บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความแตกต่างในแนวความคิดในการทำงานในคน 3 กลุ่มคนซึ่งตามหลักสากล จะมีการแบ่งกลุ่มคนออกเป็น 3 กลุ่ม (Generation) คือ Baby Boomer, Generation X และ Generation Y ซึ่งแต่ละกลุ่มมีคุณลักษณะเด่นที่แตกต่างกันความคิดความต้องการแตกต่างกันดังนี้

Baby Boomer คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507 อายุ 44 - 62 ปี จะเป็นคนที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กติกา อดทน ให้ความสำคัญกับผลงานแม้ว่าจะต้องใช้เวลานานกว่าจะประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังมีแนวคิดที่จะทำงานหนักเพื่อสร้างเนื้อสร้างตัว มีความทุ่มเทกับการทำงานและองค์กรมากคนกลุ่มนี้จะไม่เปลี่ยนงานบ่อยเนื่องจากมีความ จงรักภักดีกับองค์กรอย่างมาก

Generation X คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2522 อายุ 29-43 ปี มีลักษณะพฤติกรรมชอบอะไรง่ายๆ ไม่ต้องเป็นทางการให้ความ สำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work-life Balance) มีแนวคิดและการทำงานในลักษณะรู้ทุกอย่างทำทุกอย่างได้เพียงลำพัง ไม่พึ่งพาใคร มีความคิดเปิดกว้าง พร้อมรับฟังข้อติติง เพื่อการปรับปรุงและ พัฒนาตนเอง

Generation Y คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2543 อายุ 8-28 ปี เป็นกลุ่มคนที่โตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี เป็นวัยที่เพิ่งเริ่ม เข้าสู่วัยทำงาน มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบ และไม่ชอบเงื่อนไข คนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการ ทำงานว่า สิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร อีกทั้งยังมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถทำงานหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน

จะเห็นได้ว่า ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523- 2543 นั้น มีความคิด ความต้องการและการแสดงออกต่างๆ แตกต่างกับคนใน 2 ยุคก่อนหน้านั้นอย่างสิ้นเชิงและแม้ในปัจจุบันทางด้านรัฐบาลจะมีนโยบายการเพิ่มเงินเดือนให้กับผู้ที่จบปริญญาตรีอยู่ในอัตรา 15,000 บาท เพื่อให้เทียบเท่ากับอัตราจ้างในองค์กรเอกชนแล้วสังคมไทยในยุคนี้ก็ยังคงมีการแข่งขันกันสูงมากขึ้นทั้งในด้านการ

เรียน การทำงาน และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในชีวิตมากยิ่งขึ้นจึงทำให้คนในยุคนี้ต้องมีการพัฒนาตนเองมากขึ้นทั้งในด้านเทคโนโลยี ด้านความรู้วิชาการ ความคิดความอ่านมากยิ่งขึ้นตามไปอีก ดังนั้นเมื่อคนในยุคนี้มีแนวความคิดความแตกต่างจากคนรุ่นก่อนๆมากขึ้นเป็นคนที่มีมุมมองและความคิดดีกว้างไกลยอมรับและปรับตัวให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วตลอดเวลา รักความก้าวหน้า ชอบการเรียนรู้ และสู้ชีวิตพร้อมพิชิตอุปสรรค ชอบการทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมมากขึ้นและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นจึงมีเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในหน่วยงานราชการที่แตกต่างกันออกไปด้วย

ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้จึงต้องการศึกษาแนวความคิดของคนในรุ่น Generation Y หรือผู้ที่เกิดในปี พ.ศ. 2523-2543 ว่าอะไรคือปัจจัยในการเลือกเข้าทำงานและแรงจูงใจนั้นคืออะไรและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดในการเลือกเข้าทำงานในหน่วยงานราชการและมีลักษณะความคิดต่อการทำงานในหน่วยงานภาคราชการอย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนยุค Generation Y
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนยุค Generation Y

คำถามในการศึกษา

1. ระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุค Generation Y อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลให้การตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุค Generation Y ต่างกันหรือไม่

สมมุติฐานของการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานไว้ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุค Generation Y อยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพส่วนบุคคล) แตกต่างกันมีผลให้ระดับของแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการแตกต่างกันของคนในยุคGeneration Y

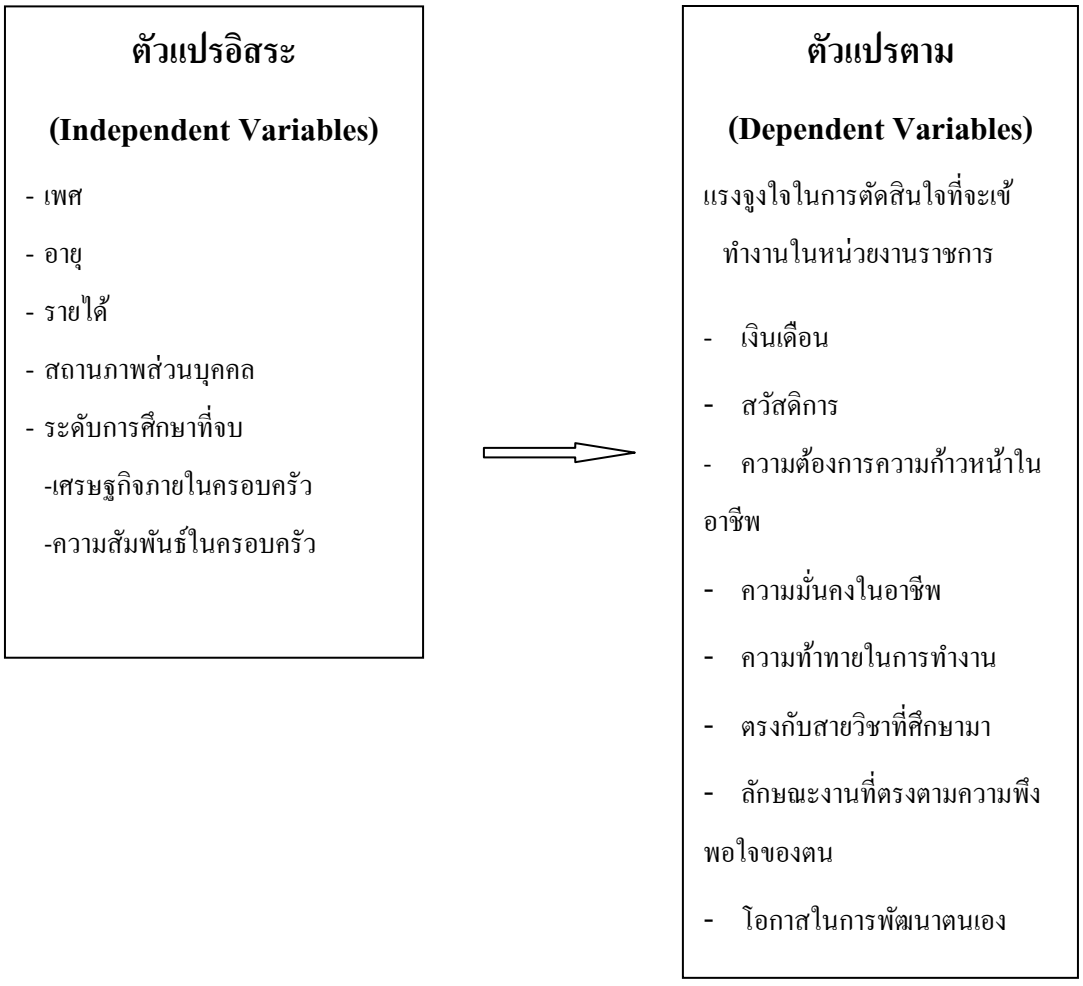
กรอบแนวความคิดในการศึกษา

จากการศึกษาความหมายแนวคิดและทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ทำให้ผู้ศึกษากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการตัดสินใจที่จะเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุค Generation Yดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)คือปัจจัยที่เป็นอิสระต่อแรงจูงใจต่างๆได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจของการตัดสินใจที่จะเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุค Generation Y คือ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพส่วนบุคคล ระดับการศึกษาที่จบ เศรษฐกิจภายในครอบครัว ความสัมพันธ์ในครอบครัว

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจที่มีผลในการเลือกที่จะเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุค Generation Y ประกอบด้วย เงินเดือน สวัสดิการ ความต้องการการก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในอาชีพ ความท้าทายในการทำงาน ตรงกับสายวิชาที่ศึกษามา ลักษณะงานตรงตามความพึงพอใจของตน โอกาสในการพัฒนาตนเอง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการตัดสินใจที่จะเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุค Generation Y นี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากทฤษฎีแรงจูงใจของ Lowell ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎี E.R.G (Existence Relatedness Growth) ของAlderfer ทฤษฎีการจูงใจของ M.E. Ford ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Ginzberg ทฤษฎีด้านอาชีพของ Holland และทฤษฎีการตัดสินใจ



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวความคิดในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการตัดสินใจที่จะเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุค Generation Y

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรคือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของส่วนราชการกรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี เนื่องจากผู้วิจัยได้อ้างอิงมาจากทฤษฎีการแบ่งกลุ่มคนโดยคนในยุค **Generation Y** คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2543

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ส่วนบุคคล ระดับการศึกษาที่จบ เศรษฐกิจภายในครอบครัว ความสัมพันธ์ในครอบครัว

ตัวแปรตามคือ เงินเดือน สวัสดิการ ความต้องการการก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในอาชีพ ความท้าทายในการทำงาน ตรงกับสายวิชาที่ศึกษามา ลักษณะงานตรงตามความพึงพอใจของตน โอกาสในการพัฒนาตนเอง

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

กำหนดช่วงเวลาในการจัดเก็บข้อมูลเฉพาะประชากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการกรมสรรพากรในสำนักงานใหญ่ที่มีอายุไม่เกิน 35 ปีโดยศึกษาตั้งแต่ ตุลาคม ถึง ธันวาคม พ.ศ.2555

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำมุ่งศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล กับ แรงจูงใจที่มีผลทำให้เกิดการตัดสินใจที่เข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุค Generation Y

