

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัด
กรุงเทพมหานคร

Factors affecting the decision to apply finance and accounting of
government officer in Bangkok

กัญญภัทร์ สดชื่น

Kanyaphat Sodchuen

Email : 6514154147@rmail.ru.ac.th ,
chompoo136@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบ 6 ส่วน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ และการตัดสินใจเข้ารับราชการ

Abstract

Research on Factors affecting the decision to enter government service in finance and accounting positions in agencies under Bangkok The objectives are 1. To study the decision to enter government service in finance and accounting positions of agencies under Bangkok Metropolitan Administration. 2. To study the decision to enter government service in finance and accounting positions of agencies under Bangkok Metropolitan Administration. Classified

according to personal factors 3. To study motivational factors and external factors that affect the decision to enter government service in finance and accounting positions in agencies under Bangkok The sample group used in the research consisted of 400 financial and accounting officers of agencies under Bangkok using Taro Yamane's Accidental or convenience sampling method (Convenience Sampling). The research instrument was a 6-part questionnaire created by the researcher. The results of the study found that the factors affecting the decision to enter government service in finance and accounting positions in Bangkok Metropolitan Administration agencies were found to be in terms of rules, regulations, and work regulations. And the aspect of responsibility affects the decision to enter government service in finance and accounting positions in agencies under Bangkok. Statistically significant at 0.05

Keywords: Motivating factors and Decision to enter government service.

บทนำ

หน่วยงานของรัฐเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ เพราะมีระบบงานที่เป็นมืออาชีพ มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถในด้านต่างๆ อาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่มักได้รับการยกย่องว่ามีเกียรติเป็นที่ยอมรับจากภาคสังคมส่วนใหญ่ อีกทั้งอาชีพข้าราชการยังเป็นอาชีพที่มั่นคง โดยปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรของรัฐคือทรัพยากรมนุษย์ และตำแหน่งการเงินและบัญชีเป็นทรัพยากรมนุษย์ส่วนหนึ่งที่จำเป็นในทุกหน่วยงานขององค์กรภาครัฐ ทำให้มีผู้ที่สมัครเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีมีจำนวนมากขึ้นทุกปี แม้สังคมส่วนใหญ่จะมองว่าองค์กรของรัฐเป็นองค์กรที่ล่าสมัย มีการทำงานที่ล่าช้า และระบบการทำงานที่ล่าหลัง ประกอบกับมีค่าตอบแทนในส่วนต่างๆ ที่น้อยกว่าภาคเอกชน ปฏิเสธไม่ได้ว่าข้าราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีเป็นบุคลากรที่สำคัญสำหรับหน่วยงานทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐบาลและหน่วยงานของเอกชน แม้ตำแหน่งการเงินและบัญชีจะถูกมองว่าไม่ค่อยมีมนุษย์สัมพันธ์กับใครมากนัก เพราะตำแหน่งนี้มักเครียดจากงานเนื่องจากต้องเคร่งเครียดกับตัวเลขทั้งวัน แต่ในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์เข้ากับงานการเงินและบัญชี ทั้งด้านการวางแผน การวิเคราะห์งบการเงิน และการใช้แอปพลิเคชัน Google Drive , Line ในการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน จึงช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การคำนวณ การวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงการติดต่อสื่อสาร จึงช่วยลดความเครียดได้ ปัจจุบันจึงมีผู้ที่สนใจทำงานตำแหน่งการเงินและบัญชีเพิ่มมากขึ้น ในการบริหารงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร กฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้เป็นไปตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน และการตรวจเงิน พ.ศ. 2555 ซึ่งปัจจุบันหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครขาดแคลนอัตรากำลังคนในตำแหน่งการเงินและบัญชีเป็นจำนวนมากมาอย่างยาวนานซึ่งเป็นตำแหน่งที่ค่อนข้างสำคัญสำหรับการขับเคลื่อนหน่วยงานราชการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร และปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจให้เข้ารับ

ราชการในตำแหน่งและหน่วยงานดังกล่าว เพื่อแก้ไขปัญหาอัตรากำลังคนในตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครที่ขาดแคลนที่หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครประสบปัญหาอย่างยาวนาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลการตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงการตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัด กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยภายนอกกว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อัตรากำลังตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 1,021 คน และ นักวิชาการการเงินและบัญชี 408 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2566)
2. ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เริ่มดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนเมษายน – เดือน มิถุนายน 2567
3. ขอบเขตด้านตัวแปร การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย
ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยส่วนบุคคล (2) ปัจจัยจูงใจ (3) ปัจจัยภายนอก ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ

Herzberg (1959) กล่าวว่าปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงาน ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) ความเป็นไปได้ในการเติบโต (Possibility for growth) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) และความสำเร็จของงาน (Achievement)

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) กล่าวว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่สามารถช่วยให้ทำงานได้อย่างมีจุดมุ่งหมาย ทุกพฤติกรรมมีแรงจูงใจมาจากความต้องการบางอย่าง อย่างเช่นความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความหิว กระจาย สามารถกระตุ้นให้บางคนทำบางสิ่งได้ ในขณะที่ความต้องการทางจิตใจ เช่น ความต้องการการเรียนรู้สามารถกระตุ้นให้บางคนทำบางสิ่งได้

มัทรี บุญเจริญ (2562) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของตนก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก

สุนิศา ศรีอุทัย (2562) กล่าวว่า แรงจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่สามารถแยกออกเป็น ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเข้ารับราชการ

Reeder (1974) ได้ศึกษาพฤติกรรมของบุคคล และเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจ ได้แก่

1. เป้าประสงค์หรือจุดประสงค์ คือ ความมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. ความเชื่อ คือ ผลจากความคิดและความรู้ในเรื่องนั้นๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจ
3. ค่านิยม คือ สิ่งที่คุณยึดถือเป็นเครื่องมือช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำ
4. นิสัยและขนบธรรมเนียม คือ แบบอย่างที่ตั้งค้ำกำหนดไว้แล้ว และสืบทอดกันมาด้วยประเพณี
5. ความคาดหวัง คือ ทำที่ของบุคคลอื่น ๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง โดย

คาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นถือปฏิบัติและกระทำ

6. ข้อผูกพัน คือ สิ่งที่คุณกระทำเชื่อว่าเขาถูกผูกมัดที่ต้องกระทำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ
7. การบังคับ คือ ตัวกระตุ้นให้คุณกระทำตัดสินใจกระทำใดๆ ก็ตามได้เร็วขึ้น
8. โอกาส คือ ความคิดของคุณกระทำที่เชื่อว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นช่วยให้มีโอกาสเลือกกระทำ
9. ความสามารถ คือ การที่คุณกระทำรู้ถึงความสามารถที่มีของตนเองซึ่งก่อให้เกิดผลสำเร็จในเรื่องนั้นๆ

