

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2

The Factors Influencing Tax Inspector's Decision to work under the Revenue Office Region 2

จุฑารัตน์ บุญสิทธิ์^{1*} และประเวศ เพ็ญวุฒิกุล²

Jutarat Bunsit^{1*} and Pravass Penwuttikul²

¹นักศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

²อาจารย์ คณะการบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

¹Master Student of Accounting Sripatum University

²Lecturer from the faculty of of Accounting Sripatum University

*Corresponding Author Email: jutarat.jb283@gmail.com

Received: 15 June 2023

Revised: 6 July 2023

Accepted: 10 July 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค และ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ มีเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือนักตรวจสอบภาษีของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 10 – 21 จำนวน 245 คน โดยใช้สูตรทาร์โรวามาเน (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบโดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของนักตรวจสอบภาษี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานที่อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าที่อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจส่งผลกระทบเชิงบวกในการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 2) ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของนักตรวจสอบภาษี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยค้ำจุนส่งผลกระทบเชิงบวกในการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: สำนักงานสรรพากรภาค 2, นักตรวจสอบภาษีอากร, ปัจจัย

Abstract

This research consists of purposes were 1. to study the motivation factors influencing the decision making of tax inspectors. Under the Regional Revenue Office and 2. to study the supporting factors influencing the decision making of tax inspectors. Under the Revenue Office Region 2 is a quantitative research. There is a research tool which is a questionnaire with a sample of 245 people who came from using the Taro Yamane (1973) formula at the error level of .05. the data collected from the questionnaire were analyzed using descriptive statistics consisting of percentage, mean, standard deviation. t-test and multiple regression analysis. The results of the research revealed that 1) Motivation factors influencing job decisions of tax inspectors, when considering each

aspect, it was found that the factor of return was at a high level. The factor of job security at a high level. The factor of opportunity for advancement at a high level. The incentive factors have a positive impact on the decision to choose the job of the tax inspector. Statistically significant at the 0.05 level and 2) Sustaining Factors Influencing Work Decisions of tax inspector, when considering each side, it was found that the learning and development opportunity factor was at a high level. The corporate reputation factor was at the highest level. The responsibility factor was at the highest level. The supporting factors have a positive impact on the decision to choose a tax inspector's job. Statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: The Revenue Regional 2, Tax Inspector, Factor

บทนำ

กรมสรรพากรเป็นหน่วยงานจัดเก็บรายได้หลักของประเทศ มีภารกิจที่ทำอย่างต่อเนื่องภายหลังจากสถานการณ์ Covid-19 เนื่องจากรัฐบาลจำเป็นต้องใช้งบประมาณเพื่อการดูแลด้านเศรษฐกิจและสังคมควบคู่ไปกับการรักษาวินัยทางการคลัง เพื่อสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศในระยะยาว จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของการจัดเก็บรายได้ทางภาษีอากรภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ กรมสรรพากรมีภารกิจเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี การเสนอแนะ และการใช้นโยบายทางภาษีอากร เพื่อให้ได้ภาษีตามเป้าหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และเกิดความสนใจในการเสียภาษี โดยให้อำนาจหน้าที่ คือ 1) จัดเก็บภาษีอากรตามประมวลรัษฎากรและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง 2) เสนอแนะนโยบายการจัดเก็บภาษีอากรต่อกระทรวงการคลัง และ 3) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย ซึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบในแต่ละท้องที่เรียกว่า สำนักงานสรรพากรพื้นที่ ซึ่งสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการวางแผนปฏิบัติการและประเมินผลการบริหารงานจัดเก็บภาษีอากรให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงาน เป้าหมายของกรมสรรพากร และสำนักงานสรรพากรภาค รวมทั้งกำกับดูแลผู้เสียภาษีเป็นรายผู้ประกอบการ ตรวจสอบปฏิบัติการตรวจสอบภาษีอากรสำหรับรายที่อยู่ในความรับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการเร่งรัดภาษีอากรค้าง ดำเนินคดีแก่ผู้เสียภาษีอากร ตอบข้อหารือทางภาษีอากร พิจารณาคืนเงินภาษีอากรปฏิบัติงานด้านกรรมวิธีภาษีประชาชนสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีอากรตลอดจนกำกับ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาในสังกัด และตำแหน่งที่มีความสำคัญและทำหน้าที่ดังกล่าวส่วนใหญ่คือ นักตรวจสอบภาษีอากรต้องให้คำปรึกษาโดยชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง และแนะนำด้านภาษีอากรแก่ผู้ประกอบการในความดูแล เพื่อสร้างความเข้าใจในนโยบายของส่วนราชการ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสร้างความร่วมมือระหว่างกันทำให้การจัดเก็บภาษีเป็นไปอย่างถูกต้องตามสภาพข้อเท็จจริง

ปัจจุบันตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรมีความต้องการที่สูงขึ้น เนื่องจากเศรษฐกิจและธุรกิจที่เติบโตขึ้นแต่อาชีพนักตรวจสอบภาษีอากรนั้นมีอัตราการลาออกและโอนย้ายค่อนข้างสูง เนื่องด้วยมีลักษณะงานที่อาศัยความรู้ความสามารถ ครอบครองถูกต้องตามประมวลรัษฎากรและระเบียบของกรมสรรพากร แต่มีระยะที่จำกัดและปริมาณงานที่เยอะตามเศรษฐกิจและธุรกิจที่เติบโตขึ้นทำให้นักตรวจสอบภาษีอากรมีจำนวนไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่ได้รับต้องปฏิบัติงานและรับผิดชอบมากขึ้นในขณะที่เวลาในการปฏิบัติงานเท่าเดิม ผลที่เกิดขึ้นทำให้นักตรวจสอบภาษีอากรตัดสินใจลาออกและโอนย้ายค่อนข้างสูง ส่งผลต่อการขาดแคลนนักตรวจสอบภาษีอากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน (ณัฐชา จินตามณี, 2565) ซึ่งมีหลาย ๆ ปัจจัยที่ทำให้มีผลกระทบต่อการจัดเก็บภาษีของกรมสรรพากร

ดังนั้น จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ พร้อมทั้งกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้นักตรวจสอบภาษีรุ่นใหม่ที่กำลังจะเข้ามาบรรจุเป็นข้าราชการใหม่ สามารถทำงานในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีได้อย่างยาวนาน และเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพของนักตรวจสอบภาษีอากรที่ปฏิบัติหน้าที่สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ในอนาคตต่อไปการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และความมั่นคงขององค์กร ส่งผลแตกต่างกันในแต่ละบุคคลจากการตัดสินใจในการเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2
2. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ประกอบด้วย

1.1 ประชากร ได้แก่ นักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรภาค 2 จำนวน 628 ราย (ข้อมูลจาก www.rd.go.th สืบค้นข้อมูล ณ วันที่ 9 กันยายน 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรภาค 2 จำนวน 245 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจทำการสุ่มคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สูตรของทาโรยามาเน (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี ตอนที่ 3 การตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบ ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended) ตลอดจนผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) นำแบบสอบถามพบที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 2) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่ามีค่า IOC ระหว่าง 0.50-1.00 และผลการประเมินค่าความเชื่อมั่นมีค่าความเชื่อมั่น 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ ตำรา เอกสารวิชาการ งานวิจัย และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 เพื่อหาความแปรปรวนทางเดียวหรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ 2) โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงอนุมาน

ประกอบด้วย การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยจุดใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจุดใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 โดยผู้วิจัยสามารถจำแนกผลตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ปัจจัยจุดใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2

ปัจจัยจุดใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านผลตอบแทน	3.88	1.29	มาก
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.12	0.75	มาก
ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า	4.00	0.69	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจด้านผลตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$, S.D.=1.29) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D.=0.75) ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D.=0.69) ตามลำดับ

