้างอิงจาก ปานทิพย์ บุญยะสุด.2540: 17)

1.4 ด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิต ของข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง มีทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากรในด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิต มีความเห็นว่าสภาพครอบครัวหรือปัญหาส่วนตัวมีผลต่อการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีในระดับปานกลาง หน้าที่ความรับผิดชอบมีผลโดยตรงต่อสุขภาพและปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรกรมสรรพากร แผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรกรมสรรพากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564

วิสัยทัศน์ บุคลากรเป็นมืออาชีพด้านบริหารการจัดเก็บภาษีภายใต้หลักธรรมาภิบาลและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

#### พันธกิจ

-พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพด้านการบริหารการจัดเก็บภาษีทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและมีแนวคิดเชิงนวัตกรรมเพื่อพัฒนางาน

-สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริตตามประมวลจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการสรรหาให้ได้คนดีคนเก่งเข้าสู่กรมสรรพากร

-พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสมดุลของชีวิตกับการทำงานของบุคลากร

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง มีทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากรในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน อุปกรณ์การทำงานมีประสิทธิภาพปานกลาง รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ทำงานเป็นทีม และที่ทำงานส่งเสริมศักยภาพในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับวรรณธรร ทรงเกียรติศักดิ์ (2559) สรุปผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน ของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร

2. ผลการศึกษา ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุราชการ และระดับ (ตำแหน่ง) สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง ที่มีเพศต่างกัน ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การที่ข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยองที่มีเพศต่างกันแต่ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีโดยรวมไม่ต่างกัน ทั้งทางด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิต และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเบอร์กูน (Burgoon, 1974: 64) และ ริเวอร์, ปีเตอร์สัน และ เจนเซิน (River, Peterson and Jensen 1971: 283 อ้างถึงใน ประมว สตะเวทิน, 2540: 116-117) ได้กล่าวถึง การศึกษา

หรือความรู้ (Knowledge) ว่าเป็นลักษณะ อีกประการหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อผู้รับสาร ดังนั้น คนที่ได้รับการศึกษาในระดับที่ต่างกัน ในยุคสมัยที่ต่างกัน ในระบบการศึกษาที่ต่างกัน ในสาขาวิชาที่ต่างกัน จึงย่อมมีความรู้สึกรู้จักคิด อุดมการณ์ และความต้องการ ที่แตกต่างกันไป คนที่มี การศึกษาสูงหรือมีความรู้ดี จะได้เปรียบอย่างมากในการที่จะเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะคนเหล่านี้ มีความรู้กว้างขวาง ในหลายเรื่อง มีความเข้าใจ คัพท์มาก และมีความเข้าใจสารได้ดี แต่คนเหล่านี้ มักจะเป็น คนที่ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่าย ๆ

การเกิดความรู้ไม่ว่าระดับใดก็ตาม ย่อมมีความสัมพันธ์ กับ ความรู้สึกรู้จักคิด ซึ่งเชื่อมโยงกับ การเปิดรับข่าวสาร ของบุคคล นั้นเอง รวมไปถึงประสบการณ์และลักษณะทาง ประชากร (การศึกษา เพศ อายุ ฯลฯ) ของแต่ละคน ที่เป็นผู้รับข่าวสาร ถ้าประกอบกับการที่บุคคลมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น มีการศึกษา มีการเปิดรับข่าวสาร เกี่ยวกับกฎจราจร ก็มีโอกา สที่จะมี ความรู้ในเรื่องนี้ และสามารถเชื่อมโยงความรู้นั้นเข้ากับ สภาพแวดล้อมได้สามารถระลึกได้ รวบรวมสาระสำคัญ เกี่ยวกับ กฎจราจร รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ รวมทั้งประเมินผลได้ต่อไป และเมื่อประชาชน เกิดความรู้เกี่ยวกับกฎจราจรไม่ว่าจะในระดับใดก็ตาม สิ่งที่เกิดตามมาก็คือ ทักษะคิด ความคิดเห็นในลักษณะต่าง ๆ (दाराररण ศรีสุกใส, 2542: 41) ดังนั้นกรณีที่มีเพศต่างกันแต่มี ประสบการณ์เดียวกัน ทำงานในที่เดียวกัน รับข่าวสารเดียวกันก็เป็นเหตุให้ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนัก ตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร ไม่ต่างกัน