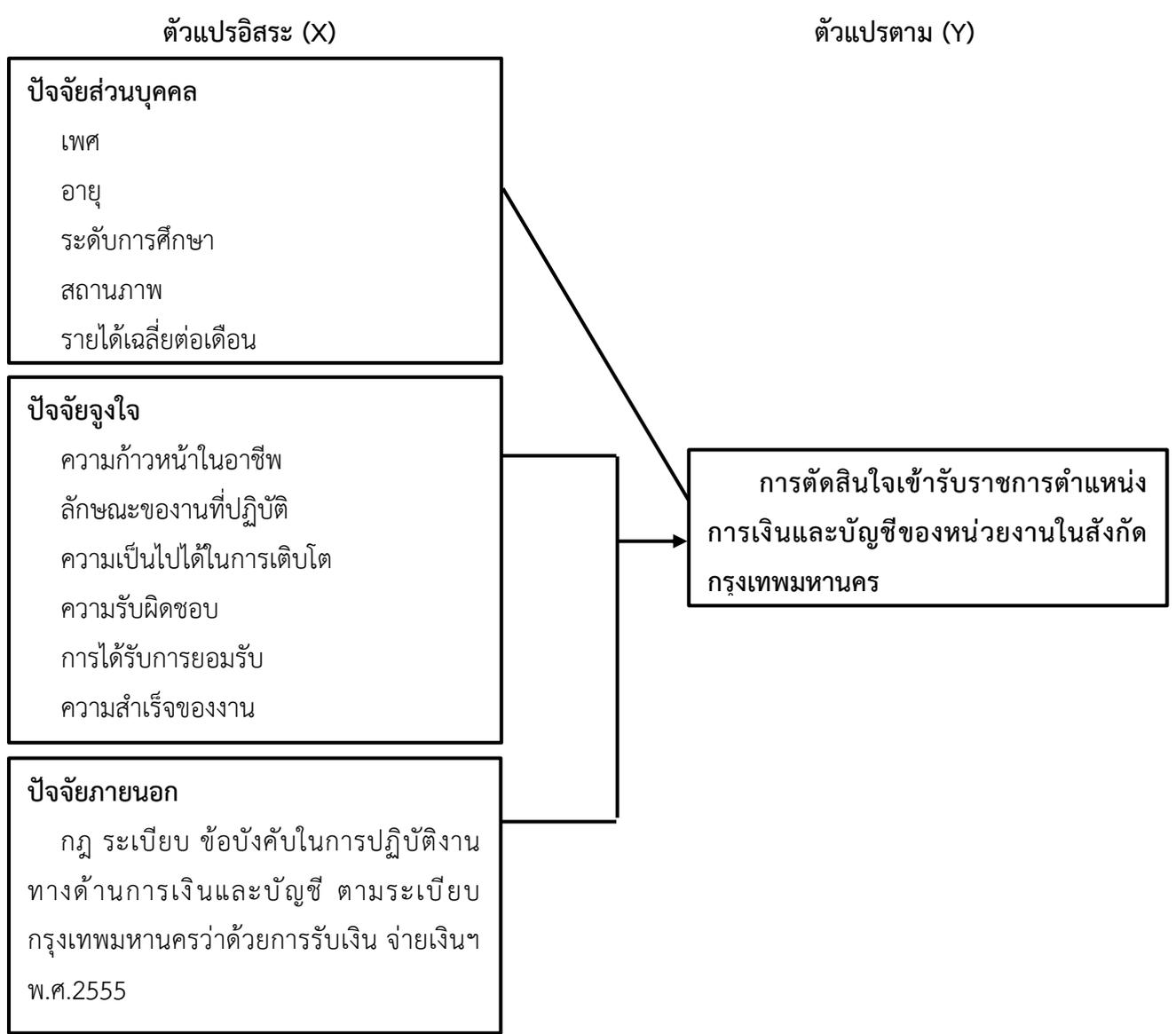
การสนับสนุน คือ สิ่งที่คุณกระทำรู้ว่าจะได้รับหรือคิดว่าจะได้รับการกระทำนั้นจากบุคคลอื่น

วิศรุต โสมนัส (2563) พบว่า การตัดสินใจเข้ารับราชการด้านค่านิยม ด้านทัศนคติที่มีต่ออาชีพ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง

หงกฤษฎรรณ์ ภูเชาวนวิรัตน์ (2563) พบว่า ด้านค่านิยมพบว่าผู้ที่รับราชการไม่รู้สึกว่างานมีเกียรติ สูงกว่างานอื่นๆ เพราะทุกอาชีพล้วนมีเกียรติ ด้านของระบบการทำงาน พบว่าความสัมพันธ์ในการทำงานส่วนใหญ่เป็นไปได้ด้วยดี ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่ามีการจัดตั้งงบประมาณประจำที่เรียกว่า “ข้อบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวงาม” เพียงพอสำหรับค่าตอบแทนและเบิกจ่ายได้เมื่อจำเป็นต้องมีการซ่อมแซม ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า อาชีพรับราชการต้องการเพิ่มของขึ้นเงินเดือน แต่ไม่ต้องการการเลื่อน ตำแหน่งเท่าไร ด้านสิทธิและสวัสดิการ

พันโท อติเรก วสันต์สกุล (2566) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการใน เหล่าทหารปืนใหญ่ เพราะเหตุผล ที่ตั้งใจที่จะเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหาร ปืนใหญ่เป็นอันดับแรก ภายหลังจากจัดลำดับคะแนนในการเลือกเหล่าทหาร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยภายนอก น่าจะมีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาและเก็บข้อมูล โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ตัวอย่าง เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ขั้นตอนการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย : อัตรากำลังตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 1,021 คน และนักวิชาการการเงินและบัญชี 408 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2566)

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย : ผู้วิจัยได้ทำการคำนวณเพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ได้ไม่มากกว่าร้อยละ 5 โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จำนวน 400 คน ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ 200 คน และการเลือกกลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย : ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ : มีการตรวจสอบ 2 วิธี ได้แก่ การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัย และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำคำตอบของแบบสอบถามจำนวน 30 ชุดที่ทำการทดสอบหาความความเชื่อมั่นมาทำการหาค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient Alpha) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยค่าสัมประสิทธิ์ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.7 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.760 หมายถึง มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสูง สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล : ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามและทำการรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนามี 2 วิธี ได้แก่ ค่าร้อยละ, ค่าความถี่ สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล และค่าเฉลี่ย , ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติอนุมาน สำหรับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์ข้อมูลสถิติถดถอยพหุคูณในการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์การตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติเพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญแล้วนำตัวแปรดังกล่าวไปสร้างสมการพยากรณ์ วิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 90.3 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 28 – 43 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.3 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือระดับการศึกษาปวส.หรืออนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 43.3 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 63.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ รายได้เท่ากับ 25,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.8

