

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบของข้าราชการพลเรือน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร  
Factors Affecting the Intention to Receive Bi - monthly Salary of Civil Servants  
in Bangkok Metropolitan Region

ภูริเดช เรียบร้อย

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Phuridech Riabroy

Email : phuridech.ri@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

#### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความตั้งใจในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาความตั้งใจในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านความพึงพอใจและความคาดหวัง ปัจจัยทางด้านองค์กร และปัจจัยทางด้านแรงจูงใจและบุคลิกภาพใดบ้างที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane โดยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับเงินเดือน ภาระหนี้สิน ภาระครอบครัว สวัสดิการ และความประสงค์ในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบ ส่วนที่ 2 ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจและความคาดหวัง ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ และด้านความคาดหวัง ส่วนที่ 3 ปัจจัยทางด้านองค์กร ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบการบริหารจัดการองค์กร ด้านโอกาสในการก้าวหน้าและด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่วนที่ 4 ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจและบุคลิกภาพ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน คุณลักษณะประกอบ คุณลักษณะตามสถานการณ์ และคุณลักษณะภายนอก ส่วนที่ 5 ความตั้งใจในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบ จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 27 - 44 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง

6 - 10 ปี ระดับเงินเดือนอยู่ที่ 20,0001 ถึง 30,000 บาท มีภาระหนี้สิน มีภาระครอบครัว มีสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลเพียงอย่างเดียว และประสงค์เลือกรับเงินเดือนสองรอบ และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางด้านองค์กรไม่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบ ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจและความคาดหวัง ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ และด้านความคาดหวัง ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจและบุคลิกภาพ ได้แก่ คุณลักษณะประกอบ และคุณลักษณะตามสถานการณ์ ส่งผลต่อความตั้งใจในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**คำสำคัญ :** ความตั้งใจ, ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจและความคาดหวัง, ปัจจัยทางด้านองค์กร และปัจจัยทางด้านแรงจูงใจและบุคลิกภาพ

## **ABSTRACT**

Objective of the research subject “Factors Affecting the Intention to Receive Bi - monthly Salary of Civil Servants in Bangkok Metropolitan Region” is (1) To study the Intention to Receive Bi - monthly Salary of Civil Servants in Bangkok Metropolitan Region. (2) To study the Intention to Receive Bi - monthly Salary of Civil Servants in Bangkok Metropolitan Region classified by personal factors. (3) To study satisfaction and expectation factors, organizational factors, motivation and personality factors affecting the Intention to Receive Bi - monthly Salary of Civil Servants in Bangkok Metropolitan Region. The sample group used in the research was 400 people of Civil Servants in Bangkok. Taro Yamane's calculation principle was used by distributing a questionnaire to the sample group. Convenience Sampling was used. The research tool was a questionnaire created by the researcher divided into 5 parts. Part 1: Personal factor information of the respondents, including gender, age, status, education level, work experience, gross monthly income, obligation, household expenses, welfare and the disposition to Receive Bi - monthly Salary. Part 2: satisfaction and expectation factors, consisting of the satisfaction and expectation. Part 3: organizational factors, consisting of the organizational culture, management and retention, career opportunities and co - worker relationship. Part 4: motivation and personality factors, consisting of the element Trait, compound trait, situational trait and surface trait. Part 5: the Intention to Receive Bi - monthly Salary of Civil Servants in Bangkok Metropolitan Region. The results of the study found that the majority of samples were female, 27 - 44 years old, single status, bachelor's degree graduates, have 6 - 10 years experience of working, have salary of around 20,001 to 30,000 baht, be in debt, have a household expenses, have a only Medical welfare benefits and have a disposition to Receive Bi - monthly Salary. The hypothesis testing results have found that organizational factors did not affect the Intention to Receive Bi - monthly Salary of Civil Servants in

Bangkok Metropolitan Region. satisfaction and expectation factors include satisfaction, expectation and motivation and personality factors include compound trait, situational trait affecting the Intention to Receive Bi - monthly Salary of Civil Servants in Bangkok Metropolitan Region statistically significant 0.05.

