

ลักษณะงาน และสวัสดิการ ที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่ง  
ในเขตกรุงเทพมหานคร  
Job Description and Welfare Affecting Decisions of Job Application for  
Specific Government Organization in Bangkok District

ปนัดดา จำปารัตน์  
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Panatda Jamparat  
E-mail: 6414993009@rurmail.ru.ac.th  
Faculty of Business Administration Program in Management  
Ramkhamhaeng University  
Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของนักวิชาการที่มีต่อลักษณะงาน สวัสดิการในการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของลักษณะงาน และสวัสดิการที่มีต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.77 ตัวอย่างจำนวน 200 คน เลือกจากการสุ่มตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็นแบบเฉพาะเจาะจง สถิติที่ใช้ประกอบ สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทั้งนี้การทดสอบสมมติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ระดับความคิดเห็นปานกลางต่อการดำเนินการด้านลักษณะงาน และให้ระดับความคิดเห็นค่อนข้างเห็นด้วยต่อการดำเนินการด้านสวัสดิการ ในขณะที่ให้ระดับความคิดเห็นปานกลางต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะงานส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่สวัสดิการไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

**คำสำคัญ:** ลักษณะงาน/ สวัสดิการ/ การตัดสินใจ

## ABSTRACT

The purposes of this study aimed to (1) to explore and summarize government officer opinions of job applicants on job description Welfare in decisions of job application for specific government organization in Bangkok district; (2) to analyze and summarize the influence of job description and welfare effect on the decisions of job application for specific government organization in Bangkok district. the administered questionnaire with the reliability value of 0.77 and approved content validity by the experts were employed for data collection. The 200 samples were randomly selected by using the purposive sampling method. Both descriptive and inferential statistics were applied including percentage calculation, frequency, mean, standard deviation, as well as, multiple regression analysis. statistical significance level 0.05

The results were concluded that the respondents including the organization personnel moderately agreed toward job description in regular practice. However, the respondents rather agreed toward welfare. Moreover, it was shown that they moderately agreed toward decisions of job application for specific government organization in Bangkok district.

Finally, the research hypotheses were proved that job description affected in decisions of job application for specific government organization in Bangkok district with statistical significance level at 0.05 IN contrast, welfare did not affected.

**Keywords:** job Description / Welfare / Decisions of Job Application

## บทนำ

องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนองค์กร โดยต้องให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ตั้งแต่กลยุทธ์ ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรตามมิติต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหาให้น้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อความสำเร็จขององค์กรที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญพ.ศ. 2551 ในมาตรา 34 บัญญัติไว้ว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี” (นราทิพย์ ผินประดับ, 2562)

ซึ่งสถานการณ์ในปัจจุบัน แม้ว่าการสมัครสอบแข่งขันราชการมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น จากข้อมูลการสมัครสอบ ก.พ. (ภาค ก) ปี 2563 มีผู้สมัครทั้งหมด 500,000 คน มีผู้สอบผ่าน 13,604 คน (2.72%) สอบ ก.พ. (ภาค ก) ปี 2564 มีผู้สมัครทั้งหมด 719,805 คน มีผู้สอบผ่าน 11,3149 คน (1.58%) (สำนักงาน ก.พ., 2563, 2564) แต่ยังคงปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ เนื่องจากความไม่สมดุลระหว่างปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายไม่มีการระบุขอบเขตงานที่ชัดเจนและผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดภาวะสมองไหล บุคลากรที่มีคุณภาพเคลื่อนย้ายจากภาครัฐไปสู่ภาคเอกชน ดังนั้นภาครัฐต้องใช้กลยุทธ์แข่งขันกันเพื่อที่จะดึงดูดกำลังคนคุณภาพให้เข้าสู่ระบบราชการและค้นหาวิธียกระดับคุณภาพพระระบบและสวัสดิการให้ดียิ่งขึ้น เพราะหากภาครัฐไม่ประสบความสำเร็จในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันมีความเป็นไปได้ว่าการเข้าสู่ระบบราชการของกำลังคนคุณภาพจะลดน้อยลงซึ่งถือเป็นภัยคุกคามและเป็นความท้าทายที่แท้จริงสำหรับภาครัฐในอนาคต(อิสริย์ เพชรโรจนกิตต์, 2563)