2. การศึกษาปัจจัยค่าจูงที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจูงที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 โดยผู้วิจัยสามารถจำแนกผลตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ปัจจัยค่าจูงที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2

ปัจจัยค่าจูง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	4.07	0.67	มาก
ด้านชื่อเสียงองค์กร	4.34	0.52	มากที่สุด
ด้านความรับผิดชอบ	4.34	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, S.D.=0.67) ด้านชื่อเสียงองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.34$, S.D.=0.52) ด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.34$, S.D.=0.52) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรการตัดสินใจทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2

ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 โดยผู้วิจัยสามารถจำแนกผลตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2

การตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.97	0.70	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.95	0.76	มาก
ด้านความมั่นคงขององค์กร	4.17	0.69	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษีด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$, S.D.=0.70) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, S.D.=0.76) ด้านความมั่นคงขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D.=0.69) ตามลำดับ

ตลอดจน ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 6 สมมติฐาน ดังนี้

ตารางที่ 4 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยเชิงจิต	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม		
	Standardized Coefficients Beta	t-value	Sig.
ผลตอบแทน	0.417	7.024	0.000
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	0.155	2.697	0.007
โอกาสการเจริญก้าวหน้า	0.297	4.641	0.000

หมายเหตุ: $R^2 = 0.777$, Durbin-Watson = 1.636 *นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R-Square) เท่ากับ 0.777 ปัจจัยเชิงจิตด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้า ร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 77.70 นั่นคือ สมมติฐานที่ 1 ได้รับการสนับสนุน ปัจจัยเชิงจิตด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้า มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีค่า Significant 0.000, 0.007 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมีระดับนัยสำคัญต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\text{sig} < 0.05$)

ตารางที่ 5 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ปัจจัยเชิงจิต	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวม		
	Standardized Coefficients Beta	t-value	Sig.
ผลตอบแทน	0.209	3.498	0.001
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	0.149	1.955	0.052
โอกาสการเจริญก้าวหน้า	0.583	8.155	0.000

หมายเหตุ: $R^2 = 0.773$, Durbin-Watson = 1.918 *นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R-Square) เท่ากับ 0.773 ปัจจัยจึงใจด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้า ร่วมกันพยากรณ์ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวมของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 77.73 นั่นคือสมมติฐานที่ 2 ได้รับการสนับสนุน เมื่อพิจารณารายด้านตัวแปรอิสระ พบว่า ปัจจัยจึงใจด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้า มีผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวมของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีค่า Significant 0.001 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมีระดับนัยสำคัญต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\text{sig} < 0.05$) ส่วนด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ไม่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ตารางที่ 6 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจึงใจที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านความมั่นคงขององค์กร

ปัจจัยจึงใจ	ด้านความมั่นคงขององค์กรโดยรวม		
	Standardized Coefficients Beta	t-value	Sig.
ผลตอบแทน	0.232	3.266	0.001
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	0.359	5.210	0.000
โอกาสการเจริญก้าวหน้า	0.149	1.941	0.053

หมายเหตุ: $R^2 = 0.655$, Durbin-Watson = 1.918 *นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทน และด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านความมั่นคงขององค์กร ส่วนด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้า ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านความมั่นคงขององค์กร

ตารางที่ 7 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม		
	Standardized Coefficients Beta	t-value	Sig.
โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ	0.581	10.701	0.000
ชื่อเสียงองค์กร	0.141	2.372	0.018
ความรับผิดชอบ	0.098	1.875	0.062

หมายเหตุ: $R^2 = 0.710$, Durbin-Watson = 1.332 *นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R-Square) เท่ากับ 0.710 ปัจจัยค้ำจุนด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ด้านชื่อเสียงองค์กร และด้านความรับผิดชอบ ร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 77.10 นั่นคือสมมติฐานที่ 4 ได้รับการสนับสนุน เมื่อพิจารณารายด้านตัวแปรอิสระ พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ด้านชื่อเสียงองค์กร มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีค่า Significant 0.000 และ 0.018 ตามลำดับ ซึ่งมีระดับนัยสำคัญต่ำกว่าระดับ