**Keywords :** Intention, Satisfaction and expectation factors, Organizational factors and Motivation and personality factors.

## บทนำ

จากสถานการณ์เศรษฐกิจไทยในปี 2567 มีแนวโน้มที่จะฟื้นตัวขึ้นอย่างช้า ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนสำคัญจากการเพิ่มขึ้นของการใช้จ่ายและการลงทุนภาครัฐ ส่งผลให้อุปสงค์ภายในประเทศทั้งการอุปโภคบริโภคและการลงทุนกลับมาขยายตัว (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567) อย่างไรก็ตามข้อมูลเดือนเมษายน 2567 พบว่า ระดับเงินเฟ้อทั่วไปของประเทศไทยมีการปรับตัวสูงขึ้น จากการที่ราคาน้ำมันเชื้อเพลิง และสินค้าเกษตร เพิ่มขึ้น เนื่องจากสถานการณ์พลังงานในตลาดโลก สินค้าเกษตรหลายรายการออกสู่ตลาดลดลง

ในวันที่ 13 กันยายน 2566 นายกรัฐมนตรีได้เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอบหมายในเรื่องการปรับเงื่อนไขการจ่ายเงินเดือนให้แก่ข้าราชการ โดยให้แบ่งจ่ายเป็น 2 รอบ ซึ่งเป็นโครงการที่สามารถเลือกความประสงค์โดยสมัครใจ สามารถรับเงินรอบแรกได้ในวันที่ 16 ของทุกเดือน หากตรงกับวันหยุดจะเลื่อนเป็นวันทำการก่อนวันที่ 16 และการรับเงินรอบสอง จะเป็นวันทำการก่อนวันทำการสามวันสุดท้ายของเดือน (กรมบัญชีกลาง, 2566) จากสถานการณ์ค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ข้าราชการพลเรือนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของประชากรได้รับผลกระทบ ประกอบกับการปรับหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการสามารถเลือกรับเงินเดือนแบบสองรอบได้ ซึ่งอาจเพิ่มสภาพคล่องทางการเงินและพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาเลือกรับเงินเดือนสองรอบ ซึ่งเป็นโครงการทางเลือกสำหรับข้าราชการพลเรือน

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความตั้งใจในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความตั้งใจในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านความพึงพอใจและความคาดหวัง ปัจจัยทางด้านองค์กร และปัจจัยทางด้านแรงจูงใจและบุคลิกภาพ ไต่บ่างที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงความตั้งใจในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยทางด้านความพึงพอใจและความคาดหวัง ปัจจัยทางด้านองค์กร และปัจจัยทางด้านแรงจูงใจและบุคลิกภาพใดบ้างที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร

## สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจและความคาดหวัง ปัจจัยทางด้านองค์กร และปัจจัยทางด้านแรงจูงใจและบุคลิกภาพ จะส่งผลต่อความตั้งใจในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร

## วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้านความพึงพอใจและความคาดหวัง

Shelley (1975) สรุปทฤษฎีความพึงพอใจไว้ว่าเป็นทฤษฎีว่าด้วยความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกในทางบวก และความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทุกชนิดของมนุษย์จะต้องอยู่ในกลุ่มความรู้สึกทั้งสองแบบนี้ ความรู้สึกทางบวก คือ ความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความรู้สึกนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่น ๆ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับ ทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก จะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อนและมีความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกทางบวกอื่น ๆ ความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวก และความสุข มีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อนและระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้ง 3 นี้ เรียกว่า ระบบความพึงพอใจ โดยความพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อมีความรู้สึกทางบวกมากกว่าความรู้สึกทางลบ ความพอใจสามารถแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกทางบวกแบบต่าง ๆ ได้ และความรู้สึกทางบวกนี้ยังเป็นตัวช่วยให้เกิดความพึงพอใจเพิ่มขึ้นได้อีก

