

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอน และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร

นางสาวมุกดา ต่ายเขียว

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**

พ.ศ. 2551

**Factors Affecting the Transfer and Resignation of Civil Servants in
Revenue Department**

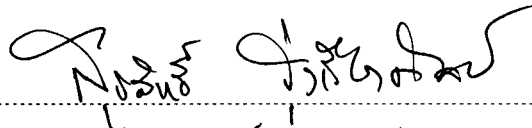
Miss Mukda Taikheaw

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2008

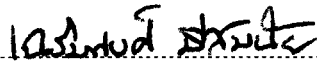
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอน และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร
ชื่อและนามสกุล นางสาวมุกดา ต่ายเขียว
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว



(อาจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ รุ่งเรืองศิลป์)

ประธานกรรมการ



(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย)

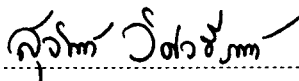
กรรมการ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์)

กรรมการ

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

วันที่ 12 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2552

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร

ผู้วิจัย นางสาวมุกดา ต่ายเขียว **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2) รองศาสตราจารย์ ดร.ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ **ปีการศึกษา** 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยที่มีผลต่อการโอนและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร (2) ปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดจากภายนอกหน่วยงานที่ทำให้ข้าราชการกรมสรรพากรโอนและลาออกจากกรมสรรพากร (3) แนวทางและวิธีการธำรงรักษานุเคราะห์ของกรมสรรพากรที่มีความรู้ความสามารถ

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการกรมสรรพากรที่ได้โอนและลาออกจากกรมสรรพากร ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 จนถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2549 จำนวน 255 คน จากทั้งหมด 705 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นใหม่ โดยมีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และ 0.86 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การทดสอบที การทดสอบเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลต่อการโอนและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร ได้แก่ ลักษณะงานในความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความต้องการกลับภูมิลำเนา การประเมินผลงาน ระบบการบริหารงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน และภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กรตามลำดับ (2) ปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดจากภายนอกหน่วยงานที่ทำให้ข้าราชการกรมสรรพากรโอนและลาออกจากกรมสรรพากร ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะงานในความรับผิดชอบ ความต้องการกลับภูมิลำเนา ระบบการบริหารงาน การประเมินผลงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน และภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กรตามลำดับ (3) แนวทางและวิธีการธำรงรักษานุเคราะห์ของกรมสรรพากรที่มีความรู้ความสามารถ ได้แก่ การปรับปรุงด้านการประเมินผลงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์ การจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การปรับปรุงระบบงาน สนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ และรับผิดชอบร่วมกัน ผู้บริหารควรยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานอย่างแท้จริง โดยไม่เป็นเครื่องมือแก่นักการเมือง

คำสำคัญ การโอนและการลาออก ข้าราชการ กรมสรรพากร

Thesis title: Factors Affecting the Transfer and Resignation of Civil Servants in Revenue

Department

Researcher: Miss Mukda Taikhcaw **Degree:** Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Dr.Chaloemphong Misomnai , Associate Professor; (2) Dr.Trirat Pokaparaphon ,Associate Professor; **Academic year:** 2008

ABSTRACT

This research aimed to study (1) the factors affecting the transfer and resignation of civil servants in Revenue Department (2) the external pulling factors affecting the transfer and resignation of civil servants in Revenue Department (3) the guidelines and appropriate approach to maintain capable and knowledgeable civil servants of Revenue Department.

Research sample consisted of 255 civil servants who transferred and resigned from the office since January 1, 2004 to July 31, 2006. Instrument used was questionnaire developed by researcher with 0.86 level of validity and 0.93 level of reliability. Statistical tools employed were percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Coefficient, t-test, F-test, one-way ANOVA and multiple regression.

The findings were as followings : (1) factors affecting the transfer and resignation of civil servants in Revenue Department were characteristics of job responsible, salary and welfare, needs to return to hometown, performance appraisal, administrative system , work condition, advancement opportunity, organization image and reputation, respectively (2) external pulling factors affecting the transfer and resignation of civil servants in Revenue Department were work condition, characteristics of job responsible, needs to return to hometown, administrate system, Performance appraisal, salary and welfare, advancement opportunity, organization image and reputation, respectively (3) guidelines and approach to maintain capable and knowledgeable civil servants of Revenue Department were that the improvement in performance appraisal together with the improvement in salary and welfare provision, the arrangement of special activities to enhance cohesiveness, the improvement of administrative system, the supporting of participative decision making with joint responsibility, moreover, the executives should adhere sincerely to honesty while avoiding being politicians' apparatus at the same time.

Keywords : Transfer and resignation, Civil servants, Revenue Department

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาของท่านรองศาสตราจารย์ ดร. เถลิงพงศ์ มีสมนัย ซึ่งได้สละเวลาตรวจสอบ ให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาของท่านอาจารย์เป็นอย่างมาก นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านคณาจารย์ของสาขาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้ต่างๆ ตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษาลี้กสุตรนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้กรุณาให้ข้อมูล และตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ตลอดจนผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานทุกคน และ คนในครอบครัว ที่ให้กำลังใจและให้การช่วยเหลือมาโดยตลอด อันเป็นผลให้การศึกษาครั้งนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี

มุกดา ต่ายเขียว

ตุลาคม 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ประเด็นปัญหาการวิจัย	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	12
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	13
หลักการบริหารการดำเนินงานกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์	13
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	14
แนวทางการศึกษาด้านปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันและปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูด	16
ทฤษฎีและแนวคิดของเคิร์ก เลวิน	17
เกี่ยวกับกรมสรรพากร	19
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	35
สาเหตุของการโอนย้ายและลาออก.....	43
สรุปปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการโอนย้ายหรือลาออก และข้อเสนอแนะทั่วไปและแนวทาง กรมสรรพากรควรปรับปรุงการบริหารงานอย่างไร จึงจะดึงดูดบุคลากรให้อยู่กับ กรมสรรพากร.....	59
การทดสอบสมมติฐาน.....	62
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	97
สรุปการวิจัย.....	97
อภิปรายผล.....	109
ข้อเสนอแนะ.....	114
บรรณานุกรม.....	116
ภาคผนวก.....	118
ประวัติผู้วิจัย.....	132

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 การโอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรตั้งแต่ 1 มกราคม 2547 - 31 กรกฎาคม 2549.....	2
ตารางที่ 2.1 กรอบอัตรากำลังแยกสายงาน ณ วันที่ 6 ตุลาคม 2548.....	20
ตารางที่ 3.1 การโอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรตั้งแต่ 1 มกราคม 2547 - 31 กรกฎาคม 2549.....	27
ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	29
ตารางที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันจากภายในกรมสรรพากรและปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดจากองค์การภายนอกอื่น ๆ.....	32
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	35
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	36
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	36
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	37
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งขณะที่โอนย้ายและลาออกจากกรมสรรพากร.....	37
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่รับราชการในกรมสรรพากร.....	38
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากร.....	38
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะรายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากร.....	39
ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานะในปัจจุบัน.....	40
ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน.....	40
ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน.....	41
ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน.....	42

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 สาเหตุของการ โอนและลาออกด้านระบบการบริหารงาน	44
ตารางที่ 4.14 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านลักษณะงาน ในความรับผิดชอบ (ปัจจัยผลักดันภายใน).....	45
ตารางที่ 4.15 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านการประเมินผลงาน (ปัจจัยผลักดันภายใน).....	46
ตารางที่ 4.16 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล (ปัจจัยผลักดันภายใน).....	47
ตารางที่ 4.17 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน (ปัจจัยผลักดันภายใน).....	48
ตารางที่ 4.18 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร (ปัจจัยผลักดันภายใน).....	49
ตารางที่ 4.19 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านสภาพการปฏิบัติงาน (ปัจจัยผลักดันภายใน).....	49
ตารางที่ 4.20 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด (ปัจจัยผลักดันภายใน).....	51
ตารางที่ 4.21 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านระบบการบริหารงาน (ปัจจัยผลักดันภายนอก).....	52
ตารางที่ 4.22 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านลักษณะงาน ในความรับผิดชอบ (ปัจจัยผลักดันภายนอก).....	53
ตารางที่ 4.23 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านการประเมินผลงาน (ปัจจัยผลักดันภายนอก).....	54
ตารางที่ 4.24 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล (ปัจจัยผลักดันภายนอก).....	55
ตารางที่ 4.25 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน (ปัจจัยผลักดันภายนอก).....	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.26 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร (ปัจจัยหลักคั่นภายนอก).....	57
ตารางที่ 4.27 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านสภาพการปฏิบัติงาน (ปัจจัยหลักคั่นภายนอก).....	57
ตารางที่ 4.28 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด (ปัจจัยหลักคั่นภายนอก).....	59
ตารางที่ 4.29 ปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจ โอนย้ายหรือลาออกจากกรมสรรพากร.....	60
ตารางที่ 4.30 ปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจ โอนย้ายและลาออกจากกรมสรรพากร.....	61
ตารางที่ 4.31 แสดงผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและ การลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 จำแนกตามเพศ.....	63
ตารางที่ 4.32 แสดงผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและ การลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 จำแนกตามอายุ.....	64
ตารางที่ 4.33 แสดงผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและ การลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 จำแนกสถานภาพการสมรส.....	65
ตารางที่ 4.34 แสดงผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและ การลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	66
ตารางที่ 4.35 แสดงผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและ การลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 จำแนกตามตำแหน่ง.....	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.36 แสดงผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 จำแนกตามอายุราชการ.....	68
ตารางที่ 4.37 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการโอนและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 จำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD.....	68
ตารางที่ 4.38 แสดงผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 จำแนกตามระดับรายได้จากกรมสรรพากร.....	70
ตารางที่ 4.39 แสดงผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 จำแนกตามสถานการณทำงานในปัจจุบัน.....	71
ตารางที่ 4.40 แสดงผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 จำแนกตามระดับรายได้ในปัจจุบัน.....	72
ตารางที่ 4.41 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการโอนและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 จำแนกตามรายได้ ในปัจจุบันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD.....	73
ตารางที่ 4.42 แสดงผลการสรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ต่อความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของ ข้าราชการกรมสรรพากร ระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549.....	74
ตารางที่ 4.43 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยหลักคั่นภายในต่อความคิดเห็น ต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549.....	75
ตารางที่ 4.44 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยหลักคั่นภายนอกต่อความคิดเห็น ต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549.....	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.45 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการผลักดันภายในต่อการโอนย้าย หรือการลาออกมีความสัมพันธ์กับการโอนย้าย หรือการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ต.ค.2549	77
ตารางที่ 4.46 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการผลักดันภายนอกต่อการโอนย้าย หรือการลาออกมีความสัมพันธ์กับการโอนย้าย หรือการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ต.ค.2549 ..	79
ตารางที่ 4.47 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยผลักดันภายในด้านระบบบริหารงาน	81
ตารางที่ 4.48 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยผลักดันภายในด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ	82
ตารางที่ 4.49 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยผลักดันภายในด้านการประเมินผลงาน	83
ตารางที่ 4.50 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยผลักดันภายในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง	84
ตารางที่ 4.51 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยผลักดันภายในด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน	85
ตารางที่ 4.52 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยผลักดันภายในด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร	86
ตารางที่ 4.53 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยผลักดันภายในด้านสภาพการปฏิบัติงาน	87
ตารางที่ 4.54 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยผลักดันภายในด้านความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด	88
ตารางที่ 4.55 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยผลักดันภายนอกด้านระบบบริหารงาน	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.56 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยหลักต้น ภายนอกด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ.....	90
ตารางที่ 4.57 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยหลักต้น ภายนอกด้านการประเมินผลงาน.....	91
ตารางที่ 4.58 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยหลักต้น ภายนอกด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง.....	92
ตารางที่ 4.59 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยหลักต้น ภายนอกด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน.....	93
ตารางที่ 4.60 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยหลักต้น ภายนอกด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร.....	94
ตารางที่ 4.61 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยหลักต้น ภายนอกด้านสภาพการปฏิบัติงาน.....	95
ตารางที่ 4.62 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยหลักต้น ภายนอกด้านความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด.....	96

