

แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลัง
ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

**MOTIVATION FACTORS OF FINANCIAL AND FISCAL
ORGANIZATION SELECTION AMONG CIVIL SERVANTS OF
BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION**

เสาวณิต เงินเรืองโรจน์
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Saowanit Ngoenruangroat

E-mail : 6414993072@rumail.ru.ac.th

Department of Accounting, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (2) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจูงที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ทำงานด้านการเงินและการคลัง จำนวน 331 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ (1) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติการทดสอบแบบ t-test และใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหากในการวิเคราะห์พบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของ LSD และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังต่างกัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังไม่ต่างกัน (2) ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงและด้านสถานภาพ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (3) ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงานด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและความเป็นไปได้ในการเติบโต ด้านนโยบายของกิจการและการกำกับดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสถานภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ; การเงินและการคลัง

ABSTRACT

The objectives of this study were (1) to study the decision to work in the field of financial and fiscal of Bangkok Metropolitan Administration civil servants, (2) to study the motivation factors of financial and fiscal organization selection among civil servants of Bangkok Metropolitan Administration, classified by personal factors, and (3) to study the motivation factors and supporting factors of financial and fiscal organization selection among civil servants of Bangkok Metropolitan Administration. The sample of this study consisted of 331 Bangkok Metropolitan Administration civil servants who work in financial and fiscal organization. A research instrument for data collection was a questionnaire, which was divided into two parts: (1) Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean and standard deviation, and (2) Inferential statistics including t- test and one-way ANOVA statistics as well as LSD for a pairwise comparison in case that the differences were found.

The study's results indicated that (1) the respondents with different personal factors of Bangkok Metropolitan Administration civil servants, including position level, years' experience and average monthly income were differently decision to work in the field of financial and fiscal. In contrast, the respondents with different gender, age, status and education level were indifferently decision to work in the field of financial and fiscal, (2) motivation factors and supporting factors, including achievement, security and status

influenced selection among civil servants of Bangkok Metropolitan Administration, and (3) however, motivation factors and supporting factors, including achievement, recognition, the work itself, responsibility, advancement and growth, corporate policy and supervision, relationship with supervisor and peers, work conditions and salary did not influence selection among civil servants of Bangkok Metropolitan Administration.

Keywords: Motivation factors; Financial and fiscal

บทนำ

อาชีพ เป็นสิ่งที่สำคัญในวิถีชีวิตและการดำรงชีพในปัจจุบัน ในอดีตอาชีพข้าราชการได้รับความนิยมนับอย่างสูง เนื่องจากได้รับการยกย่องว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีมั่นคง ได้รับการยกย่องจากสังคม แต่ในปัจจุบันการเลือกเข้าสู่ตลาดแรงงานภาคเอกชนกลับได้รับความนิยมน่าขึ้น เนื่องจากอัตราผลตอบแทนที่สูงกว่ามาก มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสามารถเติบโตในสายงานได้เร็ว

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 โดยข้าราชการประจำนั้นมีการแบ่งตามสายงาน โดยหนึ่งในสายงานที่สำคัญและถือเป็นหัวใจหลักในการบริหารงานของกรุงเทพมหานคร คือ สายงานที่เกี่ยวข้องกับการเงินและการคลัง ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และยังมีตำแหน่งของบุคลากรด้านการเงินและการคลังว่าง และมีการเปิดรับสมัครและเรียกบรรจุจนหมดบัญชีการสอบทุกครั้ง

ดังนั้น จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยเล็งเห็นว่าเป็นประเด็นที่สำคัญ ในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อทราบถึงแรงจูงใจในการเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยใช้กรอบแนวคิดในการตั้งสมมติฐานของงานวิจัยในครั้งนี้ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจ้าง ซึ่งผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์โดยตรงแก่กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้มาใช้เป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์ในการดึงดูดบุคคลเข้าทำงานและเอื้อต่อการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
2. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลัง จำนวน 1,901 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2566)

2. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เริ่มดำเนินการในช่วง เดือนมิถุนายน - สิงหาคม 2566

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3.1.2 ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การให้ความสำคัญกับพนักงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพและความเป็นไปได้ในการเติบโต และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายกิจการและการกำกับดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพการทำงาน เงินเดือน สถานภาพ และความมั่นคงในงาน