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectation theory) ซึ่งนักจิตวิทยากลุ่มปัญญานิยม เชื่อว่ามนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ใช้ปัญญาหรือความคิดในการตัดสินใจว่า จะกระทำพฤติกรรมอย่างไรอย่างหนึ่งเพื่อจะนำไปสู่เป้าหมายที่จะสนองความต้องการของตนเอง จึงเกิดสมมติฐานดังนี้ (สิรินทร์ทิพย์ สุ่มชยา, 2562)

1. พฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดขึ้น โดยผลรวมของแรงผลักดันภายในของเขาเองและแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อม
2. มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการ ความปรารถนาและเป้าหมายที่แตกต่างกัน
3. บุคคลตัดสินใจที่จะทำพฤติกรรมโดยเลือกจากพฤติกรรมหลายอย่าง สิ่งที่เป็นข้อมูลให้เลือก ได้แก่ ความคาดหวังในค่าของผลลัพธ์ที่จะได้ภายหลังจากการแสดงพฤติกรรมนั้นไปแล้ว

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้านองค์กร

Mathis and Jackson (2004) ได้กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรสามารถบริหารจัดการได้และสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรคงอยู่ในงาน โดยมีปัจจัยด้านองค์กรเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้บุคลากรตั้งใจคงอยู่ในงาน มี 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะขององค์กร (Characteristics of The Employer) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเกี่ยวกับบุคคลในการตัดสินใจที่จะอยู่หรือไปจากองค์กรการที่องค์กรมีวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กรในทางบวกอย่างเด่นชัด มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคงในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1.1 วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (Organizational Culture and Value)

1.2 การบริหารจัดการขององค์กร (Management and Retention)

1.3 ความมั่นคงในงาน (Job Security)

2. ด้านลักษณะงานและการทำงาน (Job Design and Work) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

2.1 การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน (Job/Person and Work)

2.2 ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน (Time Flexibility)

2.3 ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว (Work / Life Balancing)

3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Career Opportunities) ถ้าองค์กรมีการพัฒนาทางอาชีพ จะทำให้พนักงานคงอยู่ในงานและเปิดโอกาสให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าในงาน มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

3.1 การพัฒนาทางอาชีพ (Training / Development and Mentoring)

3.2 การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning/ Advancement)

4. ด้านการให้รางวัล (Reward) เป็นรางวัลที่ได้จากการทำงาน เป็นการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อเป็นสิ่งตอบแทน ซึ่งผลประโยชน์เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการคงอยู่ในองค์กรโดยจะต้องมีการแข่งขันในเรื่องค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

4.1 การแข่งขันในเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Competitive pay and Benefits)

4.2 ผลงาน และค่าตอบแทน (Performance and Compensation)

4.3 การได้รับการยอมรับ (Recognition)

5. ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร (Employee Relationships) สัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยคำนึงถึงความแตกต่างด้านเพศ อายุ และบุคลิกภาพของบุคลากร ผู้บริหารที่มีความยุติธรรมในการปฏิบัติเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความยืดหยุ่นในงาน และมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้านแรงจูงใจและบุคลิกภาพ

แนวคิด 3M Model (A Meta-Theoretic Model of Motivation and Personality) โดย Mowen (2000) เป็นแนวคิดบุคลิกภาพและแรงจูงใจ (Motivation and Personality) ซึ่งเป็นการพัฒนาและต่อยอดมาจากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ได้แก่ ทฤษฎีการควบคุม (Control Theory) ทฤษฎีลำดับชั้นของรูปแบบบุคลิกภาพ (Hierarchical Models of Personality) ทฤษฎีวิวัฒนาการ (Evolution Theory) และทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Five Factor Model) โดยแนวคิด 3M Model ประกอบไปด้วย 4 มิติ ได้แก่ คุณลักษณะพื้นฐาน (Element Trait) คุณลักษณะประกอบ (Compound Trait) คุณลักษณะตามสถานการณ์ (Situational Trait) และคุณลักษณะภายนอก (Surface Trait) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันแบบลำดับชั้น โดยเป็นการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพของบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ และบุคลิกภาพนั้นมีอิทธิพลต่อความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรม

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจ

Ajzen (2006) ได้อธิบายองค์ประกอบของพฤติกรรมในทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน โดยประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ทิศนคติต่อพฤติกรรม (Attitudes toward Behaviors) เป็นปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factor) จะเป็นตัวแปรที่เกิดจากการประเมินความรู้สึกทางบวกหรือทางลบของบุคคลต่อการกระทำนั้น ๆ โดยบุคคลที่เชื่อว่ากระทำนั้นเป็นผลให้รู้สึกทางบวกก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรม การวัดทัศนคติต่อพฤติกรรมสามารถวัดได้ 2 วิธี คือ การวัดทัศนคติต่อพฤติกรรมทางตรง และการวัดทัศนคติต่อพฤติกรรมทางอ้อม

2. การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm) เป็นปัจจัยทางสังคม (Social factor) เป็นการวัดว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญกับเขา เขาควรหรือไม่ที่จะกระทำตาม ถ้ารับรู้ว่ามีมีความสำคัญ มากก็จะมี ความตั้งใจเชิงพฤติกรรมมากขึ้น เรียกบุคคลที่มีความสำคัญนั้นว่า กลุ่มอ้างอิง

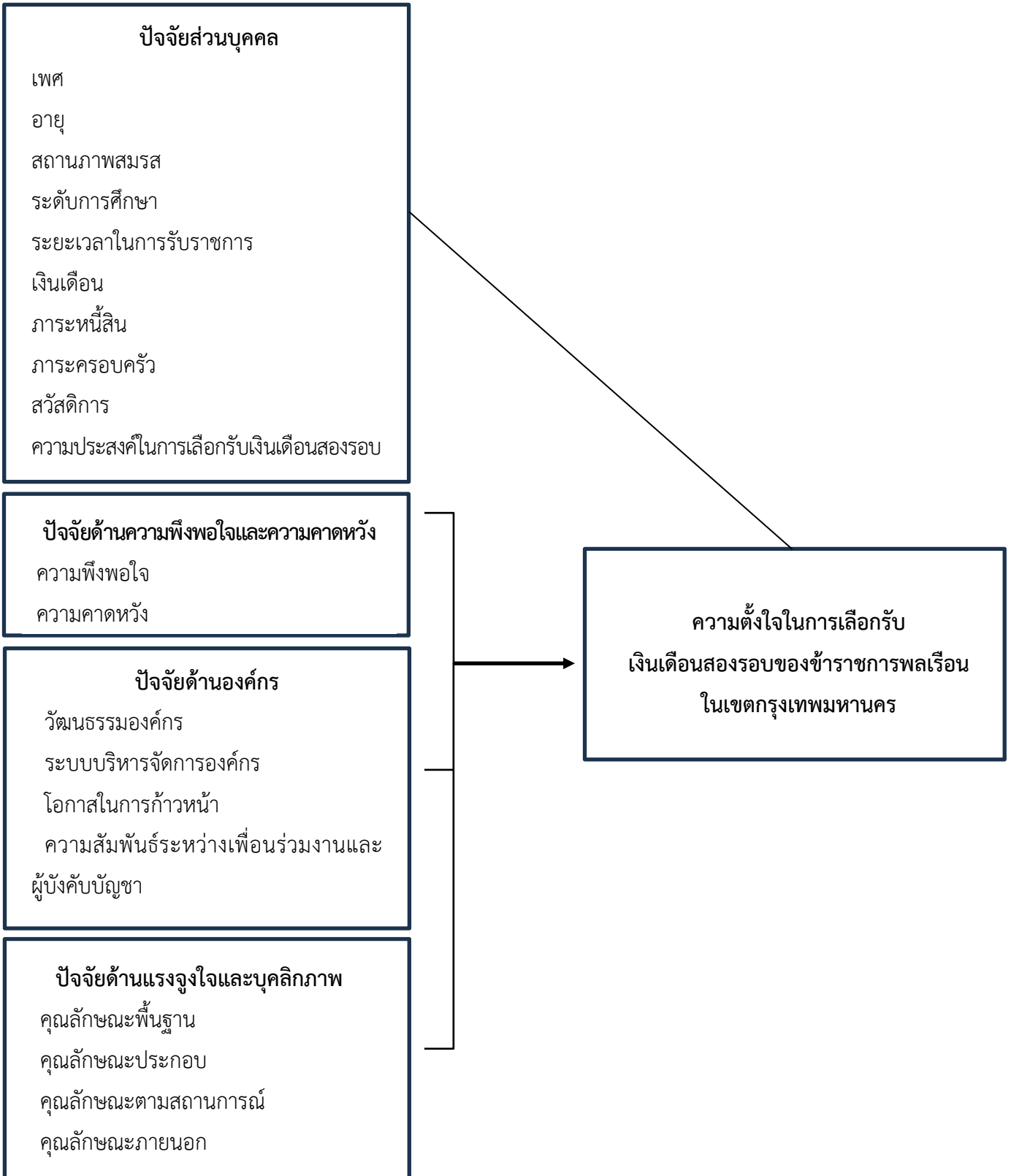
3. การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control) เป็นการรับรู้ของบุคคลว่ามีความยากหรือง่ายเพียงใดในการกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ และสามารถควบคุมตนเองให้กระทำพฤติกรรมภายใต้ปัจจัยที่สนับสนุนหรือขัดขวางพฤติกรรมนั้น การวัดการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม สามารถวัดได้ 2 วิธี คือ การวัดการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมทางตรง และการวัดการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมทางอ้อม

4. ความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรม (Behavioral Intention) ความตั้งใจเป็นปัจจัยชักจูงให้เกิดพฤติกรรม ความตั้งใจจะเป็นตัวบ่งชี้ว่าบุคคลจะมีความพยายามทุ่มเทมากน้อยแค่ไหน ยิ่งมีความตั้งใจแน่วแน่ และพยายามเพียงใด ความเป็นไปได้ที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมก็มีมากเท่านั้น ความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมมีอิทธิพลมาจาก 3 ประการ ได้แก่ ทัศนคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม

# กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ตัวแปรต้น

## ตัวแปรตาม



## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษางานวิจัย จำนวน 3 ท่าน พบว่า ค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่าเท่ากับ 0.94 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่า ข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และสามารถนำไปทดลองใช้กับข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาช ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.94 แสดงว่า ข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

## ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 72,849 คน (สำนักงาน ก.พ., 2566) โดยใช้สูตรของ Taro Yamane โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 397 คน จึงเก็บแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด จากนั้นใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องเป็นข้าราชการพลเรือนที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครจึงจะแจกแบบสอบถาม โดยจะแจกแบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์เป็นหลัก

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

### 1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ และค่าความถี่ กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับเงินเดือน ภาระหนี้สิน ภาระครอบครัว สวัสดิการ และความประสงค์ในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบ

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจและความคาดหวัง ปัจจัยทางด้านองค์กร ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจและบุคลิกภาพ และความตั้งใจในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร

### 2. สถิติอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

เพื่อศึกษาปัจจัยความพึงพอใจและความคาดหวัง ปัจจัยองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้เทคนิค Factor Analysis ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ คือ ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจและความคาดหวังจัดโครงสร้างในกลุ่มตัวแปรได้ 2 องค์ประกอบ ปัจจัยทางด้านองค์กรจัดโครงสร้างในกลุ่มตัวแปรได้ 4 องค์ประกอบ ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจและบุคลิกภาพจัดโครงสร้างในกลุ่มตัวแปรได้ 4 องค์ประกอบ และความตั้งใจในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานครจัดโครงสร้างในกลุ่มตัวแปรได้ 1 องค์ประกอบ



### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ มีดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ชาย	168	42.0
หญิง	232	58.0
รวม	400	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58 มากกว่าเพศชาย ซึ่งมีจำนวน 168 คิดเป็นร้อยละ 42