๗

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หากพิจารณาการดำเนินงานขององค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งแล้วจะพบว่าจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรบริหาร (Management resources) เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน สำหรับทรัพยากรบริหารที่ถือว่าสำคัญและจำเป็นต้องใช้มากที่สุด ได้แก่ “คน” หรือ “มนุษย์” ทั้งนี้เพราะว่าคนมีสติปัญญา ความสามารถและสมรรถนะในการใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า “มนุษย์เป็นทรัพยากรอันมีค่าสูงสุดขององค์กร” เมื่อมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญแล้วการที่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นทรัพยากรการบริหารเพื่อดำเนินงานจึงจำเป็นต้องมีหลักการและวิธีการบริหารที่ดี จึงจะทำให้สามารถใช้มนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ในองค์กรภาครัฐ ข้าราชการถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารงานหรือในการดำเนินงานของรัฐ งานจะดำเนินไปได้อย่างราบรื่นหรือประสบผลสำเร็จหรือไม่นั้นต้องอาศัยข้าราชการเป็นปัจจัยสำคัญ ปัจจุบันมีนักวิชาการหลายท่านกล่าวว่า ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถมักจะลาออกจากราชการเพื่อประกอบอาชีพอื่น และยิ่งนานวันอัตราการลาออกจากราชการก็ยิ่งสูงขึ้น การลาออกของข้าราชการทำให้เกิดการสูญเสียแก่ระบบราชการ เช่น องค์กรภาครัฐต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ , สูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมบุคลากรที่ลาออกไปและบุคลากรคนใหม่ที่เข้ามาแทนบุคลากรเดิม , การดำเนินงานขาดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ในระหว่างการฝึกอบรมบุคลากรใหม่เพื่อมาทดแทนที่บุคลากรเดิม ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของผู้ที่อยู่ในองค์กร ทำให้บุคคลที่ยังอยู่ในองค์กรแสวงหาทางเลือกใหม่ตามไปด้วย

กรมสรรพากรเป็นหน่วยงานของรัฐหน่วยงานหนึ่ง ในสังกัดกระทรวงการคลัง มีภารกิจหลัก คือ การจัดเก็บภาษี เป้าหมายในการดำเนินงานของกรมสรรพากรคือจัดเก็บภาษีให้ได้ตามประมาณการที่กำหนดไว้ ดังนั้นกรมสรรพากรต้องดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการ

บริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการใน 4 ด้าน ได้แก่ การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนาการรักษาไว้และการใช้ประโยชน์ แต่ในบรรดาการดำเนินงานทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรมสรรพากรกำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับการชำระรักษาทรัพยากรบุคคล เห็นได้จากมีข้าราชการกรมสรรพากรขอโอนย้ายและลาออกจากกรมสรรพากรไปสู่หน่วยงานอื่นเป็นจำนวนมาก ดังมีรายละเอียดคือ จากการเก็บข้อมูลการโอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรตั้งแต่ปี 1 ม.ค. 2547 - 31 กรกฎาคม 2549 มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1.1 การโอนย้ายและลาออกของข้าราชการตั้งแต่ 1 มกราคม 2547 - 31 กรกฎาคม 2549

ตำแหน่ง	ลาออก	โอนย้าย	รวม
1.นักวิชาการภาษี	10	6	16
2.นักวิชาการเงินและบัญชี	1	8	9
3.เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	14	77	91
4.เจ้าหน้าที่บริหารการเงินและบัญชี	1	-	1
5.นักวิชาการสรรพากร	12	33	45
6.เจ้าหน้าที่สรรพากร	40	84	124
7.เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี	94	144	238
8.นิติกร	22	98	120
9.ผู้อำนวยการสำนัก	1	-	1
10.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	3	1	4
11.เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์	4	1	5
12.เจ้าหน้าที่ธุรการ	1	7	8
13.เจ้าหน้าที่บริหารงานสรรพากร	9	3	12
14.เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	1	2	3
15.เจ้าหน้าที่พัสดุ	2	4	6
16.สรรพากรอำเภอ	6	8	14
17.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	2	2
18.บุคลากร	-	3	3
19.ประชาสัมพันธ์	-	1	1

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ลาออก	โอนย้าย	รวม
20.เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ	-	1	1
21.สรรพากรภาค	-	1	1
รวม	221	484	705

จากตารางที่ 1.1 พบว่าตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 จนถึง 31 กรกฎาคม 2549 มีข้าราชการได้ขอลาออกไปจากกรมสรรพากรจำนวน 221 คน และขอโอนย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่นจำนวน 484 คน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จึงน่าที่จะศึกษาถึงสาเหตุว่าเพราะเหตุใดข้าราชการกรมสรรพากรจึงขอโอนย้ายและลาออกจากกรมสรรพากรจำนวน 705 คน ในระยะเวลาตั้งแต่ 1 มกราคม 2547 – 31 กรกฎาคม 2549

อย่างไรก็ตามสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการโอนย้ายและ/หรือลาออกนั้น อาจพิจารณาได้ว่าน่าจะมาจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์การที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโอนย้ายและ/หรือลาออก ดังจะเห็นได้จากบทความของ ริชาร์ด ชิเกียร์ (Richard Shikier) และ รอดนีย์ เฟรเดินเบิร์ก (Rodney Freudenberg) ซึ่งกล่าวว่า “ปัจจัยภายในองค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานคือความไม่พอใจของพนักงานในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทน (pay dissatisfaction) การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ (formal communication) การรวมอำนาจ (centralization) เป็นต้น การได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า โอกาสในความก้าวหน้าสูงกว่า ผลประโยชน์เกื้อกูลสูงกว่า เป็นต้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาเกี่ยวกับการโอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรว่ามีลักษณะอย่างไร รวมทั้งการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงผลักดันจากภายในกรมสรรพากรและสาเหตุที่เป็นแรงดึงดูดจากองค์การภายนอกให้ข้าราชการกรมสรรพากรลาออกจากราชการหรือโอนย้ายไปสู่หน่วยงานอื่น ทั้งนี้สิ่งที่ได้จากการศึกษานอกจากจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่จะนำไปสู่การลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมสรรพากรดังกล่าวแล้ว ยังจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

ของกรมสรรพากรโดยตรง และอาจจะเป็นประโยชน์ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยราชการอื่น ๆ ได้ด้วย

2. ประเด็นปัญหาการวิจัย

- 2.1 ปัจจัยใดที่ทำให้ข้าราชการลาออกและโอนย้ายไปจากกรมสรรพากร
- 2.2 มีวิธีการใดบ้างที่จะธำรงรักษานุคลากรที่ดีและเก่งให้อยู่กับกรมสรรพากรต่อไป