นัยสำคัญที่กำหนด ($\text{sig} < 0.05$) ส่วนด้านความรับผิดชอบไม่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 8 การทดสอบสมมติฐานที่ 5 ปัจจัยคำจูนที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ปัจจัยคำจูน	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวม		
	Standardized Coefficients Beta	t-value	Sig.
โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ	0.465	7.783	0.000
ชื่อเสียงองค์กร	0.156	2.393	0.017
ความรับผิดชอบ	0.139	2.418	0.016

หมายเหตุ: $R^2 = 0.710$, Durbin-Watson = 1.332 *นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 8 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R-Square) เท่ากับ 0.710 ปัจจัยคำจูนด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ด้านชื่อเสียงองค์กร และด้านความรับผิดชอบ ร่วมกันพยากรณ์ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวมของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 71.00 นั่นคือสมมติฐานที่ 5 ได้รับการสนับสนุน ปัจจัยคำจูนด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ด้านชื่อเสียงองค์กร และด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวมของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีค่า Significant 0.000, 0.017 และ 0.016 ตามลำดับ ซึ่งมีระดับนัยสำคัญต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\text{sig} < 0.05$)

ตารางที่ 9 การทดสอบสมมติฐานที่ 6 ปัจจัยคำจูนที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านความมั่นคงขององค์กร

ปัจจัยคำจูน	ด้านความมั่นคงขององค์กร โดยรวม		
	Standardized Coefficients Beta	t-value	Sig.
โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ	0.301	4.803	0.000
ชื่อเสียงองค์กร	0.232	3.382	0.001
ความรับผิดชอบ	0.195	3.230	0.001

หมายเหตุ: $R^2 = 0.582$, Durbin-Watson = 1.745 *นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 9 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R-Square) เท่ากับ 0.582 ปัจจัยคำจูนด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ด้านชื่อเสียงองค์กร และด้านความรับผิดชอบ ร่วมกันพยากรณ์ความมั่นคงขององค์กรโดยรวมของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 58.20 นั่นคือสมมติฐานที่ 6 ได้รับการสนับสนุน ปัจจัยคำจูนด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ด้านชื่อเสียงองค์กร และด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อความมั่นคงขององค์กรโดยรวมของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีค่า Significant 0.000, 0.001 และ 0.001 ตามลำดับ ซึ่งมีระดับนัยสำคัญต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\text{sig} < 0.05$)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษีในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.00 โดยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้า และด้านผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านจิตที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษีในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ $\bar{x} = 4.25$ โดยด้านชื่อเสียงองค์กร และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้า มีผลกระทบเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยวิเคราะห์ได้ว่า ความเหมาะสมของเงินเดือน การพิจารณาปรับเงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเติบโตในสายงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิพัชร งามพัทวิชัย (2559) พบว่า ความเหมาะสมของเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ เช่น จำนวนวันลาพักผ่อน การมีโอกาสดำเนินงานในอนาคต และผู้ปฏิบัติงานมีโอกาที่จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดไปหากได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐาน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานและก่นกพร พรประดิษฐ์ (2562) พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจและส่งเสริมความก้าวหน้าต่าง ๆ ให้แก่พนักงานสายปฏิบัติการปฏิบัติอยู่ เช่น มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบและควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ เป็นไปอย่างเปิดเผยและมีความยุติธรรม นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาก็ควรสนับสนุนให้พนักงานมีการศึกษาต่อ อบรมสัมมนา รวมทั้งควรมีการส่งเสริมพนักงานในการศึกษาจากภายนอกหน่วยงานที่สามารถนำองค์ความรู้ต่าง ๆ มาบริหารจัดการและนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานภายในมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานที่สูงขึ้น