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการเลือกเข้าทำงานในหน่วยงานราชการในปัจจุบัน

2. ทราบถึงความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อแรงจูงใจในการเลือกทำงานในหน่วยงานราชการ

3. เพื่อเป็นสารสนเทศให้แก่ภาครัฐได้เรียนรู้พฤติกรรมและความคิดที่มีต่อการเลือกเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุค Generation Y

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุค Generation Y ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่ในกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่” นั้น มีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ
3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับด้านอาชีพ
4. ประวัติกรมสรรพากร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมาย

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” มีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือมักชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ ดังนี้

สมคิด บางโม (2548,หน้า 179) การจูงใจหรือการกระตุ้นให้พนักงานทำงานถือเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร หลักสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานหรือขยันทำงานนั้น จะต้องเป็นมาตรการหรือวิธีการที่ตั้งขึ้นแล้วจะมีพนักงาน เพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้นที่ได้รับประโยชน์ ไม่ใช่ได้ทุกคน หากทุกคนได้ประโยชน์ มาตรการนั้นจะกลายเป็นสวัสดิการ ไม่ใช่การจูงใจหรือการกระตุ้นให้ทำงาน เช่น การให้ความดีความชอบ รางวัลพนักงานดีเด่น เบี้ยขยัน ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น

Robbins และ Coulter (2008 แปลโดย วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2550, หน้า 209) นิยามคำว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้นำ (Directed) และรักษาให้คงอยู่ (Sustained) จนกระทั่งงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

สรุป แรงจูงใจหมายถึง กระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวและเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำและ กิจกรรมของบุคคล เพื่อให้เกิดความมานะพยายามที่จะตอบสนองความต้องการให้บรรลุผลสำเร็จ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1.1 ทฤษฎี E.R.G (Existence Relatedness Growth) ของ **Alderfer**

มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของMaslow ที่ว่า ความต้องการที่ยังไม่ตอบสนองจะจูงใจบุคคลและเห็นด้วยว่า โดยทั่วไป บุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับของความต้องการจากระดับต่ำกว่าก่อนความต้องการระดับสูงเมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง อย่างไรก็ตาม ภายใต้สถานการณ์บางอย่าง บุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำได้ เช่น บุคคลที่คับข้องใจภายใน การตอบสนองความต้องการความเจริญเติบโต อาจจะถูกใจให้ตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ที่ต่ำลงมา (วุฒิพล สกลเกียรติ์, 2546, หน้า 193-194)

1.2 ทฤษฎี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ **McClelland**

McClelland ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากการทดสอบ ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคล ดังต่อไปนี้ (นารีรัตน์ นิลประดับ, 2547, หน้า 2)

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achivement) พบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม บุคคลเหล่านี้จะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น จะแสวงหาวิถีทางเพื่อที่จะทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าผู้อื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

1.3 ทฤษฎีจูงใจ ของ Maslow

Maslow ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการไว้ 5 ขั้นตอน (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2550, หน้า 210-211) ดังนี้

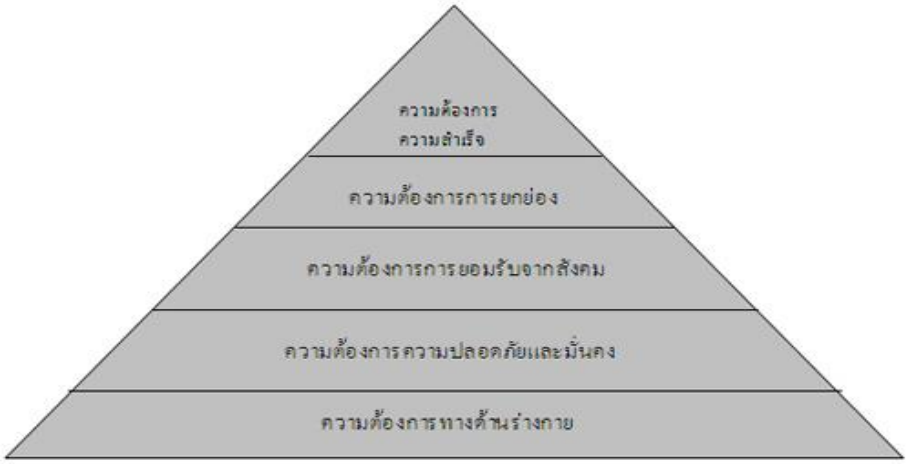
1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs and Needs for Security) ถ้าต้องการความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ต้องการความเป็นธรรมในการทำงาน ความปลอดภัยในเงินเดือนและการถูกไล่ออก สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและการรักษาพยาบาล รวมทั้งความเชื่อในศาสนา และเชื่อมั่นในปรัชญา ซึ่งจะช่วยให้บุคคลอยู่ในโลกของความเชื่อของตนเอง และรู้สึกมีความปลอดภัย

3. ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคม ก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล เป็นความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเป็นสมาชิกต้องการได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ ได้รับความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูง ที่เกี่ยวกับความอยากเด่นในสังคม ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ในเรื่องความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ

5. ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ (Need for Self Actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เป็นความต้องการที่ยากแก่การได้มา



ภาพประกอบที่ 2 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : http://www.baanjomyut.com/library/personality/08.html

1.4 ทฤษฎีการจูงใจ ของ **M.E. Ford (Motivational Systems Theory)** กล่าวว่า การจูงใจเกิดจากปัจจัย 6 ประการคือ (วนิดา สุภิมารส, 2553, หน้า 14)

1. การประเมินเป้าหมายส่วนบุคคล
2. การประเมินวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย
3. การประเมินผลงานว่ามีความก้าวหน้าที่จะบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด
4. ความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้หรือไม่
5. ความเชื่อว่าสภาพแวดล้อมหรือบริบทจะเอื้อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้หรือไม่
6. กระบวนการกระตุ้นทางอารมณ์

สรุปได้ว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มิใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดายกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนอง

สิ่งเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียกแต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเช่นพนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

แรงจูงใจต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละสถานการณ์ แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคลสภาพแวดล้อม ดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรมและมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด

2. ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่างๆเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

3. ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ เช่นค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคมความงาม จริยธรรม วิชาการเหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น

4. ทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่นถ้ามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท

5. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วยคนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ

6. การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไปตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกันยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของตน

7. ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้

8. แรงจูงใจที่แตกต่างกันทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้

9. พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลายๆทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกันเช่นตั้งใจทำงาน เพื่อไว้ขึ้นเงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

ทฤษฎีการตัดสินใจ

เบ็ญจมาส จีนาพันธุ์ (เบ็ญจมาส จีนาพันธุ์, 2551, หน้า 4) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือการคัดเลือกทางเลือกหลายๆ ทาง ซึ่งทางเลือกนั้นเป็นทางเลือกที่ไม่มีความแน่นอน หรือเป็นทางเลือกที่มีความสำคัญใกล้เคียงกัน ผู้กำหนดนโยบายจะประเมินทางเลือกแต่ละทางเลือกว่ามีข้อดีข้อเสียตรงไหน มีเหตุมีผลอย่างไร แล้วทำการคัดเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด ช่วงนี้ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกจะมีบทบาทในการตัดสินใจ หากปัจจัยใดมีอิทธิพลก็จะส่งผลให้คัดเลือกทางเลือกนั้น พอคัดเลือกทางเลือกออกมาแล้วก็จะเรียกว่าข้อตกลงใจ (Decision) เมื่อประกาศใช้ก็จะเป็นนโยบาย (Policy)เมื่อนำนโยบายมาใช้ก็จะเป็นการกระทำ (Action) หลังจาก Action แล้วก็จะเป็น Implementation แต่หากนโยบายหยุดตรงที่Action ก็จะไม่ย้อนกลับนโยบายหรือ Action ก็จะไม่ถูกนำไปเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจ แต่หากถึงขั้น Implementation ก็จะย้อนกลับไปเป็นปัจจัยภายในและภายนอกใหม่ มีอิทธิพลต่อการทำการคัดเลือกทางเลือกใหม่ เราจึงจะถือว่า Implementation เป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจ

การตัดสินใจ (Decision making) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540,หน้า 187) กล่าวว่าการตัดสินใจหรือการวินิจฉัยสั่งการหมายถึง การเลือกปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติ หรือการเลือกทางดำเนินการที่เห็นว่าดีที่สุดทางใดทางหนึ่งจากทางเลือกหลายๆ ทางเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการหรือการวินิจฉัยสั่งการคือการชั่งใจไตร่ตรองและตัดสินใจเลือกทางดาเนินงานที่เห็นว่าดีที่สุดทางใดทางหนึ่งจากหลายๆ ทางเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

ชนงกรณ์ กุณฑลบตรุ (2547, หน้า 44-45) กล่าวว่า การตัดสินใจทางการจัดการหมายถึงการที่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องใดเรื่องหนึ่งการทำการเลือกทางเลือกใดจากหลายทางเลือกเพื่อให้แผนการบรรลุวัตถุประสงค์

สมคิด บางโม (2548, หน้า 175)) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติซึ่งมีหลายทางเป็นแนวปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้การตัดสินใจอาจเป็นการตัดสินใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งหลายอย่าง เพื่อความสำเร็จตรงตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ในทางปฏิบัติการตัดสินใจเกี่ยวข้องกับปัญหาที่ยุ่งยากสลับซับซ้อนและมีวิธีการแก้ปัญหาให้วินิจฉัย

มากกว่าหนึ่งทางเสมอ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้วินิจฉัยปัญหาว่าจะเลือกสั่งการปฏิบัติโดยวิธีใดจึงจะบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุดและบังเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่องค์การนั้น

สรุปว่า การตัดสินใจ หมายถึง การคัดเลือกทางเลือกหลายๆ ทาง ซึ่งทางเลือกนั้นเป็นทางเลือกที่ไม่มีความแน่นอน หรือเป็นทางเลือกที่มีความสำคัญใกล้เคียงกันโดยมีปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกเข้ามามีบทบาทในการก่อให้เกิด การเลือกปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติ หรือการเลือกทางดำเนินการที่เห็นว่าดีที่สุดทางใดทางหนึ่งจากทางเลือกหลายๆ ในทางปฏิบัติการตัดสินใจเกี่ยวข้องกับปัญหาที่ยุ่งยากสลับซับซ้อนและมีวิธีการแก้ปัญหาให้วินิจฉัยมากกว่าหนึ่งทางเสมอทางเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับด้านอาชีพ