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

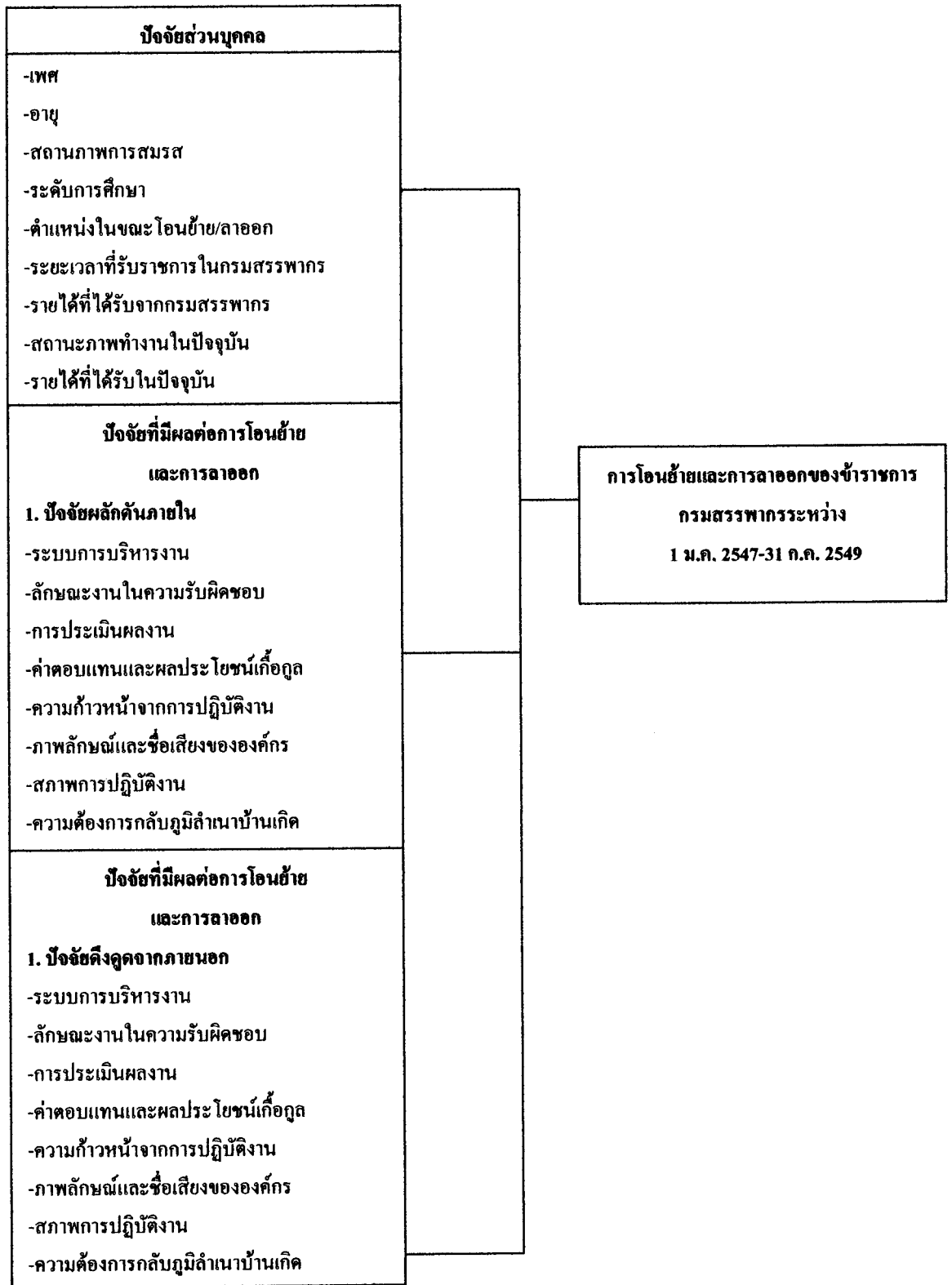
- 3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการโอนและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร
- 3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดจากภายนอกหน่วยงานที่ทำให้ข้าราชการกรมสรรพากรโอนและลาออกจากกรมสรรพากร
- 3.2 เพื่อศึกษาแนวทางและวิธีการธำรงรักษานุคลากรของกรมสรรพากรที่มีความรู้ความสามารถ

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการออกไปจากองค์กรของบุคคล โดยเฉพาะแนวคิดของ Kurt Lewin (1951) ได้เสนอว่าการเปลี่ยนแปลงใด ๆ จะเกิดขึ้นหรือไม่ให้ใช้การวิเคราะห์สนามพลัง (Force Field Analysis) เป็นแนวปฏิบัติในการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดจากการกระทำของพลัง 2 พลัง ได้แก่ พลังผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพลังที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และแนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาสร้างและพัฒนาเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยเรื่องนี้เพื่อหาข้อมูลที่บ่งชี้ให้เห็นว่าข้าราชการกรมสรรพากรจะโอนย้ายและลาออกน่าจะเกิดมาจากปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันภายในกรมสรรพากรเองหรือปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดจากหน่วยงานอื่น ผู้วิจัยจึงได้นำองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และ ผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการออกไปจากองค์กรที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 1 ต่อไปนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. สมมติฐานการวิจัย

5.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ต่างกัน ทั้งนี้ได้กำหนดสมมติฐานย่อยในการวิจัยไว้ดังนี้

5.1.1 H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออก ของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ต่างกัน

5.1.2 H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ต่างกัน

5.1.3 H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ต่างกัน

5.1.4 H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ต่างกัน

5.1.5 H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549ต่างกัน

5.1.6 H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในกรมสรรพากรต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค.2549 ไม่ต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในกรมสรรพากรต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ต่างกัน

5.1.7 H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากร ต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากร ต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ต่างกัน

5.1.8 H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะการทำงานในปัจจุบันต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549ไม่ต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะการทำงานในปัจจุบันต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ต่างกัน

5.1.9 H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับรายได้ในปัจจุบันต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ ต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับรายได้ในปัจจุบันต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549ต่างกัน

5.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยที่มีผลต่อการ โอนย้าย และลาออกต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและลาออกต่างของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ต่างกันทั้งนี้ได้กำหนดสมมุติฐานย่อยในการวิจัยไว้ดังนี้

5.2.1 H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยผลึกคั้นภายในกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีปัจจัยผลึกคั้นภายในมีผลต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยผลึกคั้นภายในกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีปัจจัยผลึกคั้นภายในมีผลต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรแตกต่างกัน

5.2.2 H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยคั้งคุดจากภายนอกกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีปัจจัยคั้งคุดจากภายนอกมีผลต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยคั้งคุดจากภายนอกกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีปัจจัยคั้งคุดจากภายนอกมีผลต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรแตกต่างกัน

5.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้าย และการลาออกมีความสัมพันธ์กับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ต.ค.2549 ทั้งนี้ ได้กำหนดสมมุติฐานย่อยในการวิจัยไว้ดังนี้

5.3.1 H_0 : ปัจจัยผลึกคั้นจากภายในไม่มีความสัมพันธ์กับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ต.ค.2549

H_1 : ปัจจัยผลึกคั้นจากภายในมีความสัมพันธ์กับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ต.ค.2549

5.3.2 H_0 : ปัจจัยคั้งคุดจากภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ต.ค.2549

H_1 : ปัจจัยคั้งคุดจากภายนอกมีความสัมพันธ์กับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ต.ค.2549

6. ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านประชากร ด้านเนื้อหา ด้านเวลา และด้านตัวแปร ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

6.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ ข้าราชการกรมสรรพากรที่โอนย้าย และลาออกไปจากกรมสรรพากร ซึ่งแบ่งออกเป็น 21 กลุ่มคือ

6.1.1 นักวิชาการภาษี	จำนวน	16	คน
6.1.2 นักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน	9	คน
6.1.3 เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	จำนวน	91	คน

6.1.4	เจ้าหน้าที่บริหารการเงินและบัญชี	จำนวน	1	คน
6.1.5	นักวิชาการสรรพากร	จำนวน	45	คน
6.1.6	เจ้าหน้าที่สรรพากร	จำนวน	124	คน
6.1.7	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี	จำนวน	238	คน
6.1.8	นิติกร	จำนวน	120	คน
6.1.9	ผู้อำนวยการสำนัก	จำนวน	1	คน
6.1.10	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	จำนวน	4	คน
6.1.11	เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์	จำนวน	5	คน
6.1.12	เจ้าหน้าที่ธุรการ	จำนวน	8	คน
6.1.13	เจ้าหน้าที่บริหารงานสรรพากร	จำนวน	12	คน
6.1.14	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	จำนวน	3	คน
6.1.15	เจ้าหน้าที่พัสดุ	จำนวน	6	คน
6.1.16	สรรพากรอำเภอ	จำนวน	14	คน
6.1.17	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	จำนวน	2	คน
6.1.18	บุคลากร	จำนวน	3	คน
6.1.19	ประชาสัมพันธ์	จำนวน	1	คน
6.1.20	เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ	จำนวน	1	คน
6.1.21	สรรพากรภาค	จำนวน	1	คน
	รวม	จำนวน	705	คน

ซึ่งข้าราชการดังกล่าวเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง ที่ได้โอนย้ายและลาออกไปจากกรมสรรพากรมีจำนวน 705 คน

6.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้ายลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร

6.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาคือ ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2549 จนถึงเดือนธันวาคม 2550

6.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

ขอบเขตการศึกษา ได้จำแนกตัวแปรออกเป็น 3 ตัวแปร ประกอบด้วย

6.4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

1.) ปัจจัยส่วนบุคคล

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) สถานภาพการสมรส
- (4) ระดับการศึกษา
- (5) ตำแหน่งในขณะ โอนย้าย/ลาออก
- (6) ระยะเวลาที่รับราชการในกรมสรรพากร
- (7) รายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากร
- (8) สถานการณ์ทำงานในปัจจุบัน
- (9) รายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน

2.ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันภายในหน่วยงาน

- (1) ระบบการบริหารงาน
- (2) ลักษณะงานในความรับผิดชอบ
- (3) การประเมินผลงาน
- (4) ความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด
- (5) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ
- (6) ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน
- (7) ภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร
- (8) สภาพการปฏิบัติงาน

3.ปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดจากหน่วยงานภายนอก

- (1) ระบบการบริหารงาน
- (2) ลักษณะงานในความรับผิดชอบ
- (3) การประเมินผลงาน
- (4) ความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด
- (5) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ
- (6) ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน
- (7) ภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร
- (8) สภาพการปฏิบัติงาน

6.4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการ

กรมสรรพากรระหว่าง 1 มกราคม 2547 - 31 กรกฎาคม 2549

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 “การโอนย้าย” หมายถึง การโอนย้ายจากกรมสรรพากรไปยังหน่วยงานอื่น

7.2 “ลาออก” หมายถึง การลาออกจากกรมสรรพากรแล้วไปทำงานที่หน่วยงานอื่น

7.3 ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงาน (ลูกจ้าง / พนักงาน/บุคลากร) ได้รับความจ้างงานให้แก่องค์กร / นายจ้าง ซึ่งอาจเป็นรางวัลภายนอก ซึ่งเป็นสิ่งของหรือรางวัลทุกรูปแบบไม่ว่าจะเป็นเงินหรือประโยชน์และบริการที่สามารถจับต้องได้ และ/หรือรางวัลภายในที่ยากจะจับต้องได้แต่สามารถจะรับรู้ได้ เช่น การได้รับประสบการณ์ ความชำนาญหรือทักษะ หรือความรู้จากการทำงานนั้น”

จากความหมายของค่าตอบแทนดังกล่าวข้างต้นจะพบว่าค่าตอบแทนมีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ได้แก่

7.3.1 ค่าจ้างและเงินเดือน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นรายได้ประจำทุกเดือน

7.3.2 ค่าจ้างจูงใจ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้พิเศษเพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น การให้รางวัลพิเศษในการปฏิบัติงาน เงินโบนัสประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ

7.3.3 ผลประโยชน์เกื้อกูล ได้แก่ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกเหนือค่าจ้างเงินเดือนและค่าจ้างจูงใจถือเป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานดีขึ้นหรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร

7.4 ระบบการบริหารงาน หมายถึง ระบบการจัดการบริหารภายในองค์กร

7.5 ลักษณะงานในความรับผิดชอบ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติและควบคุมดูแล

7.6 การประเมินผลงาน หมายถึงการวัดประสิทธิภาพในการทำงานโดยมีตัวชี้วัด

7.7 ความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด หมายถึง ความต้องการที่จะย้ายสถานที่ทำงานไปยังจังหวัดหรือสถานที่ที่เป็นบ้านที่พักอาศัย

7.8 ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งทางด้านการงาน

7.9 ภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร หมายถึง ภาพลักษณ์ที่บุคคลมองภาพรวมขององค์กร

7.10 ข้าราชการกรมสรรพากร หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง ระดับ 1-8 ในตำแหน่ง นักวิชาการภาษี , นักวิชาการเงินและบัญชี , เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล,เจ้าหน้าที่บริหารการเงินและบัญชี,นักวิชาการสรรพากร,เจ้าหน้าที่สรรพากร,เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี,นิติกร,ผู้อำนวยการสำนัก,นักวิชาการคอมพิวเตอร์,เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์,เจ้าหน้าที่ธุรการ,เจ้าหน้าที่บริหารงานสรรพากร,เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม,เจ้าหน้าที่พัสดุ,สรรพากรอำเภอ,เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี,บุคลากร,ประชาสัมพันธ์,เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ,สรรพากรภาค

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อทราบปัญหาและสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร และทราบความคิดเห็นของผู้ที่โอนย้ายและลาออกในแง่ที่เกี่ยวกับปัจจัยผลักดันภายในองค์กรและปัจจัยดึงดูดจากภายนอกองค์กร อันจะเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานของกรมสรรพากรให้มีประสิทธิภาพขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจในการลาออก และการขอโอนย้ายจากกรมสรรพากรไปหน่วยงานอื่น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงขอเสนอแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. หลักการบริหารการดำเนินงานกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - 2.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - 2.2 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. แนวทางการศึกษาทางด้านปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันและปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูด
4. ทฤษฎีและแนวคิดของเคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin)
5. กรมสรรพากร
 - 5.1 ประวัติความเป็นมาของกรมสรรพากร
 - 5.2 ภาระหน้าที่
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหา/หัวข้อวิจัย

1. หลักการบริหารการดำเนินงานกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การดำเนินงานขององค์การใด ๆ ก็ตาม หากประสงค์จะให้ประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพในการดำเนินแล้วต้องมีวิธีการบริหารที่เหมาะสม วิธีการบริหารที่ดีจะต้องเป็นวิธีการที่สามารถนำไปปฏิบัติแล้วได้ผลตามเป้าหมาย วิธีการบริหารที่ดีจะเริ่มจากการที่ผู้บริหารได้ทำหน้าที่ของตนที่เรียกว่าหน้าที่ทางการบริหารได้ครบถ้วนบริบูรณ์ หน้าที่ทางการบริหารดังกล่าวประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การพนักงาน การอำนวยการและการควบคุม ซึ่งอย่างไรก็ตามการปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหารให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรบริหารเป็นปัจจัยในการดำเนินงาน ทรัพยากรบริหารดังกล่าวประกอบไปด้วย คน เงิน

วัสดุอุปกรณ์ วัตถุดิบ การบริหาร การประชาสัมพันธ์ เครื่องจักร เทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ ในบรรดาทรัพยากรบริหารดังกล่าวนี้ คนหรือมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด หากสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วจะทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในทัศนะของ De CenZo และ Robbins เห็นว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่พิจารณาจากมิติของคนโดยเป็นหน้าที่ที่ให้การสนับสนุน (staff function) การดำเนินงานขององค์การ โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทให้การช่วยเหลือ

ให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายทั้งในด้านการผลิตสินค้า และ/หรือ บริการ ภายในบริบทดังกล่าวนี้ De CenZo และ Robbins ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า

“Human Resource Management (HRM) is a function in the Organization concerned with the staffing, training, development, motivation, and maintenance of employees (David A. De Cenzo and Stephen P. Robbins, 1996:8)

ซึ่งอาจสรุปความได้ว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นหน้าที่ (ทางด้านการบริหาร) หนึ่งในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรเจ้าหน้าที่ให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การ การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างแรงจูงใจ และการบำรุงรักษาบุคลากรที่ดีมีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์การ”

สำหรับ Dale S. Beach เห็นว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับ “การวางแผนนโยบาย การกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน”

ในทำนองเดียวกันเสถียรภาพ พันธุ์ไพโรจน์ เสนอว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดวางระบบการจัดการเกี่ยวกับคนในองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายให้คนในองค์การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดและมีประสิทธิผล งานเสร็จรวดเร็วในเวลาที่กำหนด โดยพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนการทำงาน ทั้งนี้ระบบ

การจัดการเกี่ยวกับคนในองค์การดังกล่าวจะประกอบไปด้วย การสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การออกแบบ การบริหาร ค่าตอบแทนและการวางแผนเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในตำแหน่ง เป็นต้น(เสถียรภาพ พันธุ์ไพโรจน์ 2544 : 5-6)

นอกจากนี้ สุกิจ จุลลธนนท์ เห็นว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผนนโยบาย การวางแผนโครงการ ระเบียบและวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์การใดองค์การหนึ่งเพื่อให้ได้มา (Getting people) การฝึกอบรมและพัฒนา (Preparing people) การใช้ประโยชน์ (Stimulating people) และการบำรุงรักษา (Keeping people) ไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีปริมาณเพียงพอเพื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จากความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า นักวิชาการและนักบริหารเอง มองว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการทำหน้าที่หนึ่ง ๆ ในด้านการบริหาร โดยหน้าที่ดังกล่าวนี้จะเป็นการดำเนินงานในลักษณะที่เป็นกระบวนการมีลำดับขั้นตอนของกิจกรรมต่าง ๆ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เริ่มจากการวางแผนกำลังคนไปจนกระทั่งคนหันไปจากองค์การ ประกอบด้วยการสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์บุคลากร ทั้งนี้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ศาสตร์การบริหารเกี่ยวกับบุคคลผู้ปฏิบัติในหน่วยงาน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (effectiveness) และสร้างความพึงพอใจ (job satisfaction) ให้กับผู้ปฏิบัติงาน

2.2 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ 4 หน้าที่ ได้แก่ การจัดหาบุคคลเข้ามาทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างแรงจูงใจ และการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ โดยหน้าที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์แต่ละด้านยังประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ ๆ ที่จะต้องดำเนินการตามลำดับก่อนหลังอย่างต่อเนื่องในลักษณะที่เป็นกระบวนการ กล่าวคือ

1. การจัดหาบุคคลเข้ามาทำงาน ประกอบด้วย กิจกรรมย่อย ๆ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ การสรรหาบุคคล และการเลือกสรรบุคคลเข้ามาทำงานในองค์การ
2. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาอาชีพ

3. การเสริมสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย องค์กรความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ทางด้านการจูงใจ การออกแบบงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน รางวัลและค่าตอบแทน และ ผลประโยชน์และบริการของบุคลากร

4. การบำรุงรักษาบุคลากร ประกอบด้วยสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การสื่อสารและการพนักงานสัมพันธ์

3. แนวทางการศึกษาด้านปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันและปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูด

Push-Pull Approach แนวทางการศึกษานี้เป็นแนวทางการศึกษาที่ผสมผสานแนวทางการศึกษาทางด้านพฤติกรรมและแนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์ไว้ด้วยกัน กล่าวคือ แนวทางการศึกษานี้ได้กล่าวถึงสาเหตุของการโอนย้าย ลาออกของพนักงานนั้น มี 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันและปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูด นักวิชาการกลุ่มนี้ได้อธิบายไว้ว่า

ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันและปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูด เป็นปัจจัยที่ต่างก็มีผลต่อการโอนย้าย ลาออก กล่าวคือ ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันจะเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นหรืออยู่ภายในองค์กร (Internal factors) ได้แก่

- ความไม่พอใจในงาน
- ความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทน
- เพื่อนร่วมงานที่ไม่มีความเป็นกันเอง
- ขนาดองค์กร โดยอัตราการลาออกขององค์กรที่มีขนาดใหญ่จะมีมากกว่าองค์กรที่มีขนาดเล็ก
- การรวมอำนาจ
- การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ ฯลฯ

ส่วนปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูด จะเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นภายนอกหรืออยู่ในภายนอกองค์กร (External factors) ได้แก่

- การมีโอกาสในความก้าวหน้าที่สูงกว่า
- ขนาดของครอบครัวและความรับผิดชอบ
- ความเจ็บป่วย การมีครอบครัว เป็นต้น

ปัจจัยที่กล่าวมาทั้งหมด ล้วนเป็นปัจจัยที่มีส่วนในการตัดสินใจลาออกของบุคลากรทั้งสิ้น อนึ่งนักวิชาการในกลุ่มนี้ได้ให้ข้อสังเกตว่าการพิจารณาของแต่ละบุคคลที่จะตัดสินใจว่าจะ

ลาออกหรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้นว่าปัจจัยใดมีน้ำหนักมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ใด อย่างไร แต่ที่สำคัญและมีส่วนไม่น้อยในการตัดสินใจลาออกก็คือตลาดแรงงาน หรือภาวะการว่างงาน

4. ทฤษฎีและแนวคิดของเคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin) โดยเฉพาะ Force Field Analysis

ทฤษฎีสถานม (field theory) เคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin) เป็นผู้ริเริ่มทฤษฎีนี้ คำว่า field มาจากแนวคิดเรื่อง “field force”

1. ทฤษฎีการเรียนรู้

1.1 พฤติกรรมของคนมีพลังและทิศทาง สิ่งใดอยู่ในความสนใจและความต้องการของคนจะมีพลังเป็นบวก สิ่งที้นอกเหนือจากความสนใจจะมีพลังเป็นลบ ในขณะที่ขณะหนึ่งคนทุกคนจะมี “โลก” หรือ “อวกาศชีวิต” (Life space) ของตนซึ่งประกอบไปด้วยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) อันได้แก่คน สัตว์ สิ่งของ สถานที่สิ่งแวดล้อมอื่น ๆ และสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยา (Psychological environment) ซึ่งได้แก่แรงขับ (Drive) แรงจูงใจ (motivation) เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายปลายทาง (Goal) รวมทั้งความสนใจ (interest)

1.2 การเรียนรู้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจ หรือแรงขับที่จะกระทำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ตนต้องการ

2. หลักการจัดการศึกษา/การสอน

2.1 การช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ จำเป็นต้องอาศัยการทำความเข้าใจ “โลก” ของผู้เรียนรู้ว่า ผู้เรียนมีจุดมุ่งหมายและความต้องการอะไร อะไรเป็นพลังบวกและพลังลบของเขา และพยายามจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมที่จะช่วยให้ผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมาย

2.2 การจัดการเรียนรู้ให้เข้าไปอยู่ในโลกของผู้เรียน โดยการจัดสิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพและจิตวิทยาให้ดึงดูดความสนใจและสนองตอบความต้องการของผู้เรียน เป็นสิ่งจำเป็นในการจัดการเรียนการสอน

2.3 การสร้างแรงจูงใจ และหรือแรงขับที่จะนำไปให้ผู้เรียนไปสู่ทิศทางหรือจุดมุ่งหมายที่ต้องการ เป็นสิ่งที่จำเป็นในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ (รายงานการวิจัยในชั้นเรียน เรื่อง การสอน โดยวิธีการอุปนัยเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาการบัญชีชั้นกลาง 2. อนิตยา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ป.ว.ส.))