3.2 ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

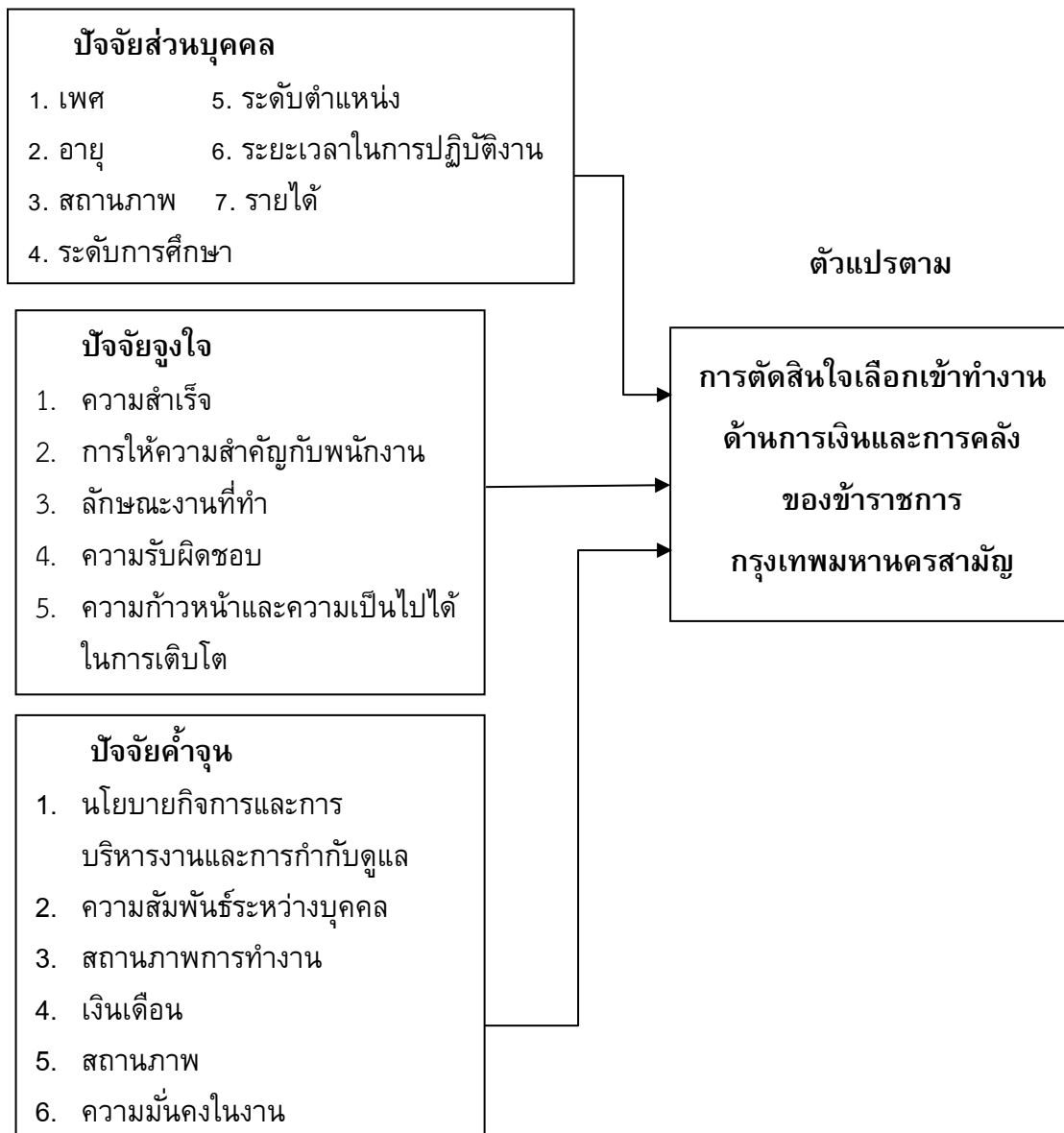
1. รับรู้ถึงการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

2. รับรู้ถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับองค์กรในการนำผลวิจัยไปปรับปรุงองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคลให้ได้บุคลากรที่มีความภาคี พร้อมทำงานให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของแรงจูงใจ

ชนสธรณ์ ล้ำจวน (2557) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจให้แสดงออกและผลักดันในสิ่งที่บุคคลต้องการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

วิภาดา ลีไพบูลย์ (2560) กล่าวว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจูงใจ ให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยเห็นว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น และมีผลต่อเนื่องมาจาก แรงขับหรือแรงกระตุ้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herberg's Two – Factor Theory)

Herzberg (1959) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่ยอมรับในวงกว้าง ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ เป็นตัวกระตุ้นให้อยากเข้าทำงาน สนุกกับงาน ทำให้มีความตั้งใจทำงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกในด้านดี ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกเข้าทำงานโดยตรง ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จ หมายถึง ความสำเร็จจากการทำงานที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ความสำเร็จลุล่วงตามที่ต้องการ การมองเห็นความสำเร็จในชีวิต