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
อายุต่ำกว่า 26 ปี	4	1.0
27 – 44 ปี	257	64.3
45 – 59 ปี	139	34.7
รวม	400	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 27 – 44 ปี จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 รองลงมาคืออายุระหว่าง 45 – 59 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 และลำดับสุดท้าย คือ อายุต่ำกว่า 26 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
โสด	223	55.7
สมรส	142	35.5
หย่าร้าง	26	6.5
แยกกันอยู่	9	2.3
รวม	400	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 รองลงมา คือ มีสถานภาพสมรส จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 ถัดมา คือ มีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 และลำดับสุดท้าย คือ มีสถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

**ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร**

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
อนุปริญญา หรือ ปวส.	3	0.8
ปริญญาตรี	328	82.0
สูงกว่าปริญญาตรี	69	17.2
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 82 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และลำดับสุดท้าย คือ มีระดับการศึกษาอนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

**ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร**

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
1 – 5 ปี	136	34.0
6 – 10 ปี	137	34.3
11 – 15 ปี	108	27.0
16 – 20 ปี	19	4.7
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมา คือ มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34 ถัดมา คือ มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27 และลำดับสุดท้าย คือ มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	111	27.7
20,001 – 30,000 บาท	158	39.5
30,001 – 40,000 บาท	85	21.3
40,001 – 50,000 บาท	40	10
50,001 – 60,000 บาท	6	1.5
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 รองลงมาคือมีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 ถัดมา คือ มีระดับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ถัดมา คือ มีระดับเงินเดือน 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และลำดับสุดท้าย คือ มีระดับเงินเดือน 50,001 – 60,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลด้านภาระหนี้สินของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ไม่มี	47	11.7
มี	353	88.3
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีภาระหนี้สิน จำนวน 353 คน คิดเป็นร้อยละ 88.3 และรองลงมา คือ ไม่มีภาระหนี้สิน จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7

ตาราง 8 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลด้านภาวะครอบครัวของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
<b>ภาวะครอบครัว</b>		
ไม่มี	108	27.0
มี	292	73.0
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า ข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีภาวะครอบครัวจำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 73 และรองลงมา คือ ไม่มีภาวะครอบครัว จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27

ตาราง 9 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลด้านสวัสดิการของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	319	79.7
เบี้ยเลี้ยงประจำตำแหน่ง, ค่ารักษาพยาบาล	81	20.3
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 79.7 และรองลงมา คือ มีเบี้ยเลี้ยงประจำตำแหน่งและสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3

ตาราง 10 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลด้านความประสงค์เลือกรับเงินเดือนสองรอบของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
มีความประสงค์	218	54.5
ไม่มีความประสงค์	182	45.5
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 10 พบว่า ข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีความประสงค์เลือกรับเงินเดือนสองรอบ จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 และรองลงมา คือ ไม่มีความประสงค์เลือกรับเงินเดือนสองรอบ จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของความตั้งใจในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร

Model	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงที่	-0.235	0.069		-3.387	<0.001*	370.123	<0.001*
ความพึงพอใจ	0.316	0.049	0.293	6.431	<0.001*		
ความคาดหวัง	0.128	0.052	0.115	2.448	0.015*		
วัฒนธรรมองค์กร	0.068	0.051	0.055	1.340	0.181		
ระบบการบริหารจัดการองค์กร	-0.033	0.055	-0.025	-0.598	0.550		
โอกาสในการก้าวหน้า	-0.091	0.064	-0.069	-1.427	0.154		
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	-0.019	0.058	-0.014	-0.322	0.748		
คุณลักษณะพื้นฐาน	0.092	0.068	0.073	1.351	0.177		
คุณลักษณะประกอบ	0.327	0.060	0.287	5.467	<0.001*		
คุณลักษณะตามสถานการณ์	0.264	0.071	0.217	3.734	<0.001*		
คุณลักษณะภายนอก	0.056	0.064	0.049	0.878	0.380		