ทิสนา แชมมณี (2522:10-12) ได้กล่าวถึง แนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีสถานาม (Field Theory) ของเคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin) ซึ่งมีความคิดที่สำคัญของทฤษฎี ดังนี้

1. พฤติกรรมจะเป็นผลมาจากพลังงานความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม
2. โครงสร้างของกลุ่มเกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกัน
3. การรวมกลุ่มแต่ละครั้ง จะต้องมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม โดยเป็นการปฏิสัมพันธ์ในรูปการกระทำ (act) ความรู้สึก (feel) และความคิด (think)
4. องค์ประกอบต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาในข้อ 3 จะก่อให้เกิด โครงสร้างของกลุ่มแต่ละครั้ง ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันออกไปตามลักษณะสมาชิกของกลุ่ม
5. สมาชิกของกลุ่มจะมีการปรับตัวเข้าหากัน และพยายามช่วยกันทำงาน ซึ่งการที่บุคคลพยายามปรับปรุงบุคลิกภาพของตนที่มีความแตกต่างกันนี้ จะก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และทำให้มีพลังหรือแรงผลักดันของกลุ่มที่ทำให้ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยดี

หลักการเรียนรู้ของ Kurt Lewin ได้แยกมาตั้งทฤษฎีใหม่ ชื่อว่า ทฤษฎีสถานาม (Field Theory) การเรียนรู้เกิดจากการสร้างแรงขับให้เกิดขึ้น แล้วพยายามชักนำพฤติกรรมการเรียนรู้ไปจุดหมายปลายทาง (goal) เพื่อตอบสนองแรงขับที่เกิดขึ้น การถ่ายโอนการเรียนรู้ (Transfer of Learning) การเรียนรู้อย่างหนึ่งแล้วมีผลต่อการเรียนรู้อีกอย่างหนึ่ง อาจมีผลทางบวกก็ได้ เช่น การเรียนคณิตศาสตร์ เรื่องเลขยกกำลัง ก็สามารถถ่ายโอนไปมีผลกับเรื่องแยกตัวประกอบ ได้การถ่ายโอนจึงเป็นการที่บุคคลนำสิ่งหนึ่งไปใช้กับอีกสิ่งหนึ่ง

การถ่ายโอนการเรียนรู้มี 2 ประเภท

1. การถ่ายโอนการเรียนรู้ประเภทบวก (Positive Transfer of Learning) การเรียนรู้สิ่งหนึ่งมีผลกับการเรียนรู้อีกสิ่งหนึ่งในทางดีขึ้น เรียนคณิตศาสตร์เก่งจะนำไปสู่การเรียน ฟิสิกส์เคมี ได้ดี การเตะบอล นำไปสู่การเล่นทีม

2. การถ่ายโอนการเรียนรู้ประเภทลบ (Negative Transfer of Learning) การเรียนรู้สิ่งหนึ่งมีผลกับการรู้อีกสิ่งหนึ่งในทางเลวลง การขับรถเมืองไทย เล่นซำย ไปอีกประเทศหนึ่งต้องขับเลนขวา ทำให้ประสิทธิภาพลดลง บังคับเสริมการเรียนรู้

แรงขับ (Drive) แรงผลักดันที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมออกมา แรงขับเกิดจากความไม่สมดุลของร่างกาย แบ่งได้เป็น 2 ประเภท

1. แรงขับปฐมภูมิ (Primary Drive) เป็นแรงขับที่เกิดจากสิ่งเร้าภายในมีความสำคัญมาก เช่น หิว กระหาย อยากเรียน

2. แรงขับทุติยภูมิ (Secondary Drive) เป็นแรงขับที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น ต้องการมีชื่อเสียง ต้องการรางวัล ความพร้อม (Readiness) ความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ พร้อมทั้งจะตอบสนองกับสิ่งที่มาเร้า ทางร่างกาย ได้แก่ วุฒิภาวะ (Maturity) - ทางจิตใจ ได้แก่ ความพอใจ วุฒิภาวะ (Maturity) การบรรลุถึงขั้นความเจริญเติบโตเต็มที่ ในระยะใดระยะหนึ่ง

5. เกี่ยวกับกรมสรรพากร

5.1 ประวัติความเป็นมาของกรมสรรพากร

ตามที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงปฏิรูปการปกครอง โปรดเกล้าฯให้จัดตั้งกระทรวงต่าง ๆ โดยมีกระทรวงมหาดไทยเป็นตัวแทนของกระทรวงการคลัง ในการจัดหาเงินผลประโยชน์เร่งรัดเงินค้ำ และดำเนินการจัดเก็บภาษีให้สัมฤทธิ์ผลสมความมุ่งหมาย จึงได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯให้ยกกรมสรรพากรนอกมาขึ้น กระทรวงมหาดไทยเมื่อเดือนกรกฎาคมพ.ศ.2442

ในปี พ.ศ. 2458 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำริ เห็นว่า กรมสรรพากรซึ่งมีหน้าที่ตรวจตราตักเตือนเจ้าพนักงานผู้ปกครองท้องที่ในการตรวจเก็บภาษีอากร กระทำการบัญชีและรวบรวมเงินผลประโยชน์แผ่นดินจะรวมอยู่ในกระทรวงอัน เสนาบดี มีหน้าที่ปกครอง ยังไม่สู้เหมาะแก่ทางการ ควรมาขึ้นอยู่กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ อันเสนาบดี มีหน้าที่ดำริและบัญชาการเงินอยู่แล้ว เพื่อจะได้จัดการตรวจตราและจัดการให้เป็น ประโยชน์ยิ่งขึ้นฉะนั้นจึงได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯให้ยกกรมสรรพากรใน ซึ่งแต่เดิมขึ้นอยู่ ในกระทรวง นครบาลและกรมสรรพากรนอกซึ่งเดิมขึ้นอยู่ในกระทรวงมหาดไทยมาขึ้นอยู่ใน บังคับบัญชากระทรวงพระคลังมหาสมบัติและให้รวมเข้าเป็นกรมเดียวกันเรียกว่ากรมสรรพากร ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2458

ต่อมาเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2545 รัฐบาลได้ดำเนินการปฏิรูประบบราชการ โดยการปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม เพื่อจัดกลุ่มภารกิจให้การปฏิบัติงานของข้าราชการมีความ ชัดเจน มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว มีผู้รับผิดชอบต่อผลงานและสร้างการบริการที่ดีต่อ ประชาชน กรมสรรพากรได้ดำเนินการจัดการกิจใหม่ตามนโยบายของรัฐบาล โดยได้ปรับปรุง โครงสร้างองค์กรภายใน ให้ภาระงานที่มีลักษณะเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน มาอยู่ด้วยกัน เพื่อให้ การปฏิบัติภารกิจเสร็จสิ้น ณ จุดเดียว พร้อมทั้งได้จัดกลุ่มงานให้เอื้ออำนวยต่อการปรับปรุง ระดับตำแหน่งข้าราชการที่จะต้องเกิดขึ้นในอนาคต การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างที่สำคัญๆ คือ

1. มีกลุ่มงานเพิ่มขึ้น 5 กลุ่ม
2. มีหน่วยงานระดับสำนักเพิ่มขึ้น 5 สำนัก
3. ยกเลิกราชการส่วนภูมิภาค เป็นราชการส่วนกลางทั้งหมดโดยกรมสรรพากรมี
โครงสร้างอัตรากำลังจำนวน 20,057 คน

ตารางที่ 2.1 กรอบอัตรากำลังแยกสายงาน ณ วันที่ 6 ตุลาคม 2548

ลำดับที่	สายงาน	จำนวน	
1	นักบริหาร	Assistant Officer (Office Supply)	5
2	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	Policy and Plan Analyst	9
3	หน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	Computer System Officer	1
4	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	General Administrative Officer	55
5	บุคลากร	Human Resource Officer	88
6	เจ้าหน้าที่ธุรการ	Assistant Officer (Administration)	239
7	เจ้าพนักงานธุรการ	Officer (Administration)	20
8	เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ	Administrative Officer (Administration)	88
9	เจ้าหน้าที่พัสดุ	Assistant Officer (Office Supply)	96
10	เจ้าพนักงานพัสดุ	Officer (Office Supply)	2
11	นักวิชาการพัสดุ	Technical Officer (Office Supply)	1
12	เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ	Administrative Officer (Office Supply)	78
13	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	Data Entry Officer	1,783
14	นิติกร	Legal Officer	1,749
15	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	Assistant Officer (Finance and Accounting)	83
16	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	Officer (Finance and Accounting)	41
17	นักวิชาการการเงินและบัญชี	Technical Officer (Finance and Accounting)	62

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลำดับที่	สายงาน	จำนวน
18	เจ้าหน้าที่บริการงานการเงินและบัญชี Administrative Officer (Finance and Accounting)	86
19	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน Internal Auditor	9
20	นักวิชาการภาษี Tax Economist	1,228
21	เจ้าหน้าที่สรรพากร Assistant Revenue Officer	3,425
22	เจ้าพนักงานสรรพากร Revenue Officer	61
23	นักวิชาการสรรพากร Revenue Technical Officer	3,059
24	เจ้าหน้าที่บริหารงานสรรพากร Revenue Administrative Officer	1,551
25	สรรพากรอำเภอ District Revenue Chief	797
26	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี Tax Audit Officer	4,811
27	นักประชาสัมพันธ์ Public Relations Officer	14
28	เจ้าหน้าที่บริหารงานประชาสัมพันธ์ Public Relations Administrative Officer	1
29	เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา Assistant Audio Visual Officer	2
30	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา Audio Visual Officer	2
31	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์ Computer Technician	261
32	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ Computer Technical Officer	257
33	ช่างศิลป์ Assistant Graphic Designer	2
34	นายช่างศิลป์ Graphic Designer	3
35	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม Training Officer	82
36	นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล Human Resource Development Officer	4
37	บรรณารักษ์ Librarian	1
38	เจ้าหน้าที่ห้องสมุด Assistant Library Officer	1
	รวม	20,057