ตารางที่ 1 ตารางสรุปปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่างๆ มากที่สุด เรียงตามตัวแปร

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n = 400)	ค่าร้อยละ
เพศ : หญิง	361	90.3
อายุ : 28 – 43 ปี	241	60.3
สถานภาพ : โสด	252	63.0
ระดับการศึกษา : ปวส.หรืออนุปริญญา	173	43.3
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน : 25,001 – 35,000 บาท	179	44.8

2. จากการวิเคราะห์การตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ที่ตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ที่ตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร และด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

3. การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (Sig =0.004) และด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานทางการเงิน และบัญชี (Sig =0.001) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.474 และซึ่งสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 21.1 มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.445 ที่สามารถสร้างสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y = 2.045 + 0.250 (\text{ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชี}) + 0.141 (\text{ด้านความรับผิดชอบ})$$

แสดงในตารางที่ 2

จากสมการถดถอยกำหนดให้ Y คือ การตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 ตารางผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของการตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยภายนอกที่มีส่งผลต่อการตัดสินใจ	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig
ค่าคงที่	2.045	0.287		7.129	0.001*	16.220	0.001*
1. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	-0.016	0.055	-0.015	-0.298	0.766		
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	-0.047	0.048	-0.051	-0.987	0.324		
3. ด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต	0.056	0.049	0.063	1.143	0.254		
4. ด้านความรับผิดชอบ	0.141	0.048	0.165	2.915	0.004*		
5. ด้านการได้รับการยอมรับ	0.091	0.054	0.096	1.684	0.093		
6. ด้านความสำเร็จของงาน	0.071	0.049	0.073	1.443	0.150		
7. ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชี	0.250	0.047	0.276	5.286	0.001*		

R = 0.474 , R² = 0.225 , Adjust R Square = 0.211 , SEE = 0.445 *sig < 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ตามตัวแปรอิสระ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 ด้านเรียงลำดับจากด้านที่ส่งผลมากที่สุดไปด้านที่น้อยที่สุด ดังนี้

1. ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่ตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล มาธูพันธ์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาความรู้ความเข้าใจระเบียบการเบิกจ่ายเงินโครงการกิจกรรม การพัฒนา นักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ควรให้ความสำคัญกับการอบรม เกี่ยวกับระเบียบการเบิกจ่ายเงินอย่างต่อเนื่องเพื่อการเบิกจ่ายเงินเป็นไปโดยถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มากยิ่งขึ้น

2. ด้านความรับผิดชอบ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่ตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของ หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบ เนื่องจากหน่วยงานมีระบบการทำงาน ที่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน งานมีการระบุหน้าที่ที่ชัดเจน และมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้ รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรัญญา สุกุลรักษ์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสามารถ และปัจจัยด้านความสำเร็จ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีผลต่อ พนักงานที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์เพราะมีระบบงานการบริหารจัดการหน้าที่ความรับผิดชอบที่ดี สามารถ จัดสรรและบริหารการทำงานของพนักงานได้ตรงทักษะ และความเชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานควรมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าได้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับหรือไม่ เพื่อป้องกันการ ทุจริตในการปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจุบันอาชีพข้าราชการถูกมองว่าเป็นอาชีพที่สามารถทุจริตได้ง่ายและมี ข้าราชการทุจริตจากข้าราชการอย่างต่อเนื่อง การตรวจสอบการปฏิบัติงานให้ตรงกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่าง สม่าเสมอจึงเป็นเครื่องมือในการป้องกันการทุจริต และลดข้อครหาของประชาชนได้ โดยเฉพาะตำแหน่ง การเงินและบัญชีเป็นตำแหน่งงานที่ต้องปฏิบัติงานโดยตรงจึงควรมีการตรวจสอบอย่างสม่าเสมอ

2. การนำกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ ควรมีการประยุกต์ ปรับเปลี่ยน หรือเพิ่มตัวแปรให้มี สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และปัญหาของหน่วยงาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ทราบถึงปัญหาของหน่วยงานที่ ชัดเจนยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาการตัดสินใจเข้ารับราชการในตำแหน่งการเงินและบัญชีของ หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครเท่านั้น ในการวิจัยครั้งถัดไปควรเป็นการศึกษาในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อข้อมูล ที่หลากหลายของแต่ละหน่วยงาน และเพื่อทราบถึงความแตกต่างของข้อมูลข้าราชการในหน่วยงานต่างๆ

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อ การตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร และทำการวิจัย

เชิงคุณภาพกับบุคลากรที่ตัดสินใจเข้ารับราชการตำแหน่งดังกล่าวเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ทราบปัจจัยที่เป็นส่วนสำคัญเพื่อนำไปผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในครั้งต่อไปได้ตรงวัตถุประสงค์ยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- จุฑารัตน์ บุญสิทธิ์. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษีสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม. กรุงเทพฯ.
- จีรนนท์ ไวยศรีแสง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- ชญัญญา อมรวงศ์ไพบุลย์ และ เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2561). การตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน. วารสารสหวิทยาการวิจัย ฉบับบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. ซีเอ็ดยูเคชั่น. กรุงเทพฯ
- ธีรยุทธ แก้วเกร็ด. (2560). การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. กรุงเทพฯ.
- ปริศรา ธาณีใหญ่. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร. พิษณุโลก.
- พันโท อติเรก วสันต์สกุล. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยรัฐภัฏเลย. เลย.
- ไพลิน บรรพโต. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษา สาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. กรุงเทพฯ.
- รวีพัชร งามพัทธวิชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริการตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- วุฒิชัย ชมภู. (2557). รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคตะวันออกเฉียง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. จันทบุรี.
- วีรชน เปรมวิจิต. (2563). แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.

- วิลาสิณี ใจผ่องใส. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตพื้นที่ **จังหวัดกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- วิศรุต โสมนัส. (2563). การตัดสินใจเข้ารับราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินของข้าราชการสำนักงาน **ตรวจเงินแผ่นดินที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- ศุภานัน พุฒตาล. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล **ธัญบุรี**. กองบริหารงานบุคคล, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.
- สุธาทิพย์ ใหม่ชุ่ม. 2550. การตัดสินใจเข้าเรียนในหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญระดับ **มัธยมศึกษาของนักเรียนศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- สมชาติ ปิติสุทธิ. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานเมื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญา **ตรีของนักศึกษาคณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่.
- หงกฤษฎารรณ์ ภูเขาวนวิรัตน์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในภาครัฐ กรณีศึกษา **องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวงาม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. การค้นคว้าอิสระทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.อมรรรัตน์ ประเสริฐทรัพย์. (2564). การตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยสอบบัญชีในเขตกรุงเทพและ **ปริมณฑล**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- อภิณัฐ ทรัพย์มาก. (2557). ปัจจัยจูงใจบุคลากรในการเลือกประกอบอาชีพรับราชการโดยเปรียบเทียบ **กลุ่มที่เข้ารับราชการในช่วงก่อนและหลังการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบราชการพลเรือน พ.ศ. 2551** ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- อาภากร จันทกิจ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง **(ปลัดอำเภอ) กรณีศึกษา ปลัดอำเภอผู้ได้รับการขึ้นบัญชีปี 2561 และปี 2564**. สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- Herzberg,F. (1959). The motivation to work, by Frederick Herzberg and others. 1959. New York,Wiley (1959)
- Hilgard, Erneest R. (1981). Introduction to Psychology. New York: Harcourt, Brace and World, Inc.
- John L. Holland (1977) Manual of Self Directed Search. California : Counseling Psychologists Press. Jager, Harry A. and Froehlich, Clifford P. 1947.
- Lovell, R.B. (1980). Adult Learning. New York: Haper and Row.

Loudon, David L. and Albert J. Dell Bitta. (1993). Consumer Behavior (4 th ed). New York: McGraw –Hill, Inc.

Reeder , W.W. (1974). Some Aspects of The Information Social Participation of Farm Families in New YorkState. New York. Cornell University.

Stoner James A.F. (1978). Management. Englewood Cliffs, New York : Prentice Hall,

Walters. (1978). Adaptive Management of Renewable Resources. New York: Mc Graw -Hill.

Yamane, T. (1973).Statistics : An Introductory Analysis. (3rd ed.). New York : Harper and Row.