R = 0.951,  $R^2 = 0.905$ , Adjusted R Square = 0.902, SEE = 0.359 \*sig < 0.05

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัวแปร ที่มีผลต่อความตั้งใจในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุด คือ ด้านคุณลักษณะประกอบ (Sig < 0.001\*, b = 0.327), ด้านความพึงพอใจ (Sig < 0.001\*, b = 0.316), ด้านคุณลักษณะตามสถานการณ์ (Sig < 0.001\*, b = 0.264) และด้านความคาดหวัง (Sig = 0.015\*, b = 0.128) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.951 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 90.5 มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่  $\pm 0.069$  ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y = -0.235 + 0.327 (\text{ด้านคุณลักษณะประกอบ}) + 0.316 (\text{ด้านความพึงพอใจ}) + 0.264 (\text{คุณลักษณะตามสถานการณ์}) + 0.128 (\text{ด้านความคาดหวัง})$$

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

จากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร ทำให้ทราบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจและบุคลิกภาพ คือ ด้านคุณลักษณะประกอบ ส่งผลมากที่สุดเป็นอันดับ 1

ซึ่งข้าราชการพลเรือนให้ความสำคัญกับการมีลักษณะให้ความสำคัญกับการเก็บออม ประกอบกับกลุ่มที่มีความตั้งใจในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบส่วนใหญ่คือกลุ่มข้าราชการพลเรือนที่ไม่มีหนี้สิน ทำให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องอาจต้องทบทวนวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโครงการว่า โครงการนี้อาจไม่เหมาะกับผู้มีภาระหนี้สิน หรือผู้ที่มีรายจ่ายต่อเดือนที่สูงกว่ารายรับประจำ เนื่องด้วยมีความกังวลในการผ่อนชำระหนี้สิน รวมถึงวินัยในการใช้จ่ายเงิน ซึ่งกลุ่มข้าราชการที่ไม่มีหนี้สินและเลือกรับเงินเดือนสองรอบจะคำนึงถึงการออมเงิน หรือการนำเงินที่ได้รับในเวลาเร็วขึ้นไปต่อยอดเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ โดยหน่วยงานภาครัฐสามารถกระตุ้นการลงทุนภายในประเทศ หรือการลงทุนกับรัฐบาล เช่น กองทุน ตราสาร พันธบัตร ฯลฯ ด้วยการออกนโยบาย หรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทางการเงินว่าการเลือกรับเงินเดือนสองรอบมีประโยชน์ทางการเงินในด้านใดบ้าง ผลตอบแทนที่ได้รับในระยะยาวส่งผลดีเพียงใดในการดำรงชีพในอนาคต ซึ่งทำให้สามารถจูงใจให้ข้าราชการมีการออมเงิน หรือมีการลงทุนบนความเสี่ยงที่ค่อนข้างต่ำ อีกทั้งยังช่วยให้รัฐมีเม็ดเงินไปต่อยอดในด้านต่าง ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาประเทศต่อไป

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จ คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ โดยข้าราชการพลเรือนให้ความสำคัญในเรื่องความพึงพอใจในความสะดวกของการเข้าร่วมนโยบายการเลือกรับเงินเดือนสองรอบ สะท้อนถึงปัจจัยที่สามารถจูงใจให้กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการหรือนโยบายของรัฐ ซึ่งหากเป็นการเข้าร่วมโครงการหรือนโยบายที่ใช้เอกสารหรือหลักฐานในการยืนยันตัวตนจำนวนมาก อาจไม่จูงใจให้กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการหรือนโยบายนั้น ซึ่งต่อไปหน่วยงานรัฐอาจต้องคำนึงถึงความสะดวกในการเข้าร่วมโครงการหรือนโยบาย หรือการมาใช้บริการต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ เช่น การลงทะเบียนผ่านเว็บไซต์ การจัดบริการสั้นจร หรือบริการ One stop service