5.2 ภาระหน้าที่

กรมสรรพากรเป็นหน่วยงานราชการสังกัด กระทรวงการคลัง มีภารกิจหลัก คือ หารายได้ให้รัฐ โดยการจัดเก็บภาษีอากรตามประมวลรัษฎากรและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเสนอแนะการจัดเก็บภาษีอากรต่อกระทรวงการคลัง ภาษีอากรที่จัดเก็บในปัจจุบันซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกรมสรรพากร ได้แก่ ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ภาษีเงินได้นิติบุคคล ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ อากรแสตมป์ ภาษีเงินได้ปิโตรเลียม และรายได้อื่น ๆ ทั้งนี้ การจัดเก็บภาษีอากรข้างต้น กรมสรรพากรมีหลักการและวิธีการจัดเก็บตามกฎหมายโดยให้ผู้เสียภาษีประเมินตนเอง กรมสรรพากรจึงได้ตระหนักถึงบทบาทในการมุ่งเน้นให้เกิดความเป็นธรรมและความเสมอภาคแก่ผู้เสียภาษี โดยได้กำหนดวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินงานซึ่งมีหลักการของภาษีอากรที่ดี ประกอบด้วย

ความเหมาะสมและความทั่วถึงของการจัดเก็บภาษีอากร

การพัฒนาระบบเศรษฐกิจ

การสร้างความสำเร็จของผู้เสียภาษี

การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์

ซึ่งวัตถุประสงค์หลักนี้ ได้ถูกกำหนดขึ้นโดยคณะผู้บริหารระดับสูงของกรมสรรพากรและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้างของกรมสรรพากรถือเป็นนโยบายในการปฏิบัติงาน (กรมสรรพากร: 2546)

การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากรนั้น งานที่จะปฏิบัติจะถูกกำหนดไว้ในตำแหน่งงานต่าง ๆ แตกต่างกันไปตามตำแหน่งงานนั้น ๆ (กรมสรรพากร : 2546) ซึ่งในที่นี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะตำแหน่งงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากกับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากรได้แก่

1. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำกับดูแลและตรวจสอบรายการทางบัญชีของผู้เสียภาษีโดยใกล้ชิดเป็นรายผู้ประกอบการและให้เป็นปัจจุบัน โดยต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญด้านทางบัญชีทุกประเภท

2. นักวิชาการสรรพากร

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานกรรมวิธีข้อมูล การวิเคราะห์แบบแสดงรายการภาษีและนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการจัดเก็บภาษี ติดตามตรวจสอบ การหักภาษี ณ ที่จ่าย พิจารณาคืนภาษี สืบสวนและประมวลหลักฐานการหลักเลียงภาษีอากร

3. นักวิชาการภาษี

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวิเคราะห์ฐานภาษี จัดทำและประสานกับหน่วยงานที่อยู่ในระดับสูงกว่าขึ้นไปในการจัดทำประมวลการจัดเก็บภาษีอากร จัดทำแผนงานการจัดเก็บภาษีอากร การกำกับดูแลผู้เสียภาษีอากร การสำรวจ การตรวจสอบภาษี การตรวจปฏิบัติการ การเร่งรัดภาษีอากรค้างและคืนภาษี ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือแผนงาน วิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์พร้อมแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการดำเนินการหรือการปฏิบัติงานตามแผนดังกล่าว ตรวจสอบตัดเดือนตัดปี และราชการหน่วยงานในท้องถิ่น จัดทำสถิติ รายงานผลการปฏิบัติงาน

4. นิติกร

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตอบข้อหารือทางกฎหมายแก่ผู้เสียภาษีเฉพาะปัญหาที่กรมสรรพากรวินิจฉัย ตีความไว้ชัดเจนแล้ว ดำเนินคดีทุกประเภท พิจารณาเปรียบเทียบปรับคดีอาญา ดำเนินเร่งรัดภาษีอากรค้าง รับเรื่องการพิจารณาอุทธรณ์ภาษีอากร ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกักฎหมาย โดยใช้ความรู้ทางด้านกฎหมาย

5. เจ้าหน้าที่บริหารงานสรรพากร

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมการปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณทั่วไป การบริหารงานบุคคล การเงินการงบประมาณ การพัสดุ การทะเบียนต่าง ๆ การออกเลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขา (อำเภอ) เก็บรักษาและให้บริการคัดค้นแบบแสดงรายการภาษี หรือรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานจัดเก็บภาษีอากรและเงินผลประโยชน์อื่นของรัฐบาล การรับชำระภาษีอากร การนำเงินส่งคลัง การจ่ายเงินภาษีอากร การสำรวจ การเร่งรัดภาษีอากรค้าง การเบิกจ่ายและทำทะเบียนพัสดุ อากรแสดมปี ใบเสร็จรับเงิน แบบพิมพ์ที่เป็นตัวเงิน การจำหน่ายแสดมปีอากร ดำเนินการเกี่ยวกับการจดทะเบียนต่าง ๆ การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีสรรพากรตลอดจนการประชาสัมพันธ์ การให้บริการและอำนวยความสะดวก คำแนะนำเกี่ยวกับภาษีอากรแก่ผู้เสียภาษีและประชาชนทั่วไป และการปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจของสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับการลาออกของข้าราชการพลเรือนสามัญ ระหว่างปีงบประมาณ 2528 – 2530 พบว่ามีข้าราชการลาออกจากราชการ 4,739 คน แม้ว่าจำนวนข้าราชการดังกล่าวเมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการทั้งหมดแล้วจะมีอัตราส่วนไม่มากนัก แต่การที่ข้าราชการลาออกจากราชการไปนั้นก็สาเหตุให้งานหรือโครงการที่ดำเนินการอยู่ต้องล่าช้าหรืออาจหยุดชะงักลง โดยเฉพาะการสูญเสียกำลังคนระดับสูงซึ่งเป็นระดับที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน หรือที่เรียกว่า “สมองไหล” ย่อมจะทำให้เกิดความสูญเสียแก่ทางราชการมากขึ้น เพราะทางราชการจะต้องเสียค่าใช้จ่ายและเวลาในการเสริมสร้างฝึกฝนให้บุคคลที่เข้ามาใหม่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเพื่อทดแทนคนที่ลาออก การขาดกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถดังกล่าวเป็นปัญหาหลักที่ทำให้การพัฒนาประเทศไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นเรื่องนี้เป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่ควรให้ความสนใจ และหาแนวทางในการแก้ไขต่อไป

มณีมัย รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การลาออกของข้าราชการ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ข้าราชการพลเรือนทุกกระทรวงทบวงกรมที่ลาออกระหว่างปี พ.ศ. 2524 ทั้งนี้ไม่นับข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาล หรือ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร และข้าราชการทหาร ผลการวิจัยพบว่าผู้ที่ลาออกจากราชการส่วนใหญ่เป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย คือ ระดับ 1 – 3 ซึ่งมีรายได้ต่ำและรับราชการมาในระยะสั้น ๆ คือ ไม่ถึง 4 ปี ผู้ที่ลาออกในปริมาณสูงส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่มียายุไม่เกิน 35 ปี ผู้ที่มีระดับการศึกษาชั้นปริญญาตรีขึ้นไปมีปริมาณสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาค่ำ นอกจากนั้นการวิจัยยังพบว่า ผู้ที่ลาออกจากราชการมีทัศนคติไม่ติดต่อลักษณะงาน และมีความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยนโยบายการบริหาร การควบคุมบังคับบัญชา เงินเดือน และการทำงาน รวมทั้งระบบกฎเกณฑ์ของระบบราชการ

ในด้านเหตุผลของการลาออกจากราชการพบว่า เหตุผลที่สำคัญที่สุดคือเรื่องรายได้ รองลงมาคือ ขั้นตอนหรือรายงานการทำงานและการบริหารในระบบราชการ กับปัญหาเรื่องความเป็นธรรมในระบบราชการเป็นเหตุผลที่สำคัญรองลงมา โดยทั้ง 2 ประการนี้มีน้ำหนักเท่า ๆ กัน ผู้ที่ลาออกส่วนใหญ่พอใจกับงานใหม่ เพราะมีรายได้ดีและได้รับผลตอบแทนอื่น ๆ ตามที่ต้องการ ดังนั้นจึงไม่ผิดหวังกับงานใหม่ และไม่เสียใจที่ลาออก ทั้งนี้ไม่ว่าผู้ที่ลาออกจะมีระดับการศึกษาใด เงินเดือนระดับไหน และรายได้จากงานใหม่จะเหลือพอออมทรัพย์หรือไม่

นาวาตรี ชูทิศ รัตนทัศนีย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสูญเสียกำลังพลของกองทัพเรือ : ศึกษาเฉพาะกรณีการลาออกจากราชการของนายทหารสัญญาบัตร โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตรจากกองทัพเรือที่ลาออกจากราชการตั้งแต่ พ.ศ. 2522-2523 จำนวน 90 นาย พบว่าสาเหตุของการลาออกจากราชการของนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพเรือปัญหาใหญ่ได้แก่ ปัญหาทางเศรษฐกิจ ความขัดแย้งในระหว่างรับราชการ ความไม่สมหวังในสิ่งที่ต้องการ มีความไม่เสมอภาคในระหว่างข้าราชการด้วยกัน เป็นต้น

กมล รุ่งเจริญไพศาล ทำการศึกษาเรื่อง “การลาออกของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่ลาออกตั้งแต่ พ.ศ. 2522 – 2525 จำนวน 231 คน พบว่า ปัจจัยที่เกิดจากแรงดึงดูดจากภายนอกองค์การ เช่น การได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า โอกาสก้าวหน้า และการได้ทำงานตรงตามสายงานที่ได้ศึกษามา มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสูงกว่าปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันภายใน เช่น ความไม่พอใจในระบบบริหาร หรือความไม่พอใจในผู้บังคับบัญชา

สมจิต วีระวัฒน์ ทำการศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของแพทย์ต่อความต้องการลาออก ศึกษาเฉพาะกรณีแพทย์สำนักงานแพทย์กรุงเทพมหานคร” โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แพทย์ในโรงพยาบาลทั้ง 5 แห่งของสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้แก่ โรงพยาบาลวชิระ, โรงพยาบาลกลาง, โรงพยาบาลตากสิน, โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ และ โรงพยาบาลหลวง พื่อทวีศักดิ์ จำนวน 438 คน ได้รับตอบกลับมาจำนวน 202 ชุด พบว่า ลักษณะความเป็นแพทย์เฉพาะทางระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าทางตำแหน่งวิชาการ/บริหาร ความต้องการที่จะได้รับการพัฒนา/ฝึกอบรม ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ความพอใจในงานและค่าตอบแทน นอกจากนี้ภาวะที่แพทย์ต้องเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคร้ายแรงจากการทำงานได้เข้ามาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกของแพทย์ในการศึกษานี้ด้วย การตัดสินใจลาออกขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในงานและโอกาสหรือ ความเป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนงานกับองค์การภายนอกในขณะนั้น การศึกษานี้พบว่าเวลาที่แพทย์มีความต้องการที่จะลาออกมากที่สุดได้แก่ เมื่อได้เป็นแพทย์เฉพาะทางแล้ว หรือเมื่อมีโอกาส/ข้อเสนอที่ดีกว่า แต่ถ้ามีการปรับปรุงระบบการบริหารให้คล่องตัว ลดขั้นตอนความยุ่งยากของระบบราชการ แก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าทางตำแหน่งวิชาการบริหาร สำนักแพทย์ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงเป็นโรงเรียนแพทย์ แพทย์ในสังกัดอาจจะต้องทบทวนความต้องการลาออกที่มีอยู่ใหม่”

จารุภรณ์ เกาละหัตต์ ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น” 5 พบว่า

มูลเหตุของการลาออก เกิดจากการไม่ได้รับการตอบสนองปัจจัยสุขอนามัย โดยเฉพาะเรื่องของการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม

สุธาสิณี พุทธิกาพล ทำการศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ลาออกจากราชการ” พบว่า สาเหตุสำคัญที่สุดที่ทำให้ข้าราชการลาออกจากราชการ ก็คือ ปัญหาเรื่องรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับรองมาคือ ปัญหาเรื่องสภาพของการทำงาน ปัญหาเรื่องลักษณะของการทำงาน ปัญหาเรื่องลักษณะงาน และปัญหาเรื่องผู้บังคับบัญชา

Clifford Jurgenson ทำการศึกษากับพนักงานของ Minnesota Gas Company ระหว่างปี พ.ศ. 2488-2518 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลงานของพนักงานเรียงลำดับบทความสำคัญ ได้ดังนี้ ความมั่นคง ประเภทของงาน ความเจริญก้าวหน้า เงินเดือน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผลประโยชน์อื่น ๆ ชั่วโมงการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การลาออกจากงาน หรือการมีความต้องการลาออก ขึ้นอยู่กับระดับความพอใจในงานและความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไปในช่วงเวลานั้น มีความสัมพันธ์กับความต้องการภายในของบุคคลนั้น เปรียบเทียบกับความเป็นไปได้ ที่จะได้งานใหม่ ร่วมกับแรงกระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอกมาประกอบในการพิจารณาตัดสินใจลาออกจากงาน

สาเหตุของการลาออกนั้นส่วนใหญ่เกิดความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนเป็นสาเหตุเบื้องต้นในการตัดสินใจลาออกของบุคคลในองค์กร ทำให้ความสนใจในงานต่ำลงและมีผลทำให้เกิดการขาดงาน การลาออกและนำไปสู่ความไม่พอใจในงานในท้ายที่สุด

ปัจจัยภายนอกเป็นตัวกระตุ้นความต้องการลาออกได้แก่ภาวะการแผ่ขยายตัวของตลาดแรงงาน มีการสร้างโรงพยาบาลเอกชนมากขึ้นทำให้เกิดความต้องการแพทย์มากขึ้น โดยเฉพาะแพทย์ที่มีประสบการณ์สูง

กระบวนการในการตัดสินใจลาออกนั้น บุคคลนั้นจะเปรียบเทียบความพอใจในงาน คุณค่าของผลประโยชน์ที่คาดหวังว่าจะได้รับจากการออกจากงานนี้กับสิ่งที่เขาต้องสูญเสียจากงานเดิมที่ทำอยู่ ทางเลือกใหม่ที่คิดว่าจะเป็นตัวกระตุ้นการตัดสินใจสู่การลาออก

จากผลการวิจัยต่าง ๆ พบว่า สาเหตุของการลาออกเกี่ยวข้องกับ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ความพึงพอใจในงาน ความไม่พอใจในระบบการบริหาร โอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพมีน้อย ไม่พอใจในสภาพแวดล้อมของงาน ความไม่สมหวังในสิ่งที่ต้องการและความไม่เสมอภาคในระหว่างรับราชการ และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงผกผันกับความต้องการลาออก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวิธีการศึกษาวิจัยดังนี้

1. ศึกษาวิจัยจากเอกสาร โดยรวบรวมข้อมูลจากตำรา เอกสารวิชาการ บทความวารสาร วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ
2. ศึกษาข้อมูลภาคสนาม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย ดังนี้
 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยนี้คือ ได้แก่ข้าราชการกรมสรรพากรที่ได้โอนย้ายและลาออกจากกรมสรรพากรตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 จนถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2549 จำนวน 705 คน เป็นแหล่งข้อมูล ดังมีรายละเอียดคือ

ตารางที่ 3.1 การโอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 – 31 กรกฎาคม 2549

ตำแหน่ง	ลาออก	โอนย้าย	รวม
1. นักวิชาการภาษี	10	6	16
2. นักวิชาการเงินและบัญชี	1	8	9
3. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	14	77	91

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ลาออก	โอนย้าย	รวม
4.เจ้าหน้าที่บริหารการเงินและบัญชี	1	-	1
5.นักวิชาการสรรพากร	12	33	45
6.เจ้าหน้าที่สรรพากร	40	84	124
7.เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี	94	144	238
8.นิติกร	22	98	120
9.ผู้อำนวยการสำนัก	1	-	1
10.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	3	1	4
11.เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์	4	1	5
12.เจ้าหน้าที่ธุรการ	1	7	8
13.เจ้าหน้าที่บริหารงานสรรพากร	9	3	12
14.เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	1	2	3
15.เจ้าหน้าที่พัสดุ	2	4	6
16.สรรพากรอำเภอ	6	8	14
17.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	2	2
18.บุคลากร	-	3	3
19.ประชาสัมพันธ์	-	1	1
20.เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ	-	1	1
21.สรรพากรภาค	-	1	1
รวม	221	484	705

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นพบว่าตั้งแต่ปี 2547 จนถึง 31 กรกฎาคม 2549 มีข้าราชการได้ขอลาออกไปจากกรมสรรพากรจำนวน 221 คนมีข้าราชการขอโอนย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่นจำนวน 484 คนโดยกลุ่มจำนวนประชากรมีจำนวนทั้งสิ้น 705 คน ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน (Yamane (1973 : 725) ดังนี้

ตามสูตร

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

E = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดให้เท่ากับร้อยละ 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้

$$\begin{aligned} n &= \frac{705}{1 + 705 (0.05)^2} \\ &= 255.20 \\ &= 255 \end{aligned}$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จึงมีจำนวน 255 จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) และสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ผสมกันดังนี้

1. สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยจะแบ่งจำนวนตัวอย่างออกเป็น 21 ชั้นตามสายตำแหน่งงาน
2. เลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรใน 21 ตำแหน่ง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญรวมจำนวน 255 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างแต่ละตำแหน่ง ตามรายละเอียดของตารางดังนี้

ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่ง	จำนวนรวม	คิดเป็นร้อยละ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1.นักวิชาการภายใน	16	2.27	5
2.นักวิชาการเงินและบัญชี	9	1.28	3
3.เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	91	12.91	33
4.เจ้าหน้าที่บริหารการเงินและบัญชี	1	0.14	1

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตำแหน่ง	จำนวนรวม	คิดเป็นร้อยละ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
5.นักวิชาการสรรพากร	45	6.38	16
6.เจ้าหน้าที่สรรพากร	124	17.59	45
7.เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี	238	33.76	86
8.นิติกร	120	17.02	43
9.ผู้อำนวยการสำนัก	1	0.14	1
10.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	4	0.57	1
11.เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์	5	0.71	1
12.เจ้าหน้าที่ธุรการ	8	1.13	3
13.เจ้าหน้าที่บริหารงานสรรพากร	12	1.70	4
14.เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	3	0.43	1
15.เจ้าหน้าที่พัสดุ	6	0.85	2
16.สรรพากรอำเภอ	14	1.99	5
17.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	2	0.28	1
18.บุคลากร	3	0.43	1
19.ประชาสัมพันธ์	1	0.14	1
20.เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ	1	0.14	1
21.สรรพากรภาค	1	0.14	1
รวม	705	100	255

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการ โอนย้ายและลาออกของกรมสรรพากร จำนวน 255

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่เพศ ,อายุ, สถานภาพการสมรส ,ตำแหน่งงานก่อนการโอนย้ายและลาออก, ตำแหน่งงานในปัจจุบัน, ระดับตำแหน่ง และระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออก

เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการถามเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันภายในหน่วยงานและปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดจากภายนอกหน่วยงานที่ทำให้ข้าราชการกรมสรรพากร โอนย้ายและลาออกจากกรมสรรพากร อันจะประกอบไปด้วย ด้านระบบการบริหารงาน ,ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ , ด้านการประเมินผลงาน, ความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด, ด้านผลตอบแทน,ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล,ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน,ด้านภาพพจน์และชื่อเสียงขององค์กร, ด้านลักษณะงาน ในความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการ การ โอนย้าย การลาออก

เป็นคำถามเพื่อแสดงความคิดเห็น และความต้องการ รวมถึงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ของกลุ่มประชากรเป้าหมาย ในการที่จะเสริมเพื่อที่จะให้เกิดความพร้อมในการจัดการ ปัญหาโอน ย้าย ลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร รวมถึงวัดความกระตือรือร้น ความสนใจในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเป็นคำถามในลักษณะเปิด ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ซึ่งจะนำไปเป็นข้อมูลประกอบส่วนหนึ่งในการสรุป เสนอแนะรูปแบบวิธีการ ในการจัดการ ปัญหา การ โอนย้าย การลาออก

โดยลักษณะของแบบสอบถามจะใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนการตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

- 5 หมายถึงข้อความนั้นกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึงข้อความนั้นกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย
- 3 หมายถึงข้อความนั้นกลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจ

2 หมายถึงข้อความนั้นกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วย

1 หมายถึงข้อความนั้นกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของคะแนนรวมทั้งหมด สามารถคำนวณโดยใช้ความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนด และแปลความหมายของระดับความคิดเห็น สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ตามระดับคะแนน ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนตั้งแต่ 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วย

คะแนนตั้งแต่ 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ ไม่แน่ใจ

คะแนนตั้งแต่ 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ ไม่เห็นด้วย

คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันจากภายในกรมสรรพากรและปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดจากองค์การภายนอกอื่น ๆ ข้าราชการกรมสรรพากร โอนและออกนั้นผู้วิจัยใช้การทดสอบโดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของความสัมพันธ์ ตามรายละเอียดของตารางดังนี้

ตารางที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันจากภายในกรมสรรพากรและปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดจากองค์การภายนอกอื่น ๆ

ขนาดความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์เชิงลบ	ความสัมพันธ์เชิงบวก
ไม่มีความสัมพันธ์	0.00 ถึง -0.29	0.00 ถึง 0.09
น้อย	-0.30 ถึง -0.10	0.10 ถึง 0.30
ปานกลาง	-0.50 ถึง -0.30	0.31 ถึง 0.50
มาก	-1.00 ถึง -0.50	0.51 ถึง 1.00

ปรับปรุงจาก <http://en.wikipedia.org/wiki/correlation>, page 5

ที่มา: <http://en.wikipedia.org/wiki/correlation> (วันที่ 8 มกราคม 2552)

การสร้างเครื่องมือ

วิธีการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษารายละเอียด วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อจะได้ทราบแนวทางขอบเขตของคำถามศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำแบบสอบถามที่ร่างไว้ ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา ตรวจสอบ แก้ไขตามที่ได้รับคำแนะนำ
2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้ว นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยมีค่า IOC เท่ากับ 0.94
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่ศึกษาโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.86 จึงนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงให้มีคุณภาพ ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างจำนวน 255 คนด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) และสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ผสมกันโดยผู้วิจัยจะดำเนินการส่งแบบสอบถาม ให้แก่ข้าราชการที่โอนย้ายและลาออกจากกรมสรรพากร เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลมาแล้วจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล จะแยกประเภทของข้อมูลตามตัวแปรที่ศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

- 4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
- 4.2 แจกแจงข้อมูลแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปร
- 4.3 ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามทุกข้อ โดยใช้เกณฑ์ที่ได้ตั้งไว้

4.4 ปรับค่าคะแนนในบางคำถามเชิงลบเพื่อให้คะแนนเชิงบวกในการแปลค่า

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมการวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยสถิติที่ใช้มีดังนี้

1.สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้บรรยายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ที่ทำการศึกษา เช่น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน, t-test , F-test , ANOVA และ multiple regression

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการโอนย้ายและลาออกของข้าราชการ
กรมสรรพากร” ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สาเหตุการโอนย้ายและลาออก

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะทั่วไปและแนวทางที่กรมสรรพากรควรปรับปรุงการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลอย่างไร ซึ่งจะธำรงรักษานักกลางที่มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูงให้อยู่
กับกรมสรรพากร

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการ
กรมสรรพากรที่โอนย้ายและลาออกไปตั้งแต่ 1 มกราคม 2547 - 31 กรกฎาคม 2549 ได้ดังตารางที่
4.1 ถึง ตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
ชาย	64	25.1
หญิง	191	74.9
รวม	255	100.0

จากจากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 74.9
และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 25.1

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
18 – 25 ปี	6	2.4
26 – 35 ปี	148	58.0
36 – 45 ปี	78	30.6
46 – 55 ปี	21	8.2
56 – 60 ปี	2	0.8
รวม	255	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 26 – 35 ปีคิดเป็นร้อยละ 58.0 รองลงมามีอายุอยู่ในช่วง 36 – 45 ปี ร้อยละ 30.6 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46 – 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 18 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.4 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 56 – 60 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.8

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
โสด	196	76.9
สมรส	58	22.7
หม้าย/หย่าร้าง	1	0.4
รวม	255	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพการสมรส พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 76.9 รองลงมามีสถานภาพสมรส ร้อยละ 22.7 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีน้อยที่สุด โดยมีเพียงร้อยละ 0.4

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
ม.ศ.6 หรือ ป.ว.ช.	1	0.4
ป.ว.ส. หรือเทียบเท่า	25	9.8
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	219	85.9
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	9	3.5
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	1	0.4
รวม	255	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 85.9 รองลงมา กลุ่มตัวอย่างสำเร็จการศึกษาระดับ ป.ว.ส. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 9.8 กลุ่มตัวอย่างสำเร็จการศึกษาปริญญาโท หรือเทียบเท่า ร้อยละ 3.5 ส่วนกลุ่มตัวอย่างสำเร็จการศึกษาม.ศ. 6 และปริญญาเอก หรือเทียบเท่า น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.4

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ตำแหน่งขณะที่โอนและลาออกจากกรมสรรพากร

ตำแหน่งขณะที่โอนและลาออกจากกรมสรรพากร	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี	91	35.7
นิติกร	43	16.9
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	32	12.5
เจ้าหน้าที่สรรพากร	71	27.8
อื่นๆ	18	7.1
รวม	255	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งขณะที่โอนย้ายและลาออกจากกรมสรรพากร พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ

ภาพมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งเจ้าหน้าที่สรรพากร คิดเป็นร้อยละ 27.8 กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งนิติกร ร้อยละ 16.9 กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ร้อยละ 12.5 ส่วนกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ , เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เป็นกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.1

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่รับราชการในกรมสรรพากร

ระยะเวลาที่รับราชการในกรมสรรพากร	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
1 – 5 ปี	163	63.9
6 – 10 ปี	69	27.1
11 -15 ปี	8	3.1
16 – 20 ปี	3	1.2
20 – 25 ปี	12	4.7
25 ปีขึ้นไป	0	0.00
รวม	255	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามระยะเวลาที่รับราชการในกรมสรรพากร พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ระยะเวลาที่รับราชการ 1 – 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.9 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างระยะเวลาที่รับราชการ 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.1 กลุ่มตัวอย่างระยะเวลาที่รับราชการ 20 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.7 กลุ่มตัวอย่างระยะเวลาที่รับราชการ 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.1 กลุ่มตัวอย่างระยะเวลาที่รับราชการ 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากร

รายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากร	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	155	60.8
10,001 – 15,000 บาท	60	23.5

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

รายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากร	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
15,001 – 20,000 บาท	21	8.2
20,001 – 25,000 บาท	5	2.0
25,001 – 30,000 บาท	8	3.1
30,000 บาทขึ้นไป	6	2.4
รวม	255	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามรายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากร พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากรต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.8 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากร 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.5 กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากร 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.2 กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากร 25,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.1 กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากร 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.4 ส่วนกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากร 20,001 – 25,000 บาท เป็นกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.0

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะรายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากร

ลักษณะรายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากร	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ	97	38.1
เพียงพอต่อการดำรงชีพแต่ไม่มีเงินออม	122	47.8
เพียงพอและมีเงินออมบ้างเล็กน้อย	34	13.3
เพียงพอและมีออมทรัพย์และสามารถใช้จ่ายได้โดย	2	0.8
ไม่มีปัญหาทางการเงิน		
รวม	255	100.0

จากตารางที่ 4.8 เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามรายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากรเพียงพอต่อการดำรงชีพแต่ไม่มีเงินออมคิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากรไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ คิดเป็นร้อยละ 38.1 กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากรเพียงพอและมีเงินออมบ้างเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 13.3 ส่วนกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากรเพียงพอและมีออมทรัพย์และใช้จ่ายได้โดยไม่มีปัญหาทางการเงิน เป็นกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.8

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานะในปัจจุบัน

สถานะในปัจจุบัน	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
ข้าราชการในหน่วยงานอื่น	198	77.6
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	0	0.0
พนักงานบริษัทเอกชน	57	22.4
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	0	0.0
	255	100

จากตารางที่ 4.9 พบว่า เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามสถานะในปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการในหน่วยงานอื่นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.6 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชน ร้อยละ 22.5 ในขณะที่กลุ่มพนักงานรัฐวิสาหกิจและประกอบธุรกิจส่วนตัวไม่มีกลุ่มตัวอย่างแต่อย่างใด

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน

ระดับรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	68	26.7
10,001 – 15,000 บาท	88	34.5
15,001 – 20,000 บาท	52	20.4

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ระดับรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
20,001 – 25,000 บาท	22	8.6
25,001 – 30,000 บาท	6	2.4
30,000 บาทขึ้นไป	19	7.5
รวม	255	100.0

จากตารางที่ 4.10 เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามรายได้ที่ได้รับในปัจจุบันพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมา กลุ่มตัวอย่างตามรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.7 กลุ่มตัวอย่างตามรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.4 กลุ่มตัวอย่างตามรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน 20,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.6 กลุ่มตัวอย่างตามรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.5 ส่วนกลุ่มตัวอย่างตามรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน 25,001 – 30,000 บาท เป็นกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.4

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน

ลักษณะรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ	3	1.2
เพียงพอต่อการดำรงชีพแต่ไม่มีเงินออม	84	32.9
เพียงพอและมีเงินออมบ้างเล็กน้อย	132	51.8
เพียงพอและมีออมทรัพย์และสามารถใช้จ่ายได้โดย	36	14.1
ไม่มีปัญหาทางการเงิน		
	255	100.0

จากตารางที่ 4.11 พบว่า เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอและมีเงินออมบ้างเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 51.8 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพแต่ไม่มีเงินออม คิดเป็นร้อยละ 32.9 กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอและมีออมทรัพย์และสามารถใช้จ่ายได้โดยไม่มีปัญหาทางการเงิน คิดเป็นร้อยละ 14.1 ส่วนกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน

สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
บริษัทเอกชนต่างๆ