และจากงานวิจัยสำรวจของบริษัทเฮย์กรุ๊ป(ประเทศไทย) ได้รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานภาครัฐ พบว่า การขึ้นเงินเดือนข้าราชการไม่ใช่คำตอบที่ดีที่สุดแต่หากเป็นงานที่ตรงใจ เพราะงานวิจัยพบว่าปัจจัยเรื่องลักษณะงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายที่ตรงกับความสนใจส่วนตัวได้รับความพอใจสูงสุด ส่วนความพอใจในโอกาสและอนาคตของการเติบโตในองค์กรมีความพึงพอใจต่ำสุด โดยที่ปัจจัยคนทำงานกังวลมากคือความมั่นคงและการเติบโต นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจคือค่าตอบแทนและสวัสดิการ เนื่องจากการได้รับเงินเดือนสูงไม่ใช่ปัจจัยที่อยากให้เปลี่ยน หากแต่เป็นเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานของบุคคลไม่ใช่จ่ายตามปัจจัยอื่น และการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อสวัสดิการความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เพอร์เดริก เฮอร์สเบิร์ก (1982 อ้างถึงในนิธญา จันทร์เสถียร, 2559)

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจนกับกลุ่มผู้ที่ตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในองค์กรรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่จะนำไปสู่ผลสรุปของการศึกษาที่ว่าปัจจัยด้านลักษณะงานและสวัสดิการที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้นำเสนอปัญหาของการวิจัยของการศึกษาดังต่อไปนี้

1. นักวิชาการที่ทำงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ระดับความสำคัญอย่างไรต่อปัจจัยด้านลักษณะงานและสวัสดิการที่จะได้รับจากองค์กร
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานและสวัสดิการจะส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่ในลักษณะใด

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัยที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของนักวิชาการที่มีต่อลักษณะงาน สวัสดิการในการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของลักษณะงาน และสวัสดิการที่มีต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตของการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ ดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านประเภทการศึกษา

การศึกษานี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ได้ถูกสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา ซึ่งได้กล่าวต่อไปในหัวข้อขอบเขตเนื้อหา

สำหรับการกำหนดขนาดตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยได้ใช้สูตรคำนวณ Yamane (1967) ซึ่งได้จำนวนทั้งสิ้น 210 คน แต่ผู้วิจัยจะใช้จำนวน 200 คน

#### 2. ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่จะใช้ศึกษา และนำตัวแปรเหล่านั้นมาศึกษารายละเอียดของตัวแปรทุกตัวแล้วความสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างกัน

### 3. ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรประเภทต่างๆ ได้แก่

3.1 ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น ได้แก่ ลักษณะงาน และสวัสดิการ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

### 4. ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหน่วยงานและบุคคลที่ได้นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

1. องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ องค์กรของภาครัฐที่อยู่เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยที่องค์กรและหน่วยงานจะนำไปใช้ในเรื่อง การกำหนดลักษณะงานและการจัดสรรสวัสดิการที่ควรจัดหาให้เหมาะสมสำหรับผู้จะสมัครเข้าทำงานให้กับองค์กร

2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่างๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่างๆ อาทิ

2.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น

2.2 นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

2.3 นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้

3.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่

3.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น

3.3 นำไปใช้เป็นการขยายความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

### แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาที่ได้สามารถสรุปคุณลักษณะของลักษณะงานได้ ดังต่อไปนี้ งานที่มีการกำหนดรายละเอียดหน้าที่ที่ชัดเจน งานที่มีความเป็นเอกลักษณ์ งานที่หลากหลายกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน งานที่เปิดโอกาสให้ผู้ทำงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รวมถึงงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อที่บุคคลจะปฏิบัติงานนั้นให้ประสบผลสำเร็จ

ผลการศึกษาที่ได้ สามารถสรุปคุณลักษณะของสวัสดิการได้ ดังต่อไปนี้ สวัสดิการเป็นสิ่งที่นายจ้างจัดหาให้กับลูกจ้างนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ได้รับ ไม่ว่าจะเป็นด้านสภาพแวดล้อมที่ดี ความปลอดภัยในการทำงาน สิทธิการลาหรือวันหยุดพักผ่อน การเข้าถึงสิทธิการรักษาพยาบาล วงเงินกู้ฉุกเฉิน เพื่อประกันความมั่นคงและเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง ให้มีกำลังใจปฏิบัติงานให้เป็นผลดีแก่องค์กร

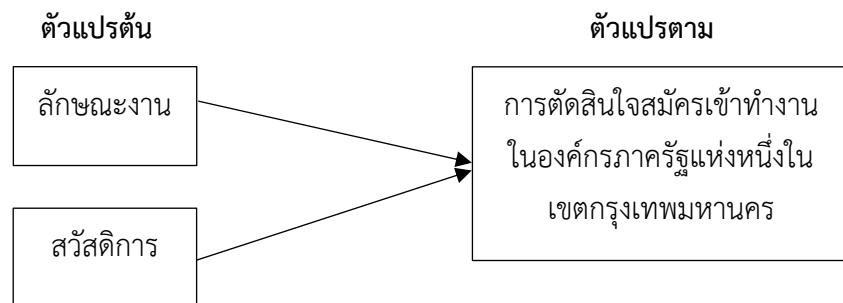
ผลการศึกษาที่ได้ สามารถสรุปคุณลักษณะของการตัดสินใจได้ ดังต่อไปนี้ การตัดสินใจเป็นการนำเอาข้อมูลที่ได้จากการรับรู้ ศึกษา รวบรวมเพื่อนำมาวิเคราะห์แล้วประมวลผลทางความคิด เพื่อหาแนวทางก่อนจะนำไปสู่การปฏิบัติ และทำการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ

**สมมุติฐานที่ 1 :** ลักษณะงานส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

**สมมุติฐานที่ 2 :** สวัสดิการส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

### กรอบแนวความคิด

ภาพตัวแปรและเส้นทางการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร



### ระเบียบวิธีการวิจัย

#### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและ/ หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่างๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิด เอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าวส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูลโดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่

1.1 เป็นบุคคลที่มีอาชีพรับราชการ ตำแหน่งนักวิชาการหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีรายได้ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของภาค 1 ประกอบด้วยพื้นที่กรุงเทพมหานคร 1- 9 และอาศัยอยู่ในบริเวณกรุงเทพมหานคร

1.2 เป็นบุคคลที่เคยมีประสบการณ์สมัครเข้าทำงานในหน่วยงานราชการ

1.3 เป็นบุคคลที่มีความรู้และความสนใจเกี่ยวกับการสมัครเข้าทำงานในตำแหน่งนักวิชาการ จำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นมีทั้งสิ้น 437 คน (หน่วยงานรัฐที่จัดเก็บภาษี)

#### 2. ตัวอย่าง

ตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนของประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาเนื่องจากขนาดของประชากรที่มีขนาดใหญ่ และผู้วิจัยจะใช้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงกับประชากรของการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ดังต่อไปนี้

2.1 ทบทวนคุณสมบัติของประชากรที่กำหนดไว้ในเบื้องต้น

2.2 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณจากสูตร Yamane (1967) ที่แสดงไว้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

ในที่นี้  $n$  = จำนวนหรือขนาดตัวอย่าง

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนของจำนวนหรือขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05

แทนค่าสูตรจะได้จำนวนหรือขนาดตัวอย่างเท่ากับ 210 ตัวอย่าง

ผู้วิจัยจะใช้จำนวน 200 ตัวอย่างเนื่องจากข้อจำกัดทางด้านเวลา

### 3. เครื่องมือในการศึกษา

งานวิจัยฉบับนี้ดำเนินการอยู่นี้ได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยการตั้งเป็นคำถามและผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามที่เป็นลักษณะของการแสดงความคิดเห็น ดังมีรายละเอียดของการจัดทำเครื่องมือ คือ

#### 3.1 ที่มาของเครื่องมือ

ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัว และทุกประเภทนั้น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย

3.1.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน

3.1.3 คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ

3.1.4 คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

#### 3.2 องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถามซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ที่พัก อาศัยปัจจุบัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ

**ส่วนที่ 2** เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่องลักษณะงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ

**ส่วนที่ 3** เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่องสวัสดิการ มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ

**ส่วนที่ 4** เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่องการตัดสินใจ มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนนโดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

#### 3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคำถามของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งการตรวจสอบเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

##### 3.3.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญต่อประเด็นคำถามที่จะใช้วัดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความคิดเห็น หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะต่างๆ และนำมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับข้อคำถามที่มีการท้วงติงและแนะนำ

##### 3.3.2 การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้ทำการทดลองโดยนำแบบสอบถามจำนวน 30-40 ชุด ไปทดลองกับกลุ่มทดลองจำนวน 30-40 คน ซึ่งกลุ่มทดลองจะต้องมีคุณสมบัติของประชากรอย่างครบถ้วน เมื่อได้รับคำตอบแล้วจะนำคำตอบไปคำนวณค่า โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนแบชอัลฟาของตัวแปรแต่ละตัวเป็นดังนี้

ชื่อตัวแปรต้น และตัวแปรตาม	ค่าสัมประสิทธิ์คอรีนแบซัลฟ่า
1. ลักษณะงาน	0.71
2. สวัสดิการ	0.72
3. การตัดสินใจ	0.74
ค่ารวม	0.77

ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรทั้งค่ารวม พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.77 และอยู่ในช่วง 0.7-1.00 แสดงว่าผู้วิจัยสามารถนำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือของการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้เก็บข้อมูลได้

#### 4. ประเภทของสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ คือ

##### 4.1 สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

4.1.1 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์และอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งใช้มาตรวัดนามบัญญัติและมาตรจัดอันดับ(กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544)

4.1.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความคิดเห็นของตัวอย่างในเรื่องลักษณะงาน สวัสดิการและการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งใช้มาตรวัดอันตรภาค (Interval Scale) ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่า

เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของผู้สมัครงานที่มีต่อลักษณะงาน สวัสดิการในการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

4.2 สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อการทดสอบสมมติฐานสำหรับการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่าเพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของลักษณะงาน และสวัสดิการที่มีต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ในกรณีนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปของอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้มาตรวัดอันตรภาค ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

ตัวแปรอิทธิพล	b	beta	t	P-Value (Sig)
ลักษณะงาน	0.23	0.23	3.24	0.01*
สวัสดิการ	0.11	0.12	1.67	0.09

ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจ

ค่าสถิติ : R-square = 0.83, df = 2, 197, F = 8.96, P ≤ 0.05\*

#### สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีอายุอยู่ในช่วง 21 – 30 ปี ในขณะที่ระดับการศึกษาซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือปริญญาตรี ซึ่งส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันมากกว่า 3 ปีขึ้นไป – 15 ปี

ผลสรุปความคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่อประเด็นที่ศึกษาเรื่องลักษณะงาน สรุปได้ว่าโดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็นย่อย สรุปได้ว่าประเด็นที่ค่อนข้างเห็นด้วย คือ ประเด็นเรื่องลักษณะงานมีความสอดคล้องกับความถนัด และเห็นด้วยในระดับปานกลางในสามลำดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ลักษณะงานมีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ และลักษณะงานมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลสรุปความคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่อประเด็นที่ศึกษาเรื่องสวัสดิการ สรุปได้ว่าโดยภาพรวมคือ ค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายประเด็นย่อย สรุปได้ว่ามีประเด็นที่ค่อนข้างเห็นด้วยสามลำดับแรก ได้แก่ ประเด็นเรื่องสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่บุคลากรมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน สวัสดิการด้านสิทธิค่าเล่าเรียนของบุตรมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน และสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ตามลำดับ

ผลสรุปความคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่อประเด็นที่ศึกษาเรื่องตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่าโดยภาพรวมคือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็นย่อย สรุปได้ว่าประเด็นที่ค่อนข้างเห็นด้วย คือ การตัดสินใจภายหลังได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและสวัสดิการ และเห็นด้วยในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสุขของครอบครัวทำให้ตัดสินใจที่จะทำงานในองค์กรภาครัฐ หากสามารถตัดสินใจใหม่ได้อีกครั้งจะยังเลือกสมัครทำงานกับองค์กรภาครัฐ และความมั่นคงในการทำงานทำให้ตัดสินใจที่จะทำงานในองค์กรภาครัฐ ตามลำดับ

## อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาที่พบว่าลักษณะงานส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของพอนันท์ เพ็ชรมั่นคง (2559) ได้อธิบายว่าปัจจัยที่ส่งผลในการเลือกอาชีพของนักศึกษา สาขาการจัดการการบิน สถาบันเทคโนโลยีการบิน สถาบันเทคโนโลยีการบิน มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศวันออก คือด้านลักษณะของงาน ปัญญา ปริญาคุณธรรม (2543 อ้างถึงในจිරนนท์ ไวยศรีแสง 2555) ได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสายการเรียนของนักเรียนประถม ปรากฏว่ามีสิ่งที่เป็นอิทธิพลคือเลือกเพราะลักษณะงาน เช่น ต้องการประกอบอาชีพที่มั่นคงและน่าสนใจตามความถนัดของตนเองและมีความก้าวหน้าเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเอง พัฒน์กมล อ่อนสำลี (2554 อ้างถึงในอมรรัตน์ ประเสริฐทรัพย์ 2562) ได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทน ตามลำดับ ต่อเกียรติ จินจุนทการ (2552 อ้างถึงในโรจน์ลักษณ์ ชื่นชลธิ 2560) ได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรมของคณงานรายวันในจังหวัดสมุทรสาคร ปัจจัยค่าจ้างที่ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ และปัจจัยจิตใจที่ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน และวันวิสาขพลอยอินสว่าง ประสบชัย พสุนนท์(2565) ได้อธิบายเกี่ยวกับ ปัจจัยเชิงกระตุ้นที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในธุรกิจโรงแรมของกลุ่ม Generation Z ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในธุรกิจโรงแรม คือลักษณะงาน

2. ผลการศึกษาที่พบว่าสวัสดิการไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของอารีย์ญา ดิลกพัฒน์มงคล(2561) ที่อธิบายว่าสวัสดิการด้านเศรษฐกิจและสวัสดิการด้านสังคมไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา อาจเนื่องมาจากสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครมีความเหมือนกับ



องค์กรรัฐแห่งอื่นแต่ภาระงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณและความท้าทายมากกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธาริณี อังคัยศ สมทรง คันธนที และนพดล คำพิทักษ์ (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยในการเลือกอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการเลือกอาชีพด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงบวกต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber คือ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์(2553 อ้างถึงในทวีพัชร งามพัทธวิชย์ 2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิต ศึกษาศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และนิตยา ชื่นอารมณ(2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตพัฒนากรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น โดยด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นมากที่สุด รองลงมาคือด้านค่านิยมด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยที่องค์กรที่ทำหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีรายได้ต้องนำมาพิจารณาในการทำให้ผู้สมัครงานตัดสินใจที่จะเข้าทำงานกับองค์กรคือ การให้ความสำคัญกับลักษณะงาน
2. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องลักษณะงานนั้น สิ่งที่องค์กรควรพิจารณาให้ความสำคัญในเรื่องนี้ได้แก่ ลักษณะงานที่มีความสอดคล้องกับความถนัด ลักษณะงานมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และลักษณะงานมีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ
3. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องสวัสดิการนั้น แม้จะไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร แต่สิ่งที้องค์กรควรพิจารณาให้ความสำคัญในการพัฒนาสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่บุคลากร สวัสดิการด้านสิทธิค่าเล่าเรียนของบุตร และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล
4. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร สิ่งที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ได้แก่ การตัดสินใจภายหลังได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและสวัสดิการ ความสุขของครอบครัว ทำให้ตัดสินใจที่จะทำงานกับองค์กรภาครัฐ และหากตัดสินใจใหม่อีกครั้งจะยังเลือกทำงานกับองค์กรภาครัฐ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อในโอกาสต่อไป ดังนี้คือ

1. ประเด็นที่พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผลการศึกษาที่พบว่า
  - 1.1 สวัสดิการไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร สาเหตุที่ไม่สอดคล้องอาจเนื่องมาจาก
    - จำนวนตัวอย่างที่ยังไม่มากพอ เพราะมีเวลาจำกัด
    - สภาพแวดล้อมในขณะที่ทำการศึกษา เช่น บรรยากาศในขณะที่ให้ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม
    - ปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อตัวแปรที่ศึกษาและต้องมีการนำมาศึกษาเพิ่มเติมในงานวิจัยครั้งต่อไป

1.2 ผู้วิจัยสำหรับโอกาสต่อไป ควรศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นๆ เพื่อขยายผลการศึกษาให้กว้างขวางมากขึ้น เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบเพื่อให้ได้ความรู้ในมุมมองที่กว้างขวางเพิ่มขึ้นซึ่งจะได้สรุปเป็นภาพรวมของประชากรที่สนใจลักษณะงานและสวัสดิการ ได้ชัดเจนเพิ่มมากขึ้นกว่าประชากรกลุ่มใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในองค์กรภาครัฐอย่างไร

2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ ร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ได้แก่

2.1 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

2.2 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษาบางประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้านี้

3. ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่นๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

### หนังสือ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *ระบบข้าราชการในอนาคต: บทบาทหน้าที่ของก.พ. และ บทบาทหน้าที่ของส่วนราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

กัลยา วินิชย์บัญชา. (2540). *การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประวีณ ฒ นคร. (2551). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 สรุปสาระสำคัญและ คำอธิบายรายมาตรา*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน

กัลปยารัตน์ อีระธนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2559). *แนวคิดและหลักการบริหารคนเพื่อผลงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วี.เจ.พรินติ้ง.

### วิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระ

ณัชพล หลั่งนาค, วัชร มนต์สนธิ, จริญญา แก้วภักดี, อุดมศักดิ์ ปัญญาเข้ม, & ชุมภูษุช ไชยชมภู. (2020). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิต สาขาบัญชีเข้าทำงานในสถานประกอบการจังหวัดเชียงราย*. วารสารการวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 14(1), 1-13.

พิชชา ภาณุทศเศรษฐ์.(2561). *การศึกษาปัจจัยศักยภาพการสื่อสารบุคลิกภาพและแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกบุคลากรเข้าทำงานในองค์กรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*.

โรจน์ลักษณะ ชื่นชลธิ. (2560). *การศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย*. (สารนิพนธ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัยการจัดการ.

- ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิต กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.* (งานค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, คณะบริหารธุรกิจ.
- ณัชชา ธงชัย. (2563). *ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.* (สารนิพนธ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม
- อารีย์ญา ดิลกพัฒน์มงคล. (2561). *ปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.* (สารนิพนธ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัยการจัดการ.
- พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง.* (งานค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.

### สื่ออิเล็กทรอนิกส์

- ผลสำรวจความพึงพอใจในการทำงานในภาครัฐ. (online). Available. <http://www.https://www.gotoknow.org/posts/41927>. สืบค้นเมื่อวันที่ 14 ก.ค. 2566
- สำนักงานก.พ. *สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ.* (online). Available. <https://www.ocsc.go.th/compensation>. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 ก.ค. 2566
- สถิติคนสมัครสอบภาค ก. (online). Available. <https://www.thematter.co/brief/brief>. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 ก.ค. 2566
- การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management). (online). Available. <https://www.th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-whatishrm-190117/>. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 ก.ค. 2566
- กระทรวงแรงงาน *แนวทางการตัดสินใจด้านอาชีพ.* จาก. <https://www.lb.mol.go.th/>. สืบค้นเมื่อ 1 ส.ค. 2566
- ปัจจัยอะไรที่ดึงดูดพนักงานให้อยากมาสมัครงานกับองค์กร.* (online). Available. <http://www.prakal.com/2012/07/18/>. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ส.ค. 2566