ปัจจัยถัดมา คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะตามสถานการณ์ โดยข้าราชการพลเรือนให้ความสำคัญกับความเชื่อว่าการเลือกรับเงินเดือนสองรอบสามารถเพิ่มความคล่องตัวในการใช้จ่ายเงิน สอดคล้องกับปัจจัยด้านคุณลักษณะประกอบว่าการเลือกรับเงินเดือนสองรอบสามารถเพิ่มความคล่องตัวในการใช้จ่ายเงิน ซึ่งอาจเหมาะกับกลุ่มข้าราชการพลเรือนที่ไม่มีหนี้สิน และมีรายจ่ายต่อเดือนที่ไม่สูงกว่ารายได้ประจำ ทั้งนี้อยู่ที่การบริหารจัดการเงินของแต่ละบุคคล

และปัจจัยสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านความคาดหวัง โดยข้าราชการพลเรือนให้ความสำคัญกับการคาดหวังว่าการเลือกรับเงินเดือนสองรอบทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ซึ่งเป็นความคาดหวังโดยพื้นฐานต่อโครงการหรือนโยบายของรัฐ ว่าสามารถแก้ปัญหาในเรื่องค่าครองชีพ และคุณภาพความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันได้หรือไม่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพิจารณาในแต่ละบุคคลเช่นกัน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น สำหรับการวิจัยครั้งถัดไปควรมีการขยายขอบเขตเพื่อให้ครอบคลุมมากขึ้น เช่น ศึกษาข้าราชการพลเรือนในเขตพื้นที่ต่าง ๆ ราชภูมิภาค และรายประเทศ

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลความตั้งใจในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบของข้าราชการพลเรือน เนื่องจากการรับเงินเดือนสองรอบของข้าราชการพลเรือนในประเทศไทยเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นมาไม่นาน ทำให้นอกจากปัจจัยที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแล้ว ซึ่งอาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถอธิบายถึงความสำคัญของความตั้งใจในการเลือกรับเงินเดือนสองรอบ เช่น ปัจจัยทางด้านบัญชี

### เอกสารอ้างอิง

กรมบัญชีกลาง. (2566). เงื่อนไขการจ่ายเงินเดือนข้าราชการและลูกจ้างประจำ.

สืบค้นเมื่อวันที่ 21 เมษายน 2567. จาก

<https://www.snmri.go.th/wp-content/uploads/2023/11/ปรับเงื่อนไขการจ่ายเงินเดือนข้าราชการและลูกจ้างประจำ.pdf>.

สิรินทร์ทิพย์ สุ่มชยา. (2562). ความคาดหวังของผู้บริโภคในจังหวัดเชียงใหม่ต่อการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ข้าวสารบรรจุถุง. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยแม่โจ้. เชียงใหม่.

สำนักงาน ก.พ.. (2566). กำลังคนภาครัฐ 2565. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 เมษายน 2567. จาก

[https://www.ocsc.go.th/wp-content/uploads/2023/09/thai-gov-manpower\\_2565.pdf](https://www.ocsc.go.th/wp-content/uploads/2023/09/thai-gov-manpower_2565.pdf).

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). ภาวะเศรษฐกิจไทยไตรมาสแรกของปี 2567 และแนวโน้มปี 2567. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2567. จาก

[https://www.nesdc.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=14985](https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=14985).

Ajzen, I. (2006). Constructing a Theory of Planned Behavior Questionnaire: Conceptual and methodological considerations. Available :

<https://www.researchgate.net/publication/235913732>. May 9, 2024.

Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2004). Human resource management. Singapore:

Thomson Asia Pte. Ltd.

Mowen, J.C. (2000). The 3M model of motivation and personality: Theory and empirical applications to consumer behavior. Boston, Dordrecht, London : Kluwer Academic.

Shelley, M. W. (1975). "Design as an Instrument of Change: The Rule of Design in Two".

Responding to Social Change, pp. 252-268. Edited by Basil Honikman. Stroudsburg, Pennsylvania : Dowden, Hutchinson & Ross, Inc., 1975.