2. การให้ความสำคัญกับพนักงาน หมายถึง การได้รับความเท่าเทียม การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การได้รับการยกย่อง ยอมรับจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน มีนโยบาย สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับพนักงาน ทำให้บุคคลนั้น มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง รูปแบบการดำเนินงานของการทำงาน มีความตรงต่อสาขาวิชาชีพ มีความท้าทาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การทำงานตรงกับความชื่นชอบส่วนบุคคล มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน หรือพนักงานสามารถมองเห็นความสำเร็จในงานนั้นได้

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การกำหนดกรอบของหน้าที่ในตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน มีอิสระในการทำงาน มีปริมาณงาน ขอบเขตของงานที่เหมาะสม รวมถึงการได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญ

5. ความก้าวหน้าและความเป็นไปได้ในการเติบโต หมายถึง ความต้องการในการเติบโตในตำแหน่งตามสายงาน ผลตอบแทนที่ได้รับ สถานะทางสังคม การได้รับโอกาสพัฒนาที่เป็นไปในทางที่ดีในสายงาน การได้รับงาน ที่มีความท้าทายมากขึ้น

ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลคงความต้องการทำงานอยู่ได้ หากไม่มีปัจจัยนี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ ในการเลือกเข้าทำงานที่ไม่ได้เกี่ยวกับการทำงานโดยตรง ประกอบด้วย

1. นโยบายกิจการและการกำกับดูแล หมายถึง องค์กรมีการจัดการนโยบาย การติดต่อสื่อสาร มีโครงสร้างบริหารที่ชัดเจน มีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ไม่เกิดความซ้ำซ้อน การบริหารงานมีความโปร่งใส ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงาน มีการให้คำแนะนำ สอนงาน และช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สามารถนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่เป้าหมาย ที่กำหนดไว้

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และการทำงานร่วมกัน การมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานทั้งในแผนกและ ต่างแผนก มีความเข้าใจในการทำงาน เห็นอกเห็นใจ และให้เกียรติระหว่างกัน

3. สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ อากาศ แสงสว่าง อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ เหมาะสมกับการทำงานและมีพื้นที่ เหมาะกับจำนวนพนักงาน รวมถึงมาตรฐานความปลอดภัยที่จัดเตรียมให้กับพนักงาน

4. เงินเดือน หมายถึง ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้จากการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส ที่องค์กรจ่ายให้บุคลากรอย่างเพียงพอในการดำเนินชีวิตและค่าครองชีพ ในปัจจุบัน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความโปร่งใส เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

5. สถานะของอาชีพ หมายถึง การได้ทำงานที่มีคุณค่า ย่อมส่งเสริมสถานะของอาชีพ ที่ทำอยู่ได้รับการยอมรับและมีเกียรติจากสังคม มีความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน และรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

6. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ตำแหน่งและอาชีพ รวมถึง ความมั่นคงขององค์กร

ความหมายของการตัดสินใจ

รัชดา อนงค์เวช (2561) ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า วิธีการ ขั้นตอนหรือ กระบวนการในการเลือกทางเลือกที่ดีและให้ประโยชน์สูงสุดโดยอาศัยหลักเกณฑ์การพิจารณา อย่างรอบคอบจากข้อเท็จจริงที่มีอยู่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

จุไรรัตน์ ศิริมิ่งมุล นุชนาถ พันธธุราษฎร์และณัฐมา ขำศิริ (2562) ให้ความหมายของการ ตัดสินใจ หมายถึง การใช้ความคิดในการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาและโอกาสในการประเมิน หรือพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมและดีที่สุดจากหลายทางเลือกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้า ทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจ เชิงบวกต่อการเลือกเข้าทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านค่านิยม ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ และ ปัจจัยด้านความมั่นคงใน งานตามลำดับ

รวีพัทธ์ งามพัทวิชัย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานตำแหน่งผู้ช่วย ผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรและความสัมพันธ์กับบุคลากร และปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาและเจริญในหน้าที่การงาน

ศุภานันท์ พุฒตาล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและด้านชื่อเสียงขององค์กรและค่านิยม ตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เกิดจากผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้อมาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญทำงานด้านการเงินและการคลัง ได้แก่ นักวิเคราะห์งบประมาณ นักวิชาการคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักบัญชี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการคลัง และเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ทั้งหมดจำนวน 1,901 คน (ข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2566)

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 330.47 ตัวอย่าง หรือ 331 ตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งจะมีคำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบเขตการศึกษาและสร้างเครื่องมือเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษา

2. ศึกษาจากเอกสาร บทความ ทฤษฎีและผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหลักการและวิธีการสร้างแบบสอบถาม

