

การตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากร
ของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21
Decision Making to Apply for Work in Tax Audit Officer
in Bangkok Area Revenue Office 21

ณัฐชยา จินตามณี

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Natchaya Jindamanee

E-mail: Natchaya.jindamanee@gmail.com

Department of Accounting,0 Faculty of Business Administration Program,

Ramkhamhaeng University, Thailand.

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ1) เพื่อศึกษาการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 (2) เพื่อศึกษาการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 จำแนกตามปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ด้านชื่อเสียงขององค์กร ที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าประชากรนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ที่มีอายุและอายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรต่างกันและปัจจัยในการตัดสินใจด้านค่าตอบแทนและด้านชื่อเสียงขององค์กรมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21

คำสำคัญ: การตัดสินใจ, ปัจจัยในการตัดสินใจ, การตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากร

Abstract

The purpose of this research is to (1) To study decision making to apply for work in Tax Audit Officer in Bangkok Area Revenue Office 21. (2) To study the decision making to apply for work in Tax Audit Officer in Bangkok Area Revenue Office 21 classified by population factors. (3) To study decision factor such as compensation, security, advancement and corporate reputation that affects the decision making to apply for work in Tax Audit Officer in Bangkok Area Revenue Office 21.

The hypothesis test found that the population in Tax Audit Officer in Bangkok Area Revenue Office 21 with different age and years' experience has different effects on the decision making to apply for work in Tax Audit Officer in Bangkok Area Revenue Office 21. The decision factor Compensation and Corporate reputation affect the decision making to apply for work in Tax Audit Officer in Bangkok Area Revenue Office

Keyword: Decision, decision factor, Decision Making to Apply for Work in Tax Audit Officer

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ในปัจจุบันตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรมีความต้องการที่สูงขึ้น เนื่องจากเศรษฐกิจและธุรกิจที่เติบโตขึ้น จำเป็นต้องมีนักตรวจสอบภาษีอากรเพราะการดำเนินธุรกิจต่างๆย่อมมีความเกี่ยวข้องกับทางภาษี ซึ่งนักตรวจสอบภาษีอากรต้องให้คำปรึกษาโดยชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง และแนะนำด้านภาษีอากรแก่ผู้ประกอบการในความดูแล เพื่อสร้างความเข้าใจในนโยบายของส่วนราชการ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสร้างความร่วมมือระหว่างกันทำให้การจัดเก็บภาษีเป็นไปอย่างถูกต้องตามสภาพข้อเท็จจริง แต่อาชีพนักตรวจสอบภาษีอากรนั้นมีอัตราการลาออกและโอนย้ายค่อนข้างสูง เนื่องด้วยมีลักษณะงานที่อาศัยความรู้ความสามารถ ความรอบคอบถูกต้องตามประมวลรัษฎากรและระเบียบของกรมสรรพากร แต่มีระยะที่จำกัดและปริมาณงานที่เยอะตามเศรษฐกิจและธุรกิจที่เติบโตขึ้น ทำให้นักตรวจสอบภาษีอากรมีจำนวนไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่ได้รับต้องปฏิบัติงานและรับผิดชอบมากขึ้นในขณะที่เวลาในการปฏิบัติงานเท่าเดิม ผลที่เกิดขึ้นทำให้นักตรวจสอบภาษีอากรตัดสินใจลาออกและโอนย้ายค่อนข้างสูง ส่งผลต่อการขาดแคลนนักตรวจสอบอากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญในการประกอบอาชีพนักตรวจสอบภาษีอากร จึงต้องการศึกษาถึงการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21