2.2 ข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ทัศนคติต่อความก้าวหน้า ในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากรโดยรวม ไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยองที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อ ความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากรไม่ต่างกัน ซึ่งอายุที่ต่างกันไม่ได้เป็นตัวกำหนดทัศนคติต่อ ความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการสำนักงาน สรรพากรพื้นที่ระยองที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร ด้าน การเลื่อนตำแหน่งต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สิบตำรวจโทสิทธิพงษ์ นาคเด่น (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอเมือง จังหวัด ฉะเชิงเทรา อายุที่ต่างกันมีทัศนคติต่อความก้าวหน้าและอาชีพข้าราชการตำรวจที่ต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยองที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี กับอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันในทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร และกลุ่มข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยองที่มีอายุ 31-40 ปี กับอายุอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันในทัศนคติต่อ ความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร

2.3 ข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยองที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ทัศนคติต่อ ความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากรโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้าน ผู้บังคับบัญชา ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง มีสถานภาพต่างกัน มีทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากรโดยรวมไม่ต่างกัน โดยสถานภาพที่ต่างกัน ไม่ได้เป็นตัวกำหนดทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร แต่ถ้ามองเป็นรายด้าน พบว่าด้านผู้บังคับบัญชา ทำให้ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร ต่างกัน โดย ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยองที่มีสถานภาพสอดคล้องกับ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีความแตกต่างใน ทัศนคติที่มีต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสิบตำรวจโท สิทธิพงษ์ นาคเด่น (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา สถานภาพที่ต่างกันมีทัศนคติต่อความก้าวหน้าวิชาชีพ งานตำรวจที่ต่างกันมีนัยยะ

2.4 ข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง มีการศึกษาต่างกัน ทำให้ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี โดยรวมไม่ต่างกัน ทั้งด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิต และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นางสาวณัชชา ม่วงพุ่ม (2559) ทำการวิจัยเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชนปัจจัยด้านระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการศึกษาในลูกจ้างชั่วคราวที่มีระดับวุฒิการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเรื่องตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน และ เงื่อนไขสัญญาจ้าง ไม่ต่างกัน สันนิษฐานได้ว่าหน่วยงานองค์การมหาชนนั้นให้โอกาสในการเป็น พนักงานหรือลูกจ้างประจำค่าตอบแทน และมีเงื่อนไขสัญญาจ้างที่เป็นธรรมกับลูกจ้างชั่วคราวไม่ว่า จะมีการศึกษาอยู่ในระดับใด

2.5 ข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกัน ทำให้ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี โดยรวมไม่ต่างกัน ทั้งด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิต และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์ (2559) สรุปผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัยและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน ของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนในทางเดียวกัน เนื่องจากสิ่งแวดล้อมอันดีภายในโรงงานทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี ปัจจัยสภาพแวดล้อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนในทางเดียวกันเนื่องจากสิ่งแวดล้อมอันดีภายในโรงงานทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี คุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุนจำแนกตามสถานภาพ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษาด้านรายได้ โดยเฉลี่ยต่อเดือนด้านพนักงานสายงานและด้านอายุงานพบว่าคุณภาพชีวิตบุคลากรร่วมงานและหน่วยสนับสนุนไม่มีความแตกต่างกัน

2.6 ข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง ที่มีอายุราชการต่างกัน ทำให้ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากรโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิต ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การที่ข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยองที่มีอายุราชการต่างกัน มีทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิต ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด สิบตำรวจโทสิทธิพงษ์ นาคเด่น (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จากการวิจัยพบว่า อายุราชการที่ต่างกัน มีทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจที่ต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.7 ข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง ที่มีระดับ (ตำแหน่ง) ต่างกัน ทำให้ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร โดยรวมไม่ต่างกัน ทั้งทางด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิต และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กังงานวิจัยของ Rakdhum (2010: 1) โดยผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานที่ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพเป็นอย่างมาก ส่วนลักษณะ ส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

## ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง ดังนี้

### ปัจจัยด้านประชากร

จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง มีปัจจัยด้านประชากร ด้านอายุ ด้านสถานภาพ และด้านระดับ (ตำแหน่ง) ต่างกัน ทำให้ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร ต่างกัน ดังนั้น สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง หรือกรมสรรพากร จึงให้ความสนใจกับปัจจัยด้านประชากร ในด้านดังกล่าวข้างต้น โดยมีการวางแผนการจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี ซึ่งเป็นตำแหน่งงานหลักของกรมที่ช่วยขับเคลื่อนการจัดเก็บภาษีอากรเพื่อให้มีทัศนคติที่ดีต่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยพิจารณาในด้านของอายุ สถานภาพ และระดับ (ตำแหน่ง) เป็นประการสำคัญ

### ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากรของ ข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้าราชการให้ความสำคัญในด้านของผู้บังคับบัญชา โดยมีทัศนคติว่าผู้บังคับบัญชามีส่วนในการพัฒนาศักยภาพ รวมไปถึงผลักดันส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

### ด้านผู้บังคับบัญชา

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีความสำคัญต่อการเสริมสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยมีส่วนในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ยึดถือความสนิทสนมส่วนตัว รวมไปถึงการส่งเสริมผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยพิจารณาเลื่อนขั้นจะต้องดำเนินการไปด้วยความยุติธรรม ปราศจากอคติ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการเป็นข้าราชการที่ดี

### ด้านความพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง มีความพึงพอใจต่อหน้าที่การงานและคิดว่าการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพิ่มมากขึ้น โดยความพึงพอใจของ ข้าราชการ จะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานและศักยภาพขององค์กร ตลอดจนอัตราการลาออกหรือย้ายงานขององค์กรซึ่งกรมสรรพากรได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ ข้าราชการเกิดความพึงพอใจเกิดแรงจูงใจเช่นการศึกษาต่อสามารถนำมาลดระยะเวลาในการครองตำแหน่งความพึงพอใจในด้านรายได้ที่เหมาะสมและมีความชอบ ความภูมิใจ และพึงพอใจในตำแหน่งงาน โอกาสในการสอบเลื่อนระดับ เพื่อความสำเร็จในอาชีพข้าราชการและจัดให้มีปริมาณงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่เป็นตำแหน่งเฉพาะตำแหน่ง

### ด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยองมีทัศนคติต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร ด้านการเลื่อนตำแหน่ง โดยมีความเห็นว่าระบบการสอบแข่งขันมีความเหมาะสม มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าตำแหน่งอื่น มีความยุติธรรม มีความประสงค์จะโยกย้ายเพื่อความก้าวหน้าและประสงค์ที่จะเข้าร่วมทดสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

### ด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิต

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง มีความเห็นว่าตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากรเป็นตำแหน่งงานที่มีความเสี่ยง มีผลต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานและมีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานเพิ่มค่าตำแหน่งเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจเป็นผลดีต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีมากยิ่งขึ้น

### ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยอง มีความเห็นว่าควรที่จะรักษามิตรภาพที่ดี ให้การสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้ประสบความสำเร็จ โดยหน่วยงานควรให้การสนับสนุนในด้านการทำงาน เป็นทีม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และต้องจัดเตรียมอุปกรณ์การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ระยองเท่านั้น เพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ควรจะขยายเขตพื้นที่ที่จะศึกษาให้ครอบคลุมมากขึ้น อาทิเช่น สำนักงานสรรพากรพื้นที่อื่น ๆ และกรมสรรพากร ที่มีประชากรที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ความแตกต่างทางด้านความคิดเห็น และได้ผลการวิจัยที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ควรนำสถิติตัวอื่นมาใช้ในการวิเคราะห์ ร่วมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม เช่นการสัมภาษณ์เชิงลึก และการจัดการสัมภาษณ์แบบกลุ่มควบคู่กับการแจกแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม

## เอกสารอ้างอิง

- กรมสรรพากร. (2563). แผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรกรมสรรพากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561–2564. ค้นเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2563, จาก <http://www.rd.go.th/>
- ณัชชา ม่วงพุ่ม. (2559). ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน. สารนิพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤมล นิราทร. (2543). การวางแผนอาชีพงานและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520). ทักษะคติ: การจัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนามัย. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ปานทิพย์ บุญยสุต.(2540) ทักษะของนักสังคมสงเคราะห์ต่อความก้าวหน้าทางอาชีพสังคมสงเคราะห์. ศึกษาเฉพาะกรณีนักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สิทธิพงษ์ นาคเด่น. (2556). ทักษะคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ:กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธร เมืองฉะเชิงเทรา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2533 : 122) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ ทักษะคติ และพฤติกรรม วันที่ค้นข้อมูล 2 เมษายน 2563 เข้าถึงได้จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Attitude.htm>
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2563) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ค้นเมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2563, จาก <http://www.ocsc.go.th/>
- อรอนงค์ ธีบุญวัน (2539, หน้า 35-38).การแนะแนวอาชีพ : กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์,