3. ออกแบบคำถามให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ แนวคิด และทฤษฎีที่ใช้ศึกษา

4. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งรูปแบบคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสำเร็จ การให้ความสำคัญกับพนักงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและความเป็นไปได้ในการเติบโต นโยบายกิจการและการกำกับดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพการทำงาน เงินเดือน สถานภาพ ความมั่นคงในงาน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 33 ข้อ โดยรูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (5 = มากที่สุด และ 1 = น้อยที่สุด)

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 3 ข้อ โดยรูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (5 = มากที่สุด และ 1 = น้อยที่สุด)

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ลักษณะของแบบสอบถามส่วนนี้เป็นปลายเปิด (Open-Ended Response Question)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตามวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การให้ความสำคัญกับพนักงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ

ความก้าวหน้าและความเป็นไปได้ในการเติบโต นโยบายกิจการและการกำกับดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพการทำงาน เงินเดือน สถานภาพ ความมั่นคงในงาน และการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ใช้สถิติ Independent Sample t-test กับการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

2.2 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กับการเปรียบเทียบกับการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มขึ้นไปที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยการเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานโดยภาพรวมในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญสูงสุด คือ ข้อปัจจัยที่กล่าวมาทั้งหมดทำให้ท่านเลือกทำงานกับกรุงเทพมหานคร

2. ผลการวิจัยการเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังต่างกัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังไม่ต่างกัน

3. ผลการวิจัยปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลการเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนปัจจัยแรงจูงใจที่ไม่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ได้แก่

ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและโอกาสในการเติบโต

4. ผลการวิจัยปัจจัยคำจูง ที่มีผลการเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ คือ ด้านความมั่นคงและด้านสถานภาพ ส่วนปัจจัยคำจูงที่ไม่มีผลการเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ได้แก่ ด้านนโยบายของกิจการและการกำกับดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสถานภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ได้ดังนี้

1. อภิปรายผลการวิจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยคำจูงทำให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ระดับการตัดสินใจในการเลือกทำงานในบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ปัจจัยด้านการจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ชื่อเสียงองค์กร และค่านิยมมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิพัทธ์ งามพัทวิชัย (2559) ซึ่งกล่าวไว้ว่า หากสามารถตัดสินใจใหม่ได้อีกครั้ง กลุ่มตัวอย่างจะยังเลือกสมัครทำงานกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า และด้านชื่อเสียงองค์กร มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จระดับปริญญาตรี

2. สรุปผลการวิจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้ที่มีระดับตำแหน่ง มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่สูงจะไม่อยากเปลี่ยนงาน เพราะผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวคือ ผู้ที่ผ่านการทำงานมาหลายปี เนื่องจากการปรับระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นมีรอบระยะเวลาในการปรับหลายปี การขึ้นเงินเดือนของกรุงเทพมหานครที่เป็นตามขั้นเงินเดือน จึงเลือกที่จะปฏิบัติงานต่อไปอย่างแน่นอน ซึ่งต่างจากผู้ที่มีตำแหน่งที่ยังไม่สูง รายได้เฉลี่ย

ที่น้อยกว่า และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ ชาร์กซ์ (2559) ซึ่งกล่าวไว้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคเนย์ ฤทธิ (2563) ซึ่งกล่าวไว้ว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายที่มีเพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างก็มีผลต่อการเลือกองค์การเข้าทำงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์ญา ดิลกพัฒน์มงคล (2561) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านอายุ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยาแตกต่างกัน

3. อภิปรายผลการวิจัยปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลการเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญผลการวิจัย พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัวแปร ที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ อันประกอบด้วย

3.1 ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคง มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานคิดว่ากรุงเทพมหานครมีความมั่นคงในตำแหน่งงาน มีความมั่นคงทางการเงิน และมีความมั่นคงในชีวิต จึงมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และพยายามที่จะเข้ามาทำงานด้านการเงินและการคลังในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิณัฐ ทรัพย์มาก (2557) ซึ่งกล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการเริ่มต้นประกอบอาชีพรับราชการ ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถและโอกาสในการพัฒนาตนเอง และด้านสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านค่านิยม กล่าวคือ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ถ้าผู้สมัครงานคิดว่า องค์กรมีความมั่นคง และถ้าตนได้ปฏิบัติงานอย่าง เต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐาน ก็จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดไป ปัจจัยดังกล่าวจะดึงดูดให้ผู้สมัครต้องการทำงานกับองค์กรนั้นๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิพัชร์ งามพัทวิชัย (2559) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านชื่อเสียงองค์กรและความสัมพันธ์กับบุคลากรและด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาและการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กล่าวคือ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน องค์กรที่มีความมั่นคง มีโอกาสเติบโตในอนาคตและผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดไปหากได้ปฏิบัติงานอย่าง