ผลการศึกษานี้สามารถนำมาเป็นแนวทางในการตัดสินใจ การกระตุ้นและจูงใจสำหรับผู้ที่จะเลือกทำงานตำแหน่ง
นักตรวจสอบภาษีอากร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากร
พื้นที่กรุงเทพมหานคร 21
2. เพื่อศึกษาการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากร
พื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 จำแนกตามปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการ
เจริญก้าวหน้า ด้านชื่อเสียงขององค์กร ที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากร
ของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง คือ นักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21
มีจำนวน 162 คน (ฝ่ายบริหารสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21, 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
จำนวน 116 คน
2. ด้านเนื้อหา คือ เป็นการศึกษาการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของ
สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้
เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยในการตัดสินใจด้านต่างๆ ประกอบด้วย ด้าน
ค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ด้านชื่อเสียงขององค์กร
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงาน
สรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงาน
สรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21
2. เพื่อให้ทราบถึงการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงาน
สรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 จำแนกตามปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยในการตัดสินใจด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาส
ในการเจริญก้าวหน้า ด้านชื่อเสียงขององค์กร ที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบ
ภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจ

Herbert A. Simon (อ้างถึงใน บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย, 2559) ได้แสดงถึง ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่าเป็นกิจกรรมด้านเซวปัญหาที่จะใช้ข้อมูลและรวมถึงระบบสารสนเทศมาวิเคราะห์เพื่อประกอบการตัดสินใจ การนำข้อมูลที่ได้อศึกษามาทำการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและหลังจากนั้นก็ทำการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่คิดว่าดีที่สุดและนำไปปฏิบัติ

การตัดสินใจโดยใช้หลักเหตุผลและมีกฎเกณฑ์ ซึ่งเป็นการตัดสินใจโดยใช้ระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์ เป็นเครื่องมือช่วยในการหาข้อสรุปเพื่อการตัดสินใจ ขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจมีอยู่หลายรูปแบบ ความคิดเห็นของนักวิชาการ Plunkett and Attner (1994) (อ้างถึงใน โรจ พิหาร, 2559) คือการระบุปัญหาแล้วนำไปพิจารณาถึงข้อจำกัดต่างๆ การวิเคราะห์ทางเลือกโดยนำแต่ละทางเลือกมาเปรียบเทียบกับกันอย่างรอบคอบเมื่อเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือกจึงทำการเลือกอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งเป็นการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเดียว

ด้านประชากรศาสตร์

1. เพศ

พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) ได้สรุปว่า เพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจที่ตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในปัจจุบันบริษัทสอบบัญชีให้ความสำคัญในการคัดเลือกพนักงานโดยทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างก็มีสิทธิเท่าเทียมกันสำหรับการได้รับการคัดเลือกอีกทั้งทั้งสองเพศต่างก็ให้ความสำคัญในเรื่องเงินเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพในระดับที่ไม่ต่างกัน ส่งผลให้ทั้งสองเพศจึงสามารถเลือกอาชีพที่ส่งเสริมทางด้านเงินเดือนและความก้าวหน้า

รวีพันธ์ งามพัทวิชัย (2559) ได้สรุปว่า เพศหญิงและเพศชายมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมากกว่าเพศชาย เนื่องจากในปัจจุบันเพศหญิงมีบทบาทในวงการทำงานต่างๆมากขึ้นรวมทั้งมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกันส่งผลต่ออาวการณทำงานของผู้หญิงที่เปลี่ยนไปจากเดิม ประกอบกับงานตรวจสอบบัญชีเป็นงานที่ต้องการความละเอียดรอบคอบต้องมีความรับผิดชอบสูงและต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการตรวจสอบที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นลักษณะงานที่เหมาะสมกับเพศหญิงมากกว่า

2. อายุ

รุจารินทร์ จิตต์แก้ว (2555) ได้สรุปว่า ลักษณะส่วนบุคคลทางด้านอายุต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่าอายุต่ำกว่า 25 ปี กับ อายุ 25-35 ปี อายุต่ำกว่า 25 ปี กับ อายุ 36-45 ปี และอายุต่ำกว่า 25 ปี กับ อายุ 46 ปี ขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

โยชิตา นันทิภาคย์ (2562) ได้สรุปว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจการซื้อสินค้าร้านค้าปลีกผ่านสื่อสังคมออนไลน์ประเภท Instagram ของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากคนอายุน้อยกว่ามีกระบวนการทางความคิดการตัดสินใจซื้อสินค้าที่ง่ายเพราะรายรับได้ง่ายกว่าและมีทางเลือกด้านราคาหลากหลายจึงสามารถสนองความต้องการได้ทุกช่วงอายุ