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Ginzberg

Ginzberg (อ้างถึงใน สุชาติ วิวัฒน์ชานนท์, 2542, หน้า 13-14) ได้แบ่งช่วงการตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 ระยะดังนี้

1 .ระยะเพ้อฝัน (Fantasy Period) อยู่ในช่วงอายุก่อน 11 ปี เป็นช่วงวัยเด็ก ตอนต้นถึงราวอายุ 11 ปี เป็นระยะที่เด็กคิดฝันเอาเองว่าโตขึ้น จะประกอบอาชีพอะไรเป็นระยะที่เป็นการเพ้อฝันตามความต้องการของตนเพียงด้านเดียว เด็กยังไม่สามารถที่จะประเมินขีดความสามารถของและไม่ได้คำนึงถึงโอกาสที่จะเป็นไปได้และขอบเขตของความเป็นจริงและข้อจำกัดต่าง ๆ ระยะนี้จะเป็นการเลือกที่ได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม

2. ระยะพิจารณาเลือกอาชีพ โดยยังไม่ตกลงใจแน่นอน (Tentative Period) อยู่ ในช่วงอายุ 11-17 ปี เป็นระยะที่เด็กเริ่มรู้สึกและยอมรับว่ามีกิจกรรมบางชนิดเขาชอบที่จะทำและทำได้ดีกว่ากิจกรรมชนิด เป็นช่วงเวลาที่เริ่มตระหนักถึงความต้องการในการตัดสินใจเลือกอาชีพในอนาคตและการพิจารณาเลือกอาชีพในระยะนี้จะเป็นการเลือกโดยคำนึงถึงองค์ประกอบในด้านความสนใจ ความสามารถ ค่านิยมของตนเอง ผสมผสานกัน โดยคำนึงถึงความพึงพอใจในอนาคตมากกว่าปัจจุบันและไม่คำนึงถึง สภาพความเป็นจริง องค์ประกอบอื่นๆ ที่จำเป็นและข้อจำกัดต่างๆ ในอาชีพนั้นๆ

3. ระยะพิจารณาตามสภาพความเป็นจริง (Realistic Period) อยู่ในช่วงอายุ 18 ปี ถึง 22 ปีหรือช้าที่สุดอายุ 24 ปีเป็นระยะที่บุคคลได้พิจารณาเลือกอาชีพโดยพิจารณาตาม สภาพความเป็นจริงในด้านตนเองและข้อจำกัดต่างๆ เกี่ยวกับอาชีพ ทั้งปีการเลือกอาชีพ ในระยะนี้ไม่ใช่การเพ้อฝันอีกต่อไป แต่ได้มีการรอมชอมกันระหว่างความต้องการ ความสนใจ ความถนัด ความสามารถ และค่านิยมของตนเองกับโอกาสที่เป็นไปได้ตาม สภาพความเป็นจริง

ดังนั้น ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของ Ginzberg จึงเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกระบวนการพัฒนาการด้านอาชีพที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องตามช่วงของชีวิตโดยที่การเลือก อาชีพของบุคคลได้คำนึงถึงอาชีพที่สามารถตอบสนองความต้องการความสามารถ ความสนใจ ค่านิยมของตนเองให้มากที่สุด อีกทั้งการพิจารณาข้อจำกัดต่าง ๆ ในอาชีพตาม สภาพความเป็นจริงและโลกของงานอีกด้วย ฉะนั้นสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ของบิดา-มารดาซึ่งประกอบด้วย ระดับอาชีพของบิดา-มารดา ระดับการศึกษาของบิดา- มารดาและระดับรายได้ของบิดา-มารดา เป็นสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อความสนใจในอาชีพตลอดจนโอกาสและข้อจำกัดในอาชีพของนักเรียนด้วย

Ginzberg (อ้างถึงในสุภาพรรณ โคตรจรัส, 2525, หน้า 317-372)ได้สรุปหลักการ เลือกอาชีพที่สำคัญไว้ดังนี้

การเลือกอาชีพเป็นกระบวนพัฒนาการที่ต่อเนื่อง ไม่ได้เป็นการตัดสินในเพียง ครั้งเดียว สาเหตุสำคัญของการเปลี่ยนแปลงอาชีพ ในระยะต่อมาขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ ที่ได้รับจากอาชีพเดิม เสรีภาพที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนความรับผิดชอบและความกดดัน หรือทางเลือกที่มีในอาชีพปัจจุบัน

กระบวนการเลือกอาชีพเป็นขั้นตอนที่ย้อนกลับได้ กระบวนการเตรียมตัวเพื่ออาชีพเพิ่มระยะเวลาขาวนานขึ้นร้อยละ 80 ของเด็กในวัยมัธยมศึกษาที่เรียนจบและประมาณครึ่งหนึ่งเรียนต่อหรือฝึกหัดต่อ และอาชีพของบุคคลเหล่านี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการ ตัดสินใจทางอาชีพในระยะแรก ๆ เช่นในอดีต

ในปัจจุบันมีแนวโน้มว่าการเลือกอาชีพไม่ได้เป็นเพียงการอบรมระหว่างความปรารถนาของบุคคลและความเป็นจริงแต่มีการแสวงหาอาชีพ ที่เหมาะสมที่สุดเป็น กระบวนการที่

ต่อเนื่อง ในการศึกษาระยะยาวพบว่า บุคคลพยายามสนองความต้องการที่ สำคัญของตนอยู่อย่างไม่หยุดยัง โดยมีการเลือกงานที่ได้เปิดโอกาสให้ได้สนองความ ต้องการที่สำคัญของตนมากที่สุด

ในการเลือกอาชีพนั้นมีข้อจำกัดที่ควรพิจารณาได้แก่ สภาพครอบครัวมีรายได้ต่ำ ทัศนคติและค่านิยมของบิดา-มารดา การมีสถานศึกษาไม่เพียงพอหรือไม่เหมาะสม การเป็นชนกลุ่มน้อย ความเชื่อมโยงต่อเนื่องระหว่างโรงเรียนระดับต่าง ๆ และระหว่าง โรงเรียนและงาน สถาบันในชุมชนกองทัพและสถาบันอื่น ๆ ที่ยังไม่มีประสิทธิภาพในการเลือกอาชีพได้เน้นความสำคัญในเรื่องโอกาส ความต้องการ ความสนใจ ความสามารถกับความจริงเป็นในโลกงานมากขึ้น

ในการเลือกอาชีพได้เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยมของบุคคลมากขึ้น ค่านิยมของบุคคลมีส่วนต่อการแสวงหาความพึงพอใจของบุคคลเป็นอย่างมาก แบบแผน ชีวิตมีส่วนต่อการตัดสินใจในการเลือกอาชีพ ซึ่งบุคคลจะพยายามสร้างความสมดุล ระหว่างงานและกิจกรรมอื่น

จากหลักการที่สำคัญของกระบวนการเลือกอาชีพที่สรุปมานี้ จึงทำให้มีการเน้น การให้คำปรึกษาทางอาชีพในระดับมัธยมศึกษามากขึ้น มีการตระหนักว่าในขณะที่ บุคคลเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเลือกอาชีพ ความเป็นจริงในชีวิตมีบทบาทที่สำคัญ ยิ่งเช่นกัน และมีการเน้นถึงการช่วยให้แต่ละบุคคลได้เรียนรู้ทางเลือกต่าง ๆ และใช้ ประโยชน์ให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ทฤษฎีด้านอาชีพ Holland มีความ เชื่อจำ มนุษย์เราเมื่อเวลาจะเลือกประกอบอาชีพอะไรเราจะมีความเข้าใจคร่าว ๆ เกี่ยวกับ อาชีพเหล่านั้นบางแล้ว ความเข้าใจคร่าว ๆ อาจจะถูกหรือผิดก็ได้เช่น บางคนเมื่อนึกถึง อาชีพเลขานุการ อาจนึกถึงในด้านงานเบา ๆ โก้หรู แต่งตัวเฉิดฉาย แต่หารู้ไม่ว่า เลขานุ-การเป็นอาชีพให้บริการ รับคำสั่ง และต้องทำงานหนัก ดังนั้นความเข้าใจที่เรามีเกี่ยวกับ อาชีพ ต่าง ๆ นี้แหละ เป็นตัวบ่งชี้ให้เราอยากหรือไม่อยากเข้าสู่อาชีพนั้น ๆ และได้เสนอทฤษฎีการเลือกอาชีพ โดยมีหลักการที่ว่าบุคคลจะเลือกอาชีพตามลักษณะบุคลิกภาพของ ตน และได้แบ่งหลักใหญ่ ๆ ได้ 4 ประการ (นวลสิริ เปาโรหิตย์,2544, หน้า 48-53)

1. มนุษย์ใช้อาชีพเป็นเครื่องแสดงออกทางบุคลิกภาพของเขา ถ้าเขาเลือกอาชีพ ใด ย่อมแสดงว่าบุคลิกภาพของเขาออกมาในทิศทางนั้นด้วยเช่นกัน

2. เราทุกคนมีความคิดบางอย่างเกี่ยวกับอาชีพแทบจะทุกอาชีพ แนวคิดทาง อาชีพเหล่านี้อาจถูกต้องตรงกับความเป็นจริงหรือไม่ก็ได้แต่ไม่ว่าจะถูกหรือผิด ความคิดเหล่านี้นั้นล้วนมีผลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลเป็นอย่างมาก

3. บุคคลที่เลือกประกอบอาชีพคลายคลึงกัน ย่อมมีลักษณะทางบุคลิกภาพ คล้ายคลึงกัน ดังนั้นจึงมีวิธีโต้ตอบหรือแก้ไขปัญหาสถานการณ์ใกล้เคียงกัน ก่อให้เกิด เป็นบุคลิกภาพทางอาชีพขึ้นในแต่ละอาชีพโดยปริยาย

4. บุคคลที่เลือกอาชีพได้ตรงกับลักษณะทางบุคลิกภาพของเขา มักจะมีความพึงพอใจในงานอาชีพนั้น

สรุปได้ว่า การเลือกอาชีพ การเลือกอาชีพเป็นกระบวนพัฒนาการที่ไม่ได้เป็นการตัดสินในเพียงครั้งเดียว ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากอาชีพเดิม เสรีภาพที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนความรับผิดชอบและความกดดัน หรือทางเลือกที่มีในอาชีพปัจจุบันประกอบด้วย ดังนั้น การเลือกอาชีพไม่ได้เป็นเพียงการอบรมระหว่างความปรารถนาของบุคคลและความเป็นจริง แต่มีการแสวงหาอาชีพ ที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้ได้สนองความต้องการที่สำคัญของตนและ ตรงกับบุคลิกภาพของผู้ที่เลือกได้มากที่สุด

ประวัติกรมสรรพากร

การจัดตั้งกรมสรรพากร

ตามที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงปฏิรูปการปกครองโปรดเกล้าฯให้จัดตั้งกระทรวงต่างๆขึ้นแล้วนั้น เกิดมีปัญหาเรื่องเงินค่าใช้จ่าย เงินเดือนข้าราชการ ค่าใช้สอย เงินสำหรับปลูกสร้างสถานที่ราชการและบ้านพักข้าราชการตามมณฑล กระทรวงพระคลังในสมัยนั้นไม่มีเงินพอจ่าย เงินส่วนมากยังติดค้างอยู่กับเจ้าภาษีนายอากรและเจ้าขุนมูลนายต่างๆ การจัดเก็บเงินรายได้ตามจังหวัดต่างๆยังหละหลวมไม่รัดกุมมีทางรั่วไหลอยู่มากวิธีการจัดเก็บก็ล้าสมัยเมื่อได้ตั้งกระทรวงขึ้นแล้ว กระทรวงที่มีหน้าที่จัดเก็บภาษีก็ล้าสมัย เมื่อได้ตั้งกระทรวงขึ้นแล้ว กระทรวงที่มีหน้าที่จัดเก็บภาษีไม่สามารถจัดเก็บหรือปฏิบัติงานให้ดำเนินไปตามความประสงค์ของรัฐบาลได้ ก็ส่งให้กระทรวงมหาดไทยดำเนินการ เสนาบดีกระทรวงมหาดไทยจึงต้องรับภาระเป็นตัวแทน

ของกระทรวงพระคลังในการจัดหาเงินผลประโยชน์และเร่งรัดเงินค้าง ฉะนั้นรัฐบาลจึงจำเป็นต้องแสวงหาคนที่มีความรู้ความสามารถตลอดจนความชำนาญงานมาปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการจัดเก็บภาษีให้สัมฤทธิผลสมความมุ่งหมาย

ชาวต่างประเทศที่มาช่วยงานในกระทรวงพระคลังมหาสมบัติมีดังนี้ คือ

1. มิสเตอร์ เอฟ.เอช.ไยล์
2. มิสเตอร์ ดับบะยู. เอ. เกรแฮม
3. มิสเตอร์ ริเวตคาร์แนค

มิสเตอร์ เอฟ.เอช.ไยล์ เป็นชนชาติอังกฤษ ชาวเมืองพลีมัธ เริ่มเข้ารับราชการในกระทรวงอาณานิคมมาฝึกงานอยู่ในประเทศอินเดียและเริ่มทำงานอยู่ในประเทศพม่าตั้งแต่เป็นเสมียนฝึกหัดจนได้เลื่อนเป็นปลัดอำเภอ เป็นผู้ที่มีความรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ กฎหมาย ตลอดจนงบประมาณการเงินของอังกฤษเป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีความรู้ภาษาต่างประเทศทางตะวันออกอีกหลายภาษา รัฐบาลได้ขอยืมตัว มิสเตอร์ เอฟ.เอช.ไยล์ จากข้าราชการอังกฤษ มาช่วยราชการงานด้านการคลัง ในพ.ศ. 2440 โดยเริ่มเก็บภาษีที่มณฑลปราจีน มิสเตอร์ เอฟ.เอช.ไยล์ ได้ทำงานมีประสิทธิภาพได้ประโยชน์แก่ทางราชการเป็นอย่างมาก ระหว่างที่ปฏิบัติหน้าที่การเดินสำรวจเร่งรัดที่นาที่เมืองปราจีนนั้น ได้พบข้อบกพร่องต่างๆในการจัดเก็บภาษีอากรค่านา จึงได้รายงานให้พระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมหมื่นมหิศรราชหฤทัยทรงทราบพร้อมทั้งวิธีการแก้ไข ต่อมาได้โปรดให้ขยายการเก็บภาษีอากรออกไปยังมณฑลต่างๆ ทุกมณฑล ยกเว้นมณฑลกรุงเทพฯ เมื่อได้ทรงเห็นว่า มิสเตอร์ เอฟ.เอช.ไยล์ มีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่ดินและการสรรพากร จึงได้ทรงแต่งตั้งให้ มิสเตอร์ เอฟ.เอช.ไยล์ เป็นเจ้ากรมสรรพากรนอกขึ้นอยู่ในกระทรวงพระคลังมหาสมบัติ ในชั้นต้นมีสำนักงานตั้งอยู่ที่มณฑลปราจีนบุรี ภายหลังมิสเตอร์ เอฟ.เอช.ไยล์ ได้รับพระราชทานบรรดาศักดิ์เป็น พระยาอินทรมนตรีศรีจันทรกุมารต่อมาปี พ.ศ. 2441 มิสเตอร์ ริเวตคาร์แนค ชนชาติอังกฤษ ตำแหน่งที่ปรึกษากระทรวงพระคลังมหาสมบัติ ได้ทำรายงานกราบบังคมทูลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวในเรื่องการสรรพากร มีใจความตอนหนึ่งว่า "ในประเทศต่างๆรวมทั้งอินเดีย ซึ่งได้จัดการคลังและสรรพากร เป็นระเบียบเรียบร้อยแล้วนั้น ประเทศเหล่านั้นได้แยกการสรรพากรหรือการเก็บภาษีอากรให้อยู่ในมือของเจ้าพนักงานพวกหนึ่ง และการคลังหรือการเก็บรักษาผลประโยชน์แผ่นดินให้อยู่ในมือของเจ้าพนักงานอีกพวก

หนึ่ง เพื่อสำหรับคุ้มกันมิให้เจ้าพนักงานทั้ง 2 พวกนี้รวมเข้ากันได้ เพราะเคยมีตัวอย่างมาแล้วในประเทศอื่นๆ ว่าถ้ารวมเข้าอยู่ในมือของเจ้าพนักงานพวกเดียวกันแล้ว เจ้าพนักงานทั้ง 2 ฝ่ายเคยสมคบกันฉ้อเงิน ผลประโยชน์แผ่นดินอันเป็นการเหลือวิสัยที่รัฐบาลจะป้องกันได้ เพราะมีทางอาจจะทำทุจริตได้ในวิธีการสำรวจบัญชีซึ่งยากที่จะจับได้ และว่าตามวิธีปกครองของประเทศสยามนั้น เจ้าพนักงานที่เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บเงินผลประโยชน์แผ่นดินทั้งปวง มีเจ้าพนักงานของกระทรวงมหาดไทยอยู่ในท้องที่แล้วคือ เจ้าเมือง อำเภอ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพราะฉะนั้นควร แยกการสรรพากรเก็บผลประโยชน์แผ่นดินออกเป็นคนละพวกกับการคลังหรือการรักษาเงิน"มิสเตอร์ ริเวตคาร์แนค เห็นว่าควรแยกการสรรพากรไปไว้ในบังคับบัญชาของกระทรวงมหาดไทย เพื่อให้แยกเป็นเจ้าพนักงานพวกหนึ่งต่างหากจากเจ้าพนักงานคลังพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำริเห็นชอบด้วย จึงได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯให้ยกกรมสรรพากรนอก มาขึ้นกระทรวงมหาดไทย เมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2442

การแบ่งส่วนราชการกรมสรรพากรนอก

กรมสรรพากรนอก ซึ่งพระยาอินทรมนตรีศรีจันทรกุมารเป็นอธิบดีนั้นแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 แผนก คือ แผนกบัญชาการ แผนกตรวจการ แผนกทะเบียน แผนกเงิน แผนกแบบ และแผนกจำหน่ายใบลาน

การจัดเก็บภาษีแบ่งเป็นหมวดต่างๆรวม 8 หมวด ดังนี้

1. หมวดอากรที่ดิน อากรค่านา อากรนาเกลือ อากรสมพัดสร อากรสวน อากรตาลโตนด อากรค่าน้ำ
2. หมวดภาษี สรรพภาษีภายใน ภาษีขาเข้าร้อยชักสาม ภาษีขาออกเบ็ดเตล็ด ภาษีขาออก ภาษีโรงร้าน อากรจันอับ อากรฟองเต่า
3. หมวดส่วย เงินค่าราชการ
4. หมวดภาคหลวง ค่าภาคหลวงดีบุกและแร่ ภาคช้างป่า ภาคหลวงไม้
5. หมวดอากรทำป่า ค่าอนุญาตเจาะเผาต้นยาง เผ่าถ่าน ตัดหวาย ตัดไม้ หาชันและหายางไม้ หามูลค้างคาว ป่าผึ้ง ป่าลาน ป่ากระวาน
6. หมวดค่าธรรมเนียม ค่าธรรมเนียมอำเภอ ศุลกากร ค่าอนญาตฆ่าสัตว์ ค่าอนุญาตการพนัน ค่าตีตราดีบุกแร่ ค่าอนุญาตจับช้าง ค่าแสงเพลิง
7. หมวดค่าเช่า ค่าเช่าของหลวง

8. หมวดเบ็ดเตล็ด ค่าปรับภาษีอากร ค่าจำหน่ายของหลวง ค่าเผาภาษี เก็บค่าธรรมเนียมที่ดินของกระทรวงเกษตราธิการตามคำสั่งของกระทรวงนั้น เก็บค่าเช่าให้กรมพระคลังข้างที่ตามคำขอของกรมนี้

ต่อมาในปี พ.ศ. 2458 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชดำริเห็นว่ากรมสรรพากรซึ่งมีหน้าที่ตรวจตราตักเตือนเจ้าพนักงานผู้ปกครองท้องที่ในการตรวจเก็บภาษีอากร กระทำการบัญชีและรวบรวมเงินผลประโยชน์แผ่นดิน จะรวมอยู่ในกระทรวงอันเสนาบดีมีหน้าที่ปกครอง ยังไม่สู้เหมาะแก่ทางการ ควรมาขึ้นอยู่กระทรวงพระคลังมหาสมบัติอันเสนาบดีมีหน้าที่ดำริและบัญชาการเงินอยู่แล้ว เพื่อจะได้จัดการตรวจตราและจัดการให้เป็นประโยชน์ยิ่งขึ้นฉะนั้นจึงได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯให้ยกกรมสรรพากรใน ซึ่งแต่เดิมขึ้นอยู่ในกระทรวงนครบาล และกรมสรรพากรนอกซึ่งเดิมขึ้นอยู่ในกระทรวงมหาดไทยมาขึ้นอยู่ในบังคับบัญชากระทรวงพระคลังมหาสมบัติและให้รวมเข้าเป็นกรมเดียวกันเรียกว่ากรมสรรพากร ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2458 มีพระบรมราชโองการดำรัสเหนือเกล้าฯสั่งว่า กรมสรรพากรซึ่งมีหน้าที่ตรวจตราตักเตือนเจ้าพนักงานผู้ปกครองท้องที่ในการตรวจตราเก็บภาษีอากร กระทำการบัญชีและรวบรวมเงินประโยชน์แผ่นดินนั้น ทรงมีพระราชดำริเห็นว่า หน้าที่การเช่นนี้จะรวมอยู่ในกระทรวงอันเสนาบดีมีหน้าที่ปกครอง ยังไม่สู้เหมาะแก่ทางการ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ยกกรมสรรพากรใน ซึ่งแต่เดิมขึ้นในกระทรวงนครบาลมาขึ้นกระทรวงพระคลังมหาสมบัติอันเสนาบดีมีหน้าที่ดำริและบัญชาทางการเงินอยู่แล้วเพื่อจะได้จัดการตรวจตราและจัดการให้เป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น การก็ได้ดำเนินการมาโดยเรียบร้อย สมควรจะรวมสรรพากรนอกมาไว้ในกระทรวงเดียวกัน จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ยกกรมสรรพากรนอกและข้าราชการในกรมสรรพากรนอกมาขึ้นอยู่ในบังคับบัญชากระทรวงพระคลังมหาสมบัติ อนึ่ง กรมสรรพากรในและกรมสรรพากรนอกแต่เดิมมาได้ขึ้นอยู่ต่างกระทรวง จึงแยกอยู่เป็นสองกรม บัดนี้ได้ยกมารวมอยู่ในกระทรวงเดียวกันแล้ว สมควรจะรวมเข้าเป็นกรมเดียวได้ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯให้รวมกรมสรรพากรนอกและกรมสรรพากรในเข้าเป็นกรมเดียวกัน ให้เรียกว่า กรมสรรพากร ตั้งแต่วันที่ได้ประกาศนี้เป็นต้นไป (กรมสรรพากร, ออนไลน์, 2012)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปิยะนุช นรินทร์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านผลงานและการประเมินผล ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่องด้านสังคมและด้านสวัสดิการ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านสังคม ด้านสวัสดิการ และ

ด้านความสำเร็จในชีวิตพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 ที่มีเพศ อายุ และรายได้แตกต่างกันเห็นว่า ด้านผลงานและการประเมินผล ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่องด้านสังคมและด้านสวัสดิการไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีอายุต่างกันเห็นว่าการหมุนเวียนเปลี่ยนงานกันทำเพื่อสามารถทดแทนกันได้เมื่อมีการโยกย้ายหรือลาออก และพอใจกับหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับพนักงานที่มีรายได้ต่างกันพอใจกับหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบันและผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

สมชาย รัตน์ค้ำชูวงศ์ (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นในการประกอบอาชีพรับราชการของนิสิตมหา- วิทยาลัยเกษตรศาสตร์ชั้นปีที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยจำนวน 355 คนผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า นิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยกับการประกอบอาชีพรับราชการ โดยภาพรวมแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นในการประกอบอาชีพรับราชการ ได้แก่ เพศ คะแนนเฉลี่ยสะสม (G.PA.) ภูมิลำเนา คณะวิชา และอาชีพของบิดามารดา ระดับการศึกษาของบิดามารดา รายได้ของบิดามารดา ไม่มีผลต่อความคิดเห็นในการประกอบอาชีพรับราชการของนิสิต ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนการส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพของครอบครัว และสถานศึกษา เศรษฐกิจ สื่อมวลชนพบว่ามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการประกอบอาชีพรับราชการของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ชั้นปีที่ 4 ส่วนปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยทางครอบครัว ปัจจัยสถานการศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจปัจจัยทางสื่อมวลชนมีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ความเห็นในการประกอบอาชีพรับราชการของนิสิตมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ชั้นปีที่ 4 สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพรศรีวิทยา (2547) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องอาชีพรับราชการมุมมองของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ชั้นปีที่ 4 จำนวน367 คนผลการวิจัยพบว่า นิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มีความคิดเห็นต่ออาชีพรับราชการโดย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ต่ออาชีพรับราชการ ได้แก่

1) ปัจจัยการส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพรับราชการจากครอบครัว สื่อสารมวลชน เพื่อน

2) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

3) ปัจจัยการปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลเช่นเดียวกับ อัจฉรา สุขารมณ์และคณะ (2540) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อการเลือกงานของนิสิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนิสิตปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 ทุกวิชาเอก และทุกคณะ ปีการศึกษา 2536 จำนวน 365 คน เป็นนิสิตชาย157 คน นิสิตหญิง 208 คนผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มอาชีพการเลือกงานของนิสิตระดับปริญญาตรีกับภูมิหลังของครอบครัวและลักษณะทางชีวสังคม พบว่าคณะที่เรียนและรายได้ของบิดามารดามีความสัมพันธ์กับกลุ่มอาชีพการเลือกงานของนิสิตปริญญาตรีโดยที่เพศอาชีพของบิดามารดา การศึกษาของบิดามารดา และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตรไม่มีความสัมพันธ์กับกลุ่มอาชีพการเลือกงานของนิสิตระดับปริญญาตรีและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางจิตวิทยาของนิสิตปริญญาตรีพบว่าวุฒิภาวะทางอาชีพ ค่านิยมในอาชีพ และบุคลิกภาพต่างๆ มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในทางบวกสวนแรงจูงใจในการเลือกอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางลบกับวุฒิภาวะทางอาชีพ นอกจากนี้องค์ประกอบทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการเลือกงานของนิสิตปริญญาตรีพบว่าแรงจูงใจในการเลือกอาชีพและบุคลิกภาพ มีแนวโน้มที่จะมีอิทธิพลต่อการจำแนกกลุ่มอาชีพการเลือกงานของนิสิตระดับปริญญาตรีส่วนวุฒิภาวะทางอาชีพ และค่านิยมในอาชีพไมพบว่าสามารถจำแนกกลุ่มอาชีพการเลือกงานของนิสิตระดับปริญญาตรีได้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุค Generation Y ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่ในกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่” ครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. รูปแบบการศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. ขั้นตอนการศึกษา
4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
5. การรวบรวมข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการข้อมูล

รูปแบบการศึกษา

การศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจที่จะเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุค Generation Y เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม โดยศึกษาเฉพาะกรณีกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่เท่านั้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในกรมสรรพากร สำนักงานใหญ่ จำนวน 1,700 คน โดยเจ้าหน้าที่ที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี มีจำนวน 137 คน ผู้ศึกษาจึงใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	จำนวน(คน)	ผู้ที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี จำนวน (คน)
สำนักบริหารกลาง	150	10
สำนักกฎหมาย	84	0
สำนักตรวจภาษีกลาง	170	10
สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	50	10
สำนักบริหารการคลังและรายได้	170	10
สำนักบริหารการเสียภาษีทางอิเล็กทรอนิกส์	120	20
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	168	5
สำนักบริการภาษีธุรกิจขนาดใหญ่	200	10
สำนักมาตรฐานการกำกับและตรวจสอบภาษี	101	5
สำนักมาตรฐานการจัดเก็บภาษี	70	10
สำนักมาตรฐานการสอบบัญชีภาษีอากร	46	4
สำนักวิชาการแผนภาษี	86	10
สำนักสืบสวนและคดี	57	4
สำนักอุทธรณ์ภาษี	53	0
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	30	5

ตารางที่ 1 (ต่อ)

หน่วยงาน	จำนวน(คน)	ผู้ที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี จำนวน (คน)
กลุ่มตรวจสอบภายใน	13	0
กลุ่มบริหารการคืนภาษีมูลค่าเพิ่มให้แก่นักท่องเที่ยว	132	30
รวม	**1,700**	**137**

ขั้นตอนการศึกษา

ผู้ศึกษามีขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร(Documentary Research) โดยศึกษาจากทางเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารรายงานทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ และเอกสารวิชาการ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Research) โดยการออกแบบสอบถาม (Questionnaire) สอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. **การสร้างเครื่องมือ**

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยและแรงจูงใจในการเลือกเข้าทำงานราชการของคนในยุคGeneration Y โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Questionnaire) โครงสร้างแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานที่ศึกษาและคณะที่เคยศึกษา และสถานะทางครอบครัว

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยและแรงจูงใจและในการเลือกเข้าทำงานของเจ้าหน้าที่ในกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่ที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) ให้ความเห็นส่วนตัวขอผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบเลือกตอบ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert ซึ่งเป็นมาตราวัดที่ประกอบด้วยชุดของข้อความที่ระบุให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นตามระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย แรงจูงใจ และการเลือก แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

คำถามเป็นแบบตอบสนับสนุนทั้งหมดโดยมีระดับคะแนนดังนี้

สูงมาก	=	5 คะแนน
สูง	=	4 คะแนน
ปานกลาง	=	3 คะแนน
น้อย	=	2 คะแนน
น้อยที่สุด	=	1 คะแนน

การแบ่งช่วงคะแนนโดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น

อัตรภาคชั้น	=	พิสัย / จำนวนชั้น
	=	(คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด) / จำนวนชั้น
	=	(5-1) / 5= 0.8

ในส่วนของการแปลความหมายที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็น โดยกำหนดเกณฑ์การแปลงความหมาย ดังนี้

ค่าระหว่าง 4.21 ถึง 5.00 แปลความหมายว่าผู้ตอบมีความเห็นที่ มากที่สุด

ค่าระหว่าง 3.41 ถึง 4.20 แปลความหมายว่าผู้ตอบมีความเห็นที่ มาก

ค่าระหว่าง 2.61 ถึง 3.40 แปลความหมายว่าผู้ตอบมีความเห็นที่ ปานกลาง

ค่าระหว่าง 1.81 ถึง 2.60 แปลความหมายว่าผู้ตอบมีความเห็นที่ ค่อนข้างน้อย

ค่าระหว่าง 1.00 ถึง 1.80 แปลความหมายว่าผู้ตอบมีความเห็นที่ น้อยมาก

คำถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) อยู่ในส่วนท้ายของแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นมี 1 ข้อ

2. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ภายหลังจากการสร้างเครื่องมือ ผู้ศึกษานำเครื่องมือไปดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามตามที่ผู้สร้างขึ้น เสนออาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมตลอดจนให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายไปทดลองใช้ (Try Out) ในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) คำนวณหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์ แอลฟ่า ครอนบาร์ค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83

การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้ดำเนินการ โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามโดยส่งแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบแต่ละข้อแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลและการสถิติในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลการประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ในการศึกษาครั้งนี้คือ 1. สถิติเชิงพรรณา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standardivation) 2. สถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ การวิเคราะห์ T-test และ F-test

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุค Generation Y” ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาซึ่งเก็บได้จำนวน 130 ชุด คิดเป็นร้อยละ วิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลอยู่ในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับขั้นตอน ซึ่งแยกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการตัดสินใจ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้ศึกษากำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{x}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

SD หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

N หมายถึง จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์

t หมายถึง ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

F หมายถึง ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

Sig หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

* หมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาที่จบ เศรษฐกิจทางครอบครัว และ ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว จำนวนทั้งสิ้น 130 คนสามารถสรุปผลได้ตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

เพศ	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ชาย	36	27.7
หญิง	**94**	**72.3**
รวม	**130**	**100.0**
อายุ	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่า 20	2	1.5
20-25 ปี	65	50.0
26-30ปี	40	30.8
31 ปี ขึ้นไป	23	17.7
รวม	**130**	**100.0**
สถานะ	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
โสด	109	83.8
สมรสแล้ว	18	13.8
หย่าร้าง	3	2.3
รวม	**130**	**100.**

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายได้	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
10,000-15,000	55	42.3
15,001-20,000	36	27.7
20,001-25,000	23	17.7
25,001-30,000	3	2.3
มากกว่า30,000	2	1.5
รวม	**130**	**100.0**
ระดับการศึกษาที่จบ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
มัทธยม	6	4.6
ปวช	5	3.8
ปวส	6	4.6
ปริญญาตรี	98	75.4
ปริญญาโท	14	10.8
ปริญญาเอก	1	0.8
รวม	**130**	**100.0**
เศรษฐกิจทางครอบครัว	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ดีมาก	28	21.5
ปานกลาง	100	76.9
ย่ำแย่	2	1.5
รวม	**130**	**100.0**

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
ดีมาก	71	54.6
ปานกลาง	56	43.1
ย่ำแย่	3	2.3
รวม	**130**	**100.0**

จากตารางที่ 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี ร้อยละ 50.0 รองลงมาเป็นอายุระหว่าง 26-30ปี ร้อยละ 30.8 และ อายุ 31ปีขึ้นไป ร้อยละ 17.7 โดยมีอายุระหว่าง 20-25 ปี ร้อยละ 50.0 รองลงมาเป็นอายุระหว่าง 26-30ปี ร้อยละ 30.8 และ อายุ 31ปีขึ้นไป ร้อยละ 17.7 ในด้านสถานภาพส่วนบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในสถานะโสด ร้อยละ 83.5 รองลงมาเป็นสถานะ สมรสแล้ว ร้อยละ 13.8 และ อยู่ในสถานะหย่าร้าง ร้อยละ 2.3 มีรายได้ระหว่าง 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 42.3 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 15,001-20,000 ร้อยละ 27.7และ ระหว่าง 20,001-25,000 ร้อยละ 17.7 ในระดับการศึกษาที่จบส่วนใหญ่ จบในระดับปริญญา ร้อยละ 75.4 รองลงมาเป็นในระดับปริญญาโท ร้อยละ 10.8 และมีเศรษฐกิจทางครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 76.9 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 21.5 และ ย่ำแย่ ร้อยละ 1.5

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการตัดสินใจ

ตารางที่ 3 แสดงระดับของแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ

ระดับของแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ	ระดับของแรงจูงใจ N=130		
	$\overline{X}$	S. D	ความหมาย
เงินเดือน	3.82	.919	มาก
สวัสดิการ	3.80	.935	มาก
ความก้าวหน้า	3.77	.840	มาก
ความมั่นคง	4.23	.822	มากที่สุด
ความท้าทาย	3.40	.928	ปานกลาง
ตรงกับสายวิชา	3.45	1.086	มาก
ตรงกับความพึงพอใจ	3.67	.960	มาก
โอกาสในการพัฒนาตนเอง	3.57	.988	มาก
รวม	**3.7135**	**.663**	**มาก**

จากตารางที่ 3 แสดงถึงระดับของแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับของแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐที่มากที่สุด คือ ความมั่นคง อยู่ที่ 4.23 รองลงมาคือ เงินเดือน อยู่ที่ 3.82 และค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจที่น้อยที่สุดคือ ความท้าทายในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.40โดยค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อเท่ากับ 3.71 หมายความว่า ระดับของแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ อยู่ในระดับ มาก

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมุติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพส่วนบุคคล มีระดับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการที่แตกต่างกัน

H_0 : เจ้าหน้าที่กรมสรรพากรสำนักงานใหญ่ ที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน เช่น เพศ อายุ และสถานภาพส่วนตัว มีระดับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เจ้าหน้าที่กรมสรรพากรสำนักงานใหญ่ ที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน เช่น เพศ อายุ และสถานภาพส่วนตัว มีระดับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจจำแนกตาม เพศ

แรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการ	**เพศ**	**N**	**$\bar{x}$**	**S.D**	**T**	**Sig.**
เงินเดือน	ชาย	36	3.89	.854	.504	.223
	หญิง	94	3.80	.946	.527	
สวัสดิการ	ชาย	36	3.92	1.025	.880	.490
	หญิง	94	3.76	.900	.830	
ความก้าวหน้า	ชาย	36	3.86	.833	.770	3.95
	หญิง	94	3.73	.845	.775	
ความมั่นคง	ชาย	36	4.36	.798	1.121	5.97
	หญิง	94	4.18	.829	1.140	
ความท้าทาย	ชาย	36	3.42	.937	.126	.897
	หญิง	94	3.39	.930	.126	
ตรงสายวิชา	ชาย	36	3.31	1.037	-.913	.691
	หญิง	94	3.50	1.105	-.939	

ตารางที่ 4 (ต่อ)

แรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการ	เพศ	N	$\bar{x}$	S.D	T	Sig.
ตรงกับความพึงพอใจ	ชาย	36	3.56	.969	-.835	.702
	หญิง	94	3.71	.957	-.830	
โอกาสในการพัฒนาตนเอง	ชาย	36	3.42	1.052	-1.091	.450
	หญิง	94	3.63	.961	-1.047	

จากตารางที่ 5 แสดงถึงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานระหว่างหน่วยงานรัฐจำแนกตามในด้านภาพรวมระหว่าง เพศ โดยใช้ค่า T-test พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานหลัก($\mathbf{H_0}$)และปฏิเสธสมมุติฐานรอง($\mathbf{H_1}$)

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจจำแนกตาม อายุ

อายุ	N	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig
อายุต่ำกว่า 20	2	4.1250	1.06066		
อายุ 21-25 ปี	65	3.6558	.63815		
อายุ 26-30	40	3.7281	.69273		
อายุ 31 ปีขึ้นไป	23	3.8152	.67406		
รวม	**130**	**3.7135**	**.66298**	**.602**	**.615**

จากตารางที่ 6 แสดงถึงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานระหว่างหน่วยงานรัฐในช่วงอายุที่ต่างกัน โดยใช้ค่า F-Test โดยภาพรวมพบว่า กลุ่มคนที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการที่ ไม่แตกต่างกันโดยมีค่าระดับอย่างมี

ค่านัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบอยู่ที่ .615 โดยมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมุติฐานรอง(H_1)

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจจำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	**N**	$\bar{x}$	**S.D.**	**F**	**Sig**
โสด	109	3.6548	.65438		
แต่งงาน	18	4.0625	.67553		
หย่า	3	3.7500	.25000		
รวม	**130**	**3.7135**	**.66298**	**3.017**	**.052**

จากตารางที่ 7 แสดงถึงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานระหว่างหน่วยงานรัฐในสถานะภาพส่วนบุคคลที่ต่างกัน โดยใช้ค่า F-Test โดยภาพรวมพบว่า กลุ่มคนที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการที่ ไม่แตกต่างกันโดยมีค่าระดับอย่างมีค่านัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบอยู่ที่ 0.052 โดยมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมุติฐานรอง(H_1)

บทที่ 5

สรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุค Generation Y ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่ในกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนยุค Generation Y และเพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนยุค Generation Y การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ของกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่ที่มีอายุ ไม่เกิน 35 หรือกลุ่มคน Generation Y ที่ได้เข้าทำงานอยู่ในหน่วยงานของรัฐ จำนวน 137 คน ดังนี้

สรุปผล

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 72.3 โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-25 ร้อยละ 50 มีสถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 83.8 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.3 ระดับการศึกษาที่จบ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.4 ส่วนใหญ่มีเศรษฐกิจทางครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 76.9 และมีความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ดีมาก คิดเป็นร้อยละ 54.6

สรุปผลการวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ ค่าเฉลี่ยของระดับของแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐที่มากที่สุดคือ ความมั่นคง อยู่ที่ 4.23 รองลงมาคือ เงินเดือน อยู่ที่ 3.82 และค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจที่น้อยที่สุดคือ ความท้าทายในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.40 โดยค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อเท่ากับ 3.71หมายความว่า ระดับของแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ อยู่ในระดับ มาก

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และสถานภาพส่วนบุคคลมีระดับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุคGeneration Y แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแยกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้ ดังนี้

ด้านเพศ ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า เพศที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการที่ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามที่ตั้งสมมุติฐานไว้

ด้านอายุ ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า อายุที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการที่ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามที่ตั้งสมมุติฐานไว้

ด้านสถานภาพส่วนบุคคล ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า สถานภาพส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการที่ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามที่ตั้งสมมุติฐานไว้

การอภิปรายผล

1. จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุค Generation Y ในภาพรวมทุกด้านมีแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีระดับแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการแตกต่างกัน โดย ในระดับของแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐที่มากที่สุดคือ ความมั่นคง รองลงมาคือ เงินเดือนและ ด้านสวัสดิการ และระดับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุค Generation Y ที่น้อยที่สุดคือ ความท้าทายในการทำงาน ซึ่งตรงกับทฤษฎีที่มารองรับคือ ทฤษฎีจูงใจของ Maslow ทั้ง 5 ขั้น ซึ่งความต้องการที่สูงสุดคือ ในด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ซึ่งในที่นี้คือ ด้านความมั่นคง และสำหรับในด้านความท้าทายในการทำงาน นั้น ได้นำทฤษฎีที่มารองรับคือ ทฤษฎีของ **McClelland** ในความต้องการความสำเร็จ (Need for Achivement) พบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว (นารีรัตน์ นิลประดับ,2547, หน้า 2) ซึ่งแสดงให้ได้ว่า ระดับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการ ยังมีความท้าทายในการทำงาน ที่อยู่ในระดับที่ต่ำ

2. จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุค Generation Y ในสมมุติฐานข้อที่ 2 นั้น ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น เพศ อายุ และสถานภาพส่วนตัว ที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการที่แตกต่างกันนั้น แสดงให้เห็นว่า เพศ ที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการที่ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าคนในยุค Generation Y ไม่ว่าจะเป็น หญิง หรือ ชาย ก็มีความต้องการที่จะเข้าทำงานในหน่วยงานราชการที่อยู่ในระดับที่สูง โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการที่สูงที่สุด คือ ด้านความมั่นคง โดยเพศชายจะมีแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการมากว่าเพศหญิง

ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน อายุ ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการที่ ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า กลุ่มคนในยุค Generation Y ยังคงมีความต้องการที่จะเข้าทำงานในหน่วยงานราชการที่อยู่ในระดับที่สูง ซึ่งกลุ่มคนที่มีแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการที่สูง คือกลุ่มคนในช่วงอายุ 31 ปีขึ้นไป ส่วนในกลุ่มคนในช่วงอายุ 21-25 ปี นั้น แม้จะมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่า แต่จะเห็นได้ว่ามีระดับแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการสูงไม่เท่ากลุ่มคนในช่วงอายุ 31 ปีขึ้นไป

ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสถานภาพส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการที่ ไม่แตกต่างกัน โดยผู้ที่อยู่ในสถานภาพ สมรส มีแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการที่สูงกว่าผู้ที่อยู่ในสถานภาพ โสด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่ได้ที่ได้จากการวิเคราะห์ผลการศึกษาจึงขอเสนอแนะแนวทางที่นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานให้แก่คนในยุค Generation Y ได้มากยิ่งขึ้นดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร ทางหน่วยงานราชการสมควรที่จะมีการจัดการระบบงานภายใน ให้มีความคล่องตัว เป็นระบบ และมีการติดต่อประสานงานกันอย่างรวดเร็วทั้งภายในและรวมทั้งระหว่างหน่วยงานราชการด้วยกันเอง อีกทั้งควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้งานทั้งที่เป็นในส่วนของความรับผิดชอบของตนและของผู้อื่นด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จากการศึกษาและการวิเคราะห์ผลการศึกษาในครั้งนี้ ทำให้เห็นได้ว่า แรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุค Generation Y ที่สูงที่สุดคือ ความมั่นคงในอาชีพ และรองลงมาคือ เงินเดือน แต่อย่างไรก็ตามหน่วยงานราชการควรจะมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในด้านอื่นๆตามมานอกเหนือจากความมั่นคง และเงินเดือน เพราะหากมีเพียงแรงจูงใจในด้านความมั่นคงเพียงด้านเดียวการทำงานของเจ้าหน้าที่ก็จะไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานเพียงพอที่จะผลักดันในหน่วยงานราชการเข้มแข็งได้ จึงควรจะเสริมสร้างทั้งในด้านของโอกาสในการพัฒนาตนเอง และความท้าทายในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานราชการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุค Generation Y นั้น เป็นการศึกษาเฉพาะคนบุคคลที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี ที่ได้ทำงานอยู่ในหน่วยงานราชการซึ่งในที่นี้คือ กรมสรรพากรสำนักงานใหญ่ ซึ่ง ในปัจจุบันบุคคลที่มีอายุไม่เกิน 35ปี เป็นบุคคลที่จะก้าวเข้าสู่การทำงานทั้งในองค์กรต่างๆรวมทั้งในหน่วยงานราชการด้วย ดังนั้นทางหน่วยงานราชการควรจะมีการค้นคว้าศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มคนในยุค Generation Y ให้มากกว่านี้ อีกทั้งควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อความคาดหวังในการทำงานของกลุ่มคนในยุค Generation Y เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งของเจ้าหน้าที่และในการทำงานที่มากที่สุดแก่หน่วยงานราชการ

บรรณานุกรม

กรมสรรพากร. **เว็ปไซค์กรมสรรพากร**.[ออนไลน์].เข้าถึงได้จาก
http://www.rd.go.th/publish/327.0.html (28 กันยายน 2012)

การจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน. เข้าถึงได้จาก :
http://www.hosdoc.com/wasana/Motivation/Motivation.doc

กัญญา อินต๊ะบุญมา. (2550). **ความพึงพอใจการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของพนักงาน.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม

จุมพล สุขพิบูลย์. (2549). **ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการเก็บค่าธรรมเนียมพิธีการศุลกากร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

นารีรัตน์ นิลประดับ. (2547). **บุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจารจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภานุวัฒน์ วงศ์อาริยทรัพย์. (2552**). แรงจูงใจในการทำธุรกิจขายตรงเขตลาดพร้าวกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วนิดา สุภิมารส. (2553). **ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการในการคืนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ต**. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สมชาย รัตน์ค้ำชูวงศ์. (2542). **ความคิดเห็นในการประกอบอาชีพรับราชการของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ชั้นปีที่ 4**. กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมคิด บางโม. (2538). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สุนันทา เลาหนันท์. (2541). **การพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น

บรรณานุกรม (ต่อ)

Adecco. **คนทำงาน 3 Generation**.[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก:
http://www.adecco.co.th/employers/adecco-thought-leadership-detail.aspx?id=366&c=4. (28 กันยายน 2555).

Herzberg, Frederick. **Work and nature of Man**. New York : World Publishing Co.,1996.

Maslow, Abraham H. **Motivation and Personality**. New York : Haper and row, 1954.

ภาคผนวก

โครงการวิจัยเรื่อง

แรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุค Generation Y ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่ในกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความแตกต่างในแนวความคิดในการทำงานในคน 3 กลุ่มคนซึ่งตามหลักสากล จะมีการแบ่งกลุ่มคนออกเป็น 3 กลุ่ม (Generation) คือ Baby Boomer, Generation X และ Generation Y ซึ่งแต่ละกลุ่มมีคุณลักษณะเด่นที่แตกต่างกันความคิดความต้องการแตกต่างกันดังนี้

Baby Boomer คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507 อายุ 44 - 62 ปี จะเป็นคนที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กติกา อดทน ให้ความสำคัญกับผลงานแม้ว่าจะต้องใช้เวลานานกว่าจะประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังมีแนวคิดที่จะทำงานหนักเพื่อสร้างเนื้อสร้างตัว มีความทุ่มเทกับการทำงานและองค์กรมากคนกลุ่มนี้จะไม่เปลี่ยนงานบ่อยเนื่องจากมีความ จงรักภักดีกับองค์กรอย่างมาก

Generation X คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2522 อายุ 29-43 ปี มีลักษณะพฤติกรรมชอบอะไรง่ายๆ ไม่ต้องเป็นทางการให้ความ สำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work-life Balance) มีแนวคิดและการทำงานในลักษณะรู้ทุกอย่างทำทุกอย่างได้เพียงลำพัง ไม่พึ่งพาใคร มีความคิดเปิดกว้าง พร้อมรับฟังข้อติติง เพื่อการปรับปรุงและ พัฒนาตนเอง

Generation Y คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2543 อายุ 8-28 ปี เป็นกลุ่มคนที่โตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี เป็นวัยที่เพิ่งเริ่ม เข้าสู่วัยทำงาน มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบ และไม่ชอบเงื่อนไข คนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการ ทำงานว่า สิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร อีกทั้งยังมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถทำงานหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน

จะเห็นได้ว่า ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523- 2543 นั้น มีความคิด ความต้องการและการแสดงออกต่างๆ แตกต่างกับคนใน 2 ยุคก่อนหน้านั้นอย่างสิ้นเชิงและแม้ในปัจจุบันทางด้านรัฐบาลจะมีนโยบายการเพิ่มเงินเดือนให้กับผู้ที่จบปริญญาตรีอยู่ในอัตรา 15,000 บาท เพื่อให้เทียบเท่ากับอัตราจ้างในองค์กรเอกชนแล้วสังคมไทยในยุคนี้ก็ยังคงมีการแข่งขันกันสูงมากขึ้นทั้งในด้านการเรียน การทำงาน และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในชีวิตมากยิ่งขึ้นจึงทำให้คนในยุคนี้ต้องมีการพัฒนาตนเองมากขึ้นทั้งในด้านเทคโนโลยี ด้านความรู้วิชาการ ความคิดความอ่านมากยิ่งขึ้นตามไปอีก ดังนั้นเมื่อคนในยุคนี้มีแนวความคิดความแตกต่างจากคนรุ่นก่อนๆมากขึ้นเป็นคนที่มีมุมมองและความคิดดีกว้างไกลยอมรับและปรับตัวให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วตลอดเวลา รักความก้าวหน้า ชอบการเรียนรู้ และสู้ชีวิตพร้อมพิชิตอุปสรรค ชอบการทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมมากขึ้นและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นจึงมีเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในหน่วยงานราชการที่แตกต่างกันออกไปด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนยุค Generation Y
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนยุค Generation Y

นิยามศัพท์เฉพาะ

Generation Y คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2543

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) การประเมินความสอดคล้องของข้อความแบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุค

Generation Y ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่ในกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่

ตอนที่ 3 ระดับของแรงจูงใจในการตัดสินใจ

ตอนที่ 3 ระดับของแรงจูงใจในการตัดสินใจ				
ท่านคิดว่าสิ่งต่อไปนี้มีผลต่อการตัดสินใจของท่านอยู่ในระดับใด				
5. เงินเดือน 15,000 ตามที่รัฐบาลประกาศไว้	/			
6. สวัสดิการต่างๆของรัฐ	/			
7. ความก้าวหน้าในอาชีพ	/			
8. ความมั่นคงในอาชีพ	/			
9. ความท้าทายในการทำงาน	/			
10. ตรงกับสายวิชาที่ได้ศึกษามา	/			
11. ลักษณะงานตรงกับความพึงพอใจของตน	/			
12. โอกาสในการพัฒนาตนเอง	/			
ตอนที่ 4 ระดับของแรงจูงใจในการตัดสินใจเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรเอกชน				
หากเป็นองค์กรเอกชนแล้วท่านคิดว่าสิ่งเหล่านี้สร้างแรงจูงใจให้แก่ท่านได้มากน้อยเท่าไหร่				

5. เงินเดือน อาจจะมากกว่าหรือเท่ากับหน่วยงานของรัฐ	/			
6. สวัสดิการต่างๆ	/			
7. ความก้าวหน้าในอาชีพ	/			
8. ความมั่นคงในอาชีพ	/			
9. ความท้าทายในการทำงาน	/			
10. ตรงกับสายวิชาที่ได้ศึกษามา	/			
11. ลักษณะงานตรงกับความพึงพอใจของท่าน	/			
12. โอกาสในการพัฒนาตนเองสูง	/			

นักวิชาการ 2 คนเป็นผู้ตรวจ ได้แก่ 1. ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดร. สิริพงษ์ ปานจันทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 3. ดร.อรนันท์ กลันทปุระ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) การประเมินความสอดคล้องของข้อความแบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุค

Generation Y ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่ในกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่

ตอนที่ 3 ระดับของแรงจูงใจในการตัดสินใจ

ตอนที่ 3 ระดับของแรงจูงใจในการตัดสินใจ				
ท่านคิดว่าสิ่งต่อไปนี้มีผลต่อการตัดสินใจของท่านอยู่ในระดับใด				
5. เงินเดือน 15,000 ตามที่รัฐบาลประกาศไว้	/			
6. สวัสดิการต่างๆของรัฐ	/			
7. ความก้าวหน้าในอาชีพ	/			
8. ความมั่นคงในอาชีพ	/			
9. ความท้าทายในการทำงาน	/			
10. ตรงกับสายวิชาที่ได้ศึกษามา	/			
11. ลักษณะงานตรงกับความพึงพอใจของตน	/			
12. โอกาสในการพัฒนาตนเอง	/			

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) การประเมินความสอดคล้องของข้อความแบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุค

Generation Y ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่ในกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่

ตอนที่ 2 สาเหตุการตัดสินใจในการเข้าทำงาน

ท่านคิดว่าสิ่งต่อไปนี้ทำให้ท่านเริ่มต้นที่จะตัดสินใจเข้าทำงานใน หน่วยงานราชการอยู่ในระดับใด	**คะแนน**			**ข้อเสนอแนะ**
	+1	**0**	**-1**	
1. สถานะภาพทางครอบครัว ตัวอย่างเช่น - ต้องการทำงานในหน่วยงานราชการเพื่อความมั่นคงและสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ในระยะยาว - มีสถานะภาพทางครอบครัวค่อนข้างที่จะลำบากหรือย่ำแย่		/		
2. การถูกปลูกฝังจากครอบครัว ญาติพี่น้อง บุคคลใกล้ชิด		/		
3. ระดับการศึกษาที่จบ ตัวอย่างเช่น - หากจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีจะได้เงินเดือนขั้นต่ำ 15,000 บาท แต่หากจบในระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอก จะได้เงินเดือนที่มากกว่าในรับปริญญาตรี		/		
ตอนที่ 3 ระดับของแรงจูงใจในการตัดสินใจ				
ท่านคิดว่าสิ่งต่อไปนี้มีผลต่อการตัดสินใจของท่าน				

อยู่ในระดับใด				
5. เงินเดือน 15,000 ตามที่รัฐบาลประกาศไว้	/			
6. สวัสดิการต่างๆของรัฐ	/			
7. ความก้าวหน้าในอาชีพ	/			
8. ความมั่นคงในอาชีพ	/			
9. ความท้าทายในการทำงาน	/			
10. ตรงกับสายวิชาที่ได้ศึกษามา	/			
11. ลักษณะงานตรงกับความพึงพอใจของตน	/			
12. โอกาสในการพัฒนาตนเอง	/			
ตอนที 4 ระดับของแรงจูงใจในการตัดสินใจเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรเอกชน				
หากเป็นองค์กรเอกชนแล้วท่านคิดว่าสิ่งเหล่านี้สร้างแรงจูงใจให้แก่ท่านได้มากน้อยเท่าไหร่				
5. เงินเดือน อาจจะมากกว่าหรือเท่ากับหน่วยงานของรัฐ		/		
6. สวัสดิการต่างๆ	/			
7. ความก้าวหน้าในอาชีพ	/			
8. ความมั่นคงในอาชีพ	/			
9. ความท้าทายในการทำงาน	/			

10. ตรงกับสายวิชาที่ได้ศึกษามา	/			
11. ลักษณะงานตรงกับความพึงพอใจของท่าน	/			
12. โอกาสในการพัฒนาตนเอง			/	

แบบสอบถามงานวิจัยเรื่อง

แรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนในยุค

Generation Y ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่ในกรมสรรพากรสำนักงานใหญ่

คำชี้แจง 1 แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

ส่วนที่ 2 สาเหตุการตัดสินใจในการเข้าทำงาน

ส่วนที่ 3 ระดับของแรงจูงใจในการตัดสินใจ

ส่วนที่ 4 ระดับของแรงจูงใจในการตัดสินใจเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรเอกชน

ส่วนที่ 5 ทัศนะคติที่มีต่อหน่วยงานราชการและข้อคิดเห็นอื่นๆ

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❒ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

1.) ❒ ชาย 2.) ❒ หญิง

2. อายุ

1.) ❒ ต่ำกว่า 20 ปี 2.) ❒ 20 - 25 ปี

3.) ❒ 26 – 30 ปี 4.) ❒ ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป

3. สถานะ

1.) ❒ โสด 2.) ❒ แต่งงานแล้ว 3.) ❒ หย่าร้าง

3. รายได้ต่อเดือน

1.) ❒ ต่ำกว่า 10,000 บาท 2.) ❒ 10,001 – 15,000 บาท

3.) ❒ 15,001 – 20,000 บาท 4.) ❒ 20,001 – 25,000 บาท

5.) ❒ 25,001 – 30,000 บาท 6.) ❒ มากกว่า 30,000 บาท

4. ระดับการศึกษาที่จบ (เลือกได้มากกว่า 2 ข้อ)

1.) ❒ มัธยมศึกษา 2.) ❒ ปวช.

3.) ❒ ปวส. 4.) ❒ ปริญญาตรี

5.) ❒ ปริญญาโท 6.) ❒ ปริญญาเอก

5. คณะที่จบการศึกษา.....

6. สถานะภาพทางครอบครัว

6.1 เศรษฐกิจทางครอบครัว 1.) ❒ ดีมาก 2.) ❒ ปานกลาง 3.) ❒ ย่ำแย่

6.2 ความสัมพันธ์ทางครอบครัว 1.) ❒ ดีมาก 2.) ❒ ปานกลาง 3.) ❒ ย่ำแย่

<u>ส่วนที่ 2 ระดับของแรงจูงใจในการตัดสินใจ</u>

ท่านคิดว่าสิ่งต่อไปนี้มีผลต่อการตัดสินใจของท่านอยู่ในระดับใด	**ระดับความคิดเห็น**					**สำหรับผู้วิจัย**
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	5	4	3	2	1	
1. เงินเดือน 15,000 ตามที่รัฐบาลประกาศไว้						
2. สวัสดิการต่างๆของรัฐ						
3. ความก้าวหน้าในอาชีพ						
4. ความมั่นคงในอาชีพ						
5. ความท้าทายในการทำงาน						
6. ตรงกับสายวิชาที่ได้ศึกษามา						
7. ลักษณะงานตรงกับความพึงพอใจของท่าน						
8. มีโอกาสในการพัฒนาตนเองสูง						

<u>ส่วนที่ 3 ทัศนะคติที่มีต่อหน่วยงานราชการและข้อคิดเห็นอื่นๆ</u>

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ สกุล	นางสาวนภาพร ธะระณีวัฒน์
วัน เดือน ปีเกิด	28 กรกฎาคม 2529
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ประสบการณ์ในการทำงาน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กองนโยบาย เทคโนโลยีฯ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กลุ่มติดตามและประเมินผลกรมส่งเสริมสหกรณ์
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บุคลากร กลุ่มงานบริการคืนภาษีมูลค่าเพิ่ม กรมสรรพากร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	62/313 ต.วัดชลอ อ.บางกรวย จ.นนทบุรี 11130