2. ปัจจัยด้านโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ด้านชื่อเสียงองค์กร และด้านความรับผิดชอบ มีผลกระทบเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านความมั่นคงขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยวิเคราะห์ได้ว่า โอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง นโยบายสนับสนุนให้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ องค์กรมีชื่อเสียงและมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ด้านความมั่นคงขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวิพัชร งามพัทวิชัย (2559) พบว่า ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรและการสนับสนุนบุคลากรมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งประกอบด้วย องค์กรเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป องค์กรเป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ องค์กรมีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร และองค์กรให้การ

สนับสนุนบุคลากรในการเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เนื่องจากหากองค์กรใดมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีจะส่งผลต่อความเชื่อมั่นทั้งบุคคลในองค์กรและบุคคลภายนอก รวมไปถึงการที่องค์กรได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เจริญก้าวหน้าในอาชีพ ย่อมส่งผลให้สำเร็จการศึกษาอยากเข้ามาร่วมงานกับองค์กรนั้น ซึ่งการร่วมงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียงที่ดีและให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร จะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคงจึงส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เช่นเดียวกับ สุภาวดี ใจบุญ (2556) สรุปว่า ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กรมีผลในเชิงบวกต่อการเลือกทำงานภาคเอกชนเพราะชื่อเสียงขององค์กร หมายถึง ความตระหนักรู้ รับรู้หรือรู้สึกว่าหน่วยงานมีความน่าไว้วางใจเชื่อถือได้มีอัตลักษณ์หรือเอกลักษณ์และภาพลักษณ์ในทางที่ดีจนเป็นที่น่าเคารพนับถือ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีความประวัติดีความเป็นมาที่สร้างสิ่งที่ดีงามไว้เป็นที่น่าจดจำจนเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งมีผลต่อเกียรติยศชื่อเสียงและการยอมรับจากสังคม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเลือกทำงานในตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีของนักตรวจสอบภาษี

1.2 ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของนักตรวจสอบภาษีสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 เพื่อสร้างคุณภาพในการปฏิบัติเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งความมั่นคงในชีวิตการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการอื่น ๆ นอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและควรมีการเพิ่มระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลให้สูงขึ้นเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมและมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น

2.2 เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้มุ่งเฉพาะการตัดสินใจของนักตรวจสอบภาษี สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 เท่านั้น ทำให้ข้อค้นพบมีประโยชน์เฉพาะกลุ่ม ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น ซึ่งจะสามารถทำให้ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

2.3 อาจศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะสามารถร่วมกันพยากรณ์การตัดสินใจ การตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษี เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย ปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช่ ความสุขในการทำงานหรือประสิทธิภาพในการทำงาน และนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาศักยภาพให้ตรงตามความต้องการขององค์กรต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของนักตรวจสอบภาษีสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความอนุเคราะห์อย่างสูง จาก ดร.ประเวศ เพ็ญอุทัยกุล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ซึ่งเสียสละเวลาอย่างมากคอยให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางและให้ข้อคิดเห็น รวมถึงการตรวจสอบ ปรับปรุง ที่เป็นประโยชน์กับการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

กรรณก พรประดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการ

- กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรมสรรพากร. (2564). *ความเป็นมาของกรมสรรพากร*. สืบค้นเมื่อ 9 กันยายน 2565, จาก <http://www.rd.go.th>
- ณัฐชยา จินตามณี. (2565). *การตัดสินใจในการเลือกทำงานตำแหน่งนักตรวจสอบภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 21*. สืบค้นเมื่อ 5 เมษายน 2565, จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin92/6214154562.pdf>
- วิพัชร์ งามพัทวิชัย. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาวดี ใจบุญ. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานภาครัฐบาลหรือภาคเอกชนเมื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. (ปริญญามหาบัณฑิต). คณะเศรษฐศาสตร์ เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Yamane Taro. (1973). *Statistic: An introductory Analysis*. New York: Harper and Row.