3. ระดับการศึกษา

บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย (2559) ได้สรุปว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีเพียงด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน

โยชิตา นันทิภาคย์ (2562) ได้สรุปว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจการซื้อสินค้าร้านค้าปลีกผ่านสื่อสังคมออนไลน์ประเภท Instagram ของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่นวาย เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนมากอยู่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ทำให้มีพฤติกรรมคล้ายกัน

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รุจารินทร์ จิตต์แก้ว (2555) ได้สรุปว่า ลักษณะส่วนบุคคลทางด้านรายได้ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่ารายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับ รายได้ 10,001-20,000 บาท ต่ำกว่า 10,000 บาท กับ รายได้ 20,001-30,000 บาท ต่ำกว่า 10,000 บาท กับ รายได้ 30,000 บาทขึ้นไป 10,001-20,000 บาท กับ 30,000 บาทขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

โยชิตา นันทิภาคย์ (2562) ได้สรุปว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านรายได้ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจการซื้อสินค้าในร้านค้าปลีกผ่านสื่อสังคมออนไลน์ประเภท Instagram ของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่นวาย เนื่องจากความตั้งใจซื้อไม่ได้ขึ้นอยู่กับรายได้เพียงอย่างเดียวเพราะการตัดสินใจซื้อมักประกอบด้วยรสนิยมที่เกิดจากบทบาทหน้าที่ทางสังคมและปัจจัยด้านอื่นๆ รายได้จึงเป็นเพียงหนึ่งในเกณฑ์ที่ทำให้เกิดการตลาดแบ่งส่วนการตลาดในเรื่องราคายั่งยืนมากกว่า

5. อายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน

รุจารินทร์ จิตต์แก้ว (2555) ได้สรุปว่า ลักษณะส่วนบุคคลทางด้านอายุงานต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานภาคเอกชนที่มีอายุงาน 1-5 ปี กับ 10 ปี ขึ้นไป มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

สวัสดีศรี จิระประเสริฐกุล (2556) ได้สรุปว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาปริญญาตรีและอายุการทำงาน 1-3 ปี สรุปผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์ที่แตกต่างกัน ที่ค่านัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.05

ด้านค่าตอบแทน

วรดิรัตน์ ภาสดา (2559) ได้สรุปว่า พนักงานเงินรายได้สายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการด้านค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันและมีความต้องการด้านสวัสดิการด้านการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลของบิดามารดาหรือสิทธิการรักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ และสวัสดิการสำหรับผู้เกษียณอายุ เนื่องจากความมั่นคงทางอาชีพนั้นคือการมีงานทำมีรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอแก่การยังชีพ มีหลักประกันในการดำเนินชีวิตและค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับภาระงานของตนเอง

วิพัทธ์ งามพัททธิชัย (2559) ได้สรุปว่า เงินเดือนที่ได้รับกับระดับผลการศึกษาและความรู้ความสามารถ จำนวนโบนัส อัตราการปรับเพิ่มขึ้นของเงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง เงินเดือนที่ได้รับกับความรับผิดชอบ สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบ และจำนวนวันลาพักร้อน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน

กนกพร ประชุมวงศ์ (2561) ได้สรุปว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากที่สุด โดย Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ต้องการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นในแต่ละปีแสดงว่าเงินเดือนเป็นสิ่งสำคัญที่ Generation Y ให้ความสนใจมากและหวังว่าในแต่ละปีจะได้เงินเดือนขึ้นตามงานที่ทำ

ความมั่นคงในงาน

สุภาวดี ใจบุญ (2556) ได้สรุปว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตัดสินใจเลือกทำงานรัฐบาลมีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมากที่สุด เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมองว่าการทำงานภาครัฐบาลถึงจะให้ค่าตอบแทนที่น้อยกว่าแต่ก็มีความมั่นคงในหน้าที่การงานมากกว่าภาคเอกชน

วิพัทธ์ งามพัททธิชัย (2559) ได้สรุปว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งตีความได้ว่าองค์กรที่มีความมั่นคง มีโอกาสเติบโตในอนาคตและผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดไปหากได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐาน

ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า

วิพัทธ์ งามพัททธิชัย (2559) ได้สรุปว่า พนักงานในระดับเดียวกันมีโอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้่างเท่าเทียมและทั่วถึงองค์กรมีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆ อย่างทันท่วงทีและทั่วถึง องค์กรมีโปรแกรมส่งพนักงานไปอบรม และพัฒนาหรือทำงานยังสาขาที่ต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง นโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรท่านมีความยุติธรรม โอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายงานในอนาคตมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

จุฑามาศ อ้วนแก้ว และบุญญาพร แก้วยม (2564) ได้สรุปว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในเรื่องการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นตามความสามารถได้รับการพิจารณาความดีความชอบ โดยยึดหลักคุณธรรม การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรของท่านให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การไม่มีความวิตก

กังวลกับอนาคตการปฏิบัติงานและด้านการได้รับการสนับสนุนให้โอกาสไปศึกษาดูงานฝึกอบรมและลาศึกษาต่อ
ย่อมส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ด้านชื่อเสียงขององค์กร

สุภาวดี ใจบุญ (2556) ได้สรุปว่า ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กรมีผลในเชิงบวกต่อการเลือกทำงาน
ภาคเอกชนเพราะชื่อเสียงขององค์กร หมายถึง ความตระหนักรู้ รับรู้หรือรู้สึกว่าหน่วยงานมีความน่าไว้วางใจ
เชื่อถือได้มีอัตลักษณ์หรือเอกลักษณ์และภาพลักษณ์ในทางที่ดีจนเป็นที่น่าเคารพนับถือ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
และมีความประวัติความเป็นมาที่สร้างสิ่งที่ดีงามไว้เป็นที่น่าจดจำจนเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับจาก
บุคคลภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งมีผลต่อเกียรติยศชื่อเสียงและการยอมรับจากสังคม

รวิพัทธ์ งามพิทวิชย์ (2559) ได้สรุปว่า องค์กรเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป องค์กรเป็นที่รู้จักในระดับ
นานาชาติ องค์กรมีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากรและองค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรในการเป็น
ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาด
ใหญ่ 4 แห่ง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) และเก็บรวบรวมข้อมูล
ภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) ใช้เครื่องมือการวิจัยแบบสอบถาม (Questionnaire)
แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่
กรุงเทพมหานคร 21 จำนวน 162 คน (ฝ่ายบริหารสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 116 ตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane (1973) โดยใช้การสุ่มตัวอย่าง
แบบวิธีการสุ่มแบบง่าย (Random Sampling) ตามตำแหน่งงานของนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงาน
สรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามทั้งแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้
เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากร
ของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การ
งาน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ด้านชื่อเสียงองค์กร และด้านการตัดสินใจ มีจำนวนข้อคำถาม 17 ข้อ

กำหนดให้ 5 = ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด, 4 = ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก, 3 = ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง, 2 = ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย, 1 = ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ท่านได้พิจารณาจากอะไรบ้าง ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด มีจำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ

2. ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินความคิดเห็น กำหนดให้ 4.21 - 5.00 = ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด, 3.41 - 4.20 = ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก, 2.61 - 3.40 = ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง, 1.81 - 2.60 = ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย, 1.00 - 1.80 = ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร และการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21

2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 จำแนกตามปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ

2.2 ใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 จำแนกตามปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 ใช้สถิติ Multiple Regression ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการตัดสินใจด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ด้านชื่อเสียงขององค์กร ที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 โดยรวม มีระดับการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อความภาคภูมิใจของครอบครัวต่ออาชีพข้าราชการ/เจ้าหน้าที่สรรพากรมีผลต่อการประกอบการตัดสินใจเลือกทำงานในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ข้อท่านคิดว่าการตัดสินใจเลือกทำงานที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 เป็นการเลือกสถานที่ทำงานที่เหมาะสมและดีที่สุดสำหรับท่าน ข้อท่านมีการคิดวิเคราะห์อย่างดีก่อนตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ข้อท่านคิดว่าการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรเป็นการเลือกสายงานที่เหมาะสมและดีที่สุดสำหรับท่าน และข้อท่านมีการรวบรวมข้อมูลหรือสอบถามบุคคลใกล้ชิด เพื่อพิจารณาประกอบการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากร

2. ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 จำแนกตามปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ประชากรนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ที่มีอายุต่างกัน อายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ทำให้การตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรต่างกัน

2.2 ประชากรนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ที่มีเพศต่างกัน ระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้การตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรไม่ต่างกัน

3. ผลการศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ด้านชื่อเสียงขององค์กร ที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยในการตัดสินใจด้านค่าตอบแทนและด้านชื่อเสียงขององค์กร มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21

3.2 ปัจจัยในการตัดสินใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานและด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ไม่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 โดยรวม มีระดับการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ประชากรส่วนใหญ่มีการศึกษารวบรวมข้อมูลด้วยตนเองหรือจากสมาชิกในครอบครัวมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพข้าราชการ แล้วนำข้อมูลมาพิจารณาคิดวิเคราะห์ก่อนการตัดสินใจเลือกทำงาน เมื่อผ่านการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์มาแล้ว ประชากรส่วนใหญ่จึงตัดสินใจเลือกทำงาน เพราะเป็นทางเลือกที่เหมาะสมและดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herbert A. Simon (1960) (อ้างถึงใน บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย, 2559) กล่าวว่า เป็นการนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาทำการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและหลังจากนั้นก็ทำการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดและสอดคล้องกับ Plunkett and Attner (1994) (อ้างถึงใน ไรจ พิหาร, 2559) กล่าวว่า ใช้ระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์ โดยนำแต่ละทางเลือกมาเปรียบเทียบกับกันอย่างรอบคอบและเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเดียว

2. ผลการวิจัยการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 จำแนกตามปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ดังนี้

2.1 ประชากรนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ที่มีอายุต่างกัน ทำให้การตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับบุจารินทร์ จิตต์แก้ว (2555) กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคลทางด้านอายุต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับโยชิคา นันทิกาศย์ (2562) กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจการซื้อสินค้าร้านค้าปลีกผ่านสื่อสังคมออนไลน์ประเภท Instagram ของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ประชากรนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ที่มีอายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ทำให้การตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับบุจารินทร์ จิตต์แก้ว (2555) กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคลทางด้านอายุงานต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับสวัสดิศรี จิระประเสริฐกุล (2556) กล่าวว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาปริญญาตรีและอายุการทำงาน 1-3 ปี และปัจจัยส่วนบุคคลในด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์ที่แตกต่างกัน

2.3 ประชากรนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ที่มีเพศต่างกัน ทำให้การตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับพัชรินทร์ ขุดิพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) กล่าวว่า เพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจที่ตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชี

ขนาดใหญ่ 4 แห่งไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในปัจจุบันบริษัทให้ความเท่าเทียมในการคัดเลือกพนักงานโดยทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างก็มีสิทธิเท่าเทียมกัน และไม่สอดคล้องกับบริวิพจน์ งามพัททธิชัย (2559) กล่าวว่า เพศหญิงและเพศชายมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันโดยเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมากกว่าเพศชาย

2.4 ประชากรนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน ทำให้การตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับโยชิตา นันทิภาศย์ (2562) กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจการซื้อสินค้าร้านค้ามีลติแบรนด์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ประเภท Instagram ของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่นวาย เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้บริการอยู่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ทำให้มีพฤติกรรมคล้ายกัน และไม่สอดคล้องกับบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย (2559) กล่าวว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีเพียงด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกัน

2.5 ประชากรนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้การตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับโยชิตา นันทิภาศย์ (2562) กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านรายได้ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจการซื้อสินค้าในร้านค้ามีลติแบรนด์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ประเภท Instagram เนื่องจากความตั้งใจซื้อไม่ได้ขึ้นอยู่กับรายได้เพียงอย่างเดียวเพราะการตัดสินใจซื้อมักประกอบด้วยรสนิยมที่เกิดจากบทบาทหน้าที่ทางสังคมและปัจจัยด้านอื่นๆ รายได้จึงเป็นเพียงหนึ่งในเกณฑ์ที่ทำให้เกิดการตลาดแบ่งส่วนการตลาดในเรื่องราคาจ่ายขึ้นมากกว่า และไม่สอดคล้องกับรุจารินทร์ จิตต์แก้ว (2555) กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคลทางด้านรายได้ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ผลการวิจัยปัจจัยในการตัดสินใจด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ด้านชื่อเสียงขององค์กร ที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ดังนี้