เต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบ บัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

2. ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพ มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลัง ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานคิดว่ากรุงเทพมหานคร ทำให้ รู้สึกเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีความเท่าเทียมและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อากเนย์ ธาเกิด (2563) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ เลือกองค์กรเข้าทำงาน ได้แก่ ด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการ ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ กล่าวคือ การได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กร เข้าทำงาน

3. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและ การคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานคิดว่า กรุงเทพมหานครสามารถทำงานได้สำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ได้สำเร็จจุลวงตามที่ต้องการ สามารถมองเห็นความสำเร็จในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอากเนย์ ธาเกิด (2563) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กรเข้าทำงาน ได้แก่ ด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กล่าวคือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กรเข้าทำงาน

ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการประกอบกับวางแผนและเป็นแนวทางในการ นำไปปรับใช้กับองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ได้บุคลากรที่มี ความภักดี พร้อมทำงานให้กับองค์กรและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย เป็นดังต่อไปนี้

ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคง จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความมั่นคง ส่งผลต่อการ ตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดังนั้น กรุงเทพมหานครควรรักษาความเชื่อมั่นที่ข้าราชการ ฯ เชื่อมั่นว่ากรุงเทพมหานครเป็นองค์กรที่ มีความมั่นคงในชีวิต งาน และการเงิน เนื่องจากในยุคปัจจุบัน ความเชื่อดังกล่าวเริ่มมีความ คิดเห็นที่แตกต่างกันไป ด้วยอาจมีความเห็นว่าการมีความมั่นคง ไม่จำเป็นต้องทำงาน ข้าราชการ กรุงเทพมหานครจึงควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล เช่น การได้รับบำนาญข้าราชการ การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน การได้รับทุนสนับสนุนต่างๆ

ปัจจัยด้านคุณภาพ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สถานภาพ ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดังนั้น กรุงเทพมหานครจึงควรสร้างบรรยากาศให้ข้าราชการมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่รู้สึกด้อยกว่าผู้อื่น และประชาสัมพันธ์แก่บุคคลภายนอก หากข้าราชการจะได้รับเกียรติและมีความภาคภูมิใจ

ปัจจัยด้านความสำเร็จ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จ ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานด้านการเงินและการคลังของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดังนั้น กรุงเทพมหานครควรส่งเสริม ให้ความสำคัญแก่บุคลากรในด้านการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถในสายอาชีพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จจากการทำงานที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นเพียงกลุ่มข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลัง หากต้องการข้อมูลที่ครอบคลุมบุคลากรกรุงเทพมหานครมากขึ้น ควรมีการเลือกตำแหน่งสาขาอื่นๆ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามีเพียงแค่แบบสอบถาม จึงควรมีการเพิ่มเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งถัดไป เช่น การสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จุไรรัตน์ ศิริมั่งมุล นุชนาถ พันธุราษฎร์และณัฐมา ขำศิริ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยขอนแก่นประเภทโควตาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2562. สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ 2562.

ชนสรณ์ ล้ำจวน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท กลอบอลซีส จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม. กรุงเทพฯ.

พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.

ภาณุวัฒน์ ษารักษ์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด. กรุงเทพฯ.

- รัชดา อนงค์เวช. (2561). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีของนักศึกษาโควตา ชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2555. รายงานวิจัยสถาบัน, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- วิพัทธ์ งามพัทธรวิชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- วิภาดา ลีไพบูลย์. (2560). ศึกษาแรงจูงใจในการเลือกบริษัท เพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศุภานันท์ พุฒตาล. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. รายงานวิจัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.
- สำนักงานข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2566). จำนวนข้าราชการ กทม สามัญ จำแนกตามกรอบหน่วยงานและคนครอง (ปรับปรุงข้อมูล 16 ม.ค.66). ค้นเมื่อ 9 มิถุนายน 2566. จาก <https://office2.bangkok.go.th/csc/static/>
- อารีย์ญา ดิลกพัฒน์มงคล. (2561). ปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อภิณัฐ ทรัพย์มาก. (2557). ปัจจัยจูงใจบุคลากรในการเลือกประกอบอาชีพรับราชการโดยเปรียบเทียบกลุ่มที่เข้ารับราชการในช่วงก่อนและหลังการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาคเนย์ ภาเกิด. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การนการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวายผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Frederic Herzberg. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd Ed). New York Harper and Row Publications.