3.1 ปัจจัยในการตัดสินใจด้านค่าตอบแทน มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ประชากรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านค่าตอบแทน ในเรื่องเงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและค่าครองชีพ ค่าล่วงเวลา โบนัส การปรับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น องค์กรมีสวัสดิการต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับวรดิรัตน์ ภาสตา (2559) กล่าวว่า ประชากรมีความต้องการด้านค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเหมาะสมกับค่าครองชีพและมีความต้องการด้านสวัสดิการด้านการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลของบิดามารดาหรือสิทธิค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว สวัสดิการสำหรับผู้เกษียณอายุ ในขณะที่วิวิพจน์ งามพัททธิชัย (2559) กล่าวว่า ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับกับระดับผลการศึกษาและความรู้ความสามารถ จำนวนโบนัส อัตราการปรับเพิ่มขึ้นของเงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง เงินเดือนที่ได้รับกับความรับผิดชอบ สวัสดิการต่างๆ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วย

ผู้สอบบัญชี และสอดคล้องกับกนกพร ประชุมวงศ์ (2561) กล่าวว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนใหญ่ต้องการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นเป็นสิ่งสำคัญที่ Generation Y ให้ความสนใจมาก

3.2 ปัจจัยในการตัดสินใจด้านชื่อเสียงขององค์กร มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ประชากรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร ในเรื่ององค์กรเป็นที่รู้จักทั่วไป มีความน่าเชื่อถือต่อบุคคลภายนอก และมีชื่อเสียงที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับสุภาวดี ใจบุญ (2556) กล่าวว่า ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กรมีผลในเชิงบวกต่อการเลือกทำงานภาคเอกชนเพราะชื่อเสียงขององค์กร ทำให้รับรู้หรือรู้สึกว่าหน่วยงานมีความน่าไว้วางใจ เชื่อถือ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกและภายใน และสอดคล้องกับบริพัทธ์ งามพัทวิชัย (2559) กล่าวว่า องค์กรเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป องค์กรเป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ องค์กรมีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากรและองค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรในการเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3.3 ปัจจัยในการตัดสินใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ไม่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ประชากรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ในเรื่ององค์กรมีความมั่นคง ไม่มีความเสี่ยงในการเลิกจ้างพนักงาน และทำงานเสร็จตามกำหนดอย่างเต็มความสามารถและมีผลงานตามเกณฑ์มาตรฐาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับสุภาวดี ใจบุญ (2556) กล่าวว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตัดสินใจเลือกทำงานรัฐบาลมีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมากที่สุด เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมองว่าการทำงานภาครัฐบาลก็มีความมั่นคงในหน้าที่การงานมากกว่าภาคเอกชน และไม่สอดคล้องกับบริพัทธ์ งามพัทวิชัย (2559) กล่าวว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3.4 ปัจจัยในการตัดสินใจด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ไม่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ประชากรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ในเรื่องมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งในสายงานในอนาคต มีโอกาสฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้ใหม่ๆ และมีนโยบายการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง และการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม ซึ่งไม่สอดคล้องกับบริพัทธ์ งามพัทวิชัย (2559) กล่าวว่า โอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง พนักงานในระดับเดียวกันมีโอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ อย่างเท่าเทียมและทั่วถึงองค์กรมีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆอย่างทันสมัยและทั่วถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง นโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรท่านมีความยุติธรรม โอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายงานในอนาคตมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง และไม่สอดคล้องกับจุฑามาศ อ้วนแก้ว และบุญญาพร แก้วยม (2564) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในเรื่องการมี

โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นตามความสามารถได้รับการพิจารณาความดีความชอบ โดยยึดหลักคุณธรรม การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรของท่านให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การไม่มีความวิตกกังวลกับอนาคตการปฏิบัติงานย่อมส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าด้านอายุและด้านอายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้การตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนการทดสอบรับเข้าทำงานในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากร โดยไม่จำกัดอายุและประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่เลือกเข้าทำงานในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากร เนื่องจากยิ่งองค์กรมีนักตรวจสอบภาษีอากรเพิ่มขึ้นองค์กรก็จะเติบโตมากขึ้นและสามารถจัดเก็บภาษีให้ประเทศได้เพิ่มขึ้นตาม

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าด้านเพศ ทำให้การตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรไม่ต้องเน้นประเด็นด้านเพศ เพราะความต้องการตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรอาจจะเกิดขึ้นได้กับทุกเพศอยู่แล้ว

ปัจจัยในการตัดสินใจด้านด้านค่าตอบแทน

จากผลการวิจัยองค์กรควรให้ความสำคัญกับเงินเดือนค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและค่าครองชีพ ค่าล่วงเวลา โบนัส การปรับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นและสวัสดิการต่างๆ โดยอาจจะมีการให้ค่าตอบแทนหรือปรับอัตราเงินเดือน ซึ่งอาจจะวัดจากปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ตามนโยบายหรือวัดจากมูลค่าการจัดเก็บภาษีที่เก็บได้ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้แก่ักตรวจสอบภาษีอากรและผู้ที่กำลังตัดสินใจเลือกทำงานในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากร

ปัจจัยในการตัดสินใจด้านด้านชื่อเสียงขององค์กร

จากผลการวิจัยควรให้ความสำคัญกับการให้องค์กรเป็นที่รู้จัก มีความน่าเชื่อถือและมีชื่อเสียงที่ดีต่อบุคคลภายนอก ซึ่งองค์กรควรมีการประชาสัมพันธ์ในด้านต่างๆ เช่น การให้ความรู้และให้การแนะนำด้านภาษีอากรให้กับประชาชนทั่วไปเพื่อให้เกิดความเข้าใจไปในแนวทางเดียวกัน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือหรือตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับการชำระภาษี การยื่นแบบแสดงรายการ และการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในขององค์กร เพื่อไม่ให้เกิดข้อโต้แย้งหรือทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาด้านประชากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น ประชากรในจังหวัดกรุงเทพมหานครหรือในระดับภาค เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่มีความแตกต่างกัน
2. ควรศึกษาวิจัยในหลายมิติที่มีผลต่อการทำงาน เช่น ความสุขในการทำงานหรือประสิทธิภาพในการทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงมากยิ่งขึ้น นำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป
3. ควรเพิ่มเครื่องมือในการศึกษาวิจัยให้กว้างขึ้นนอกเหนือจากแบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อให้เป็นข้อมูลที่เป็นเชิงคุณภาพเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร ประชุมวงศ์. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฑามาศ อ้วนแก้ว และ บุญญาพร แก้วยม. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกรณีศึกษาพนักงาน บริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง*. วารสารบริหารธุรกิจ, เทคโนโลยีมหานคร.
- พัชรินทร์ ชุตินวงศ์รุ่งโรจน์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โยษิตา นันทิภาคย์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าในร้านค้าปลีกผ่านสื่อสังคมออนไลน์ประเภท Instagram ของผู้บริโภคเจนเนอเรชันวาย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิพัชร์ งามพัทวิชัย. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รุจารินทร์ จิตต์แก้ว. (2555). *อิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โรจ พิหาร. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการบริษัทรับเหมาก่อสร้างของประชากรในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- วรดิรัตน์ ภาสตา. (2559). *ความมั่นคงในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานเงินรายได้สายสนับสนุนวิชาการภายหลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สวัสดีศรี จิระประเสริฐกุล. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์*. วารสารการตลาดและการสื่อสาร, ปีที่ 1 (ฉบับที่ 2).
- สุภาวดีใจบุญ. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานภาครัฐบาลหรือภาคเอกชนเมื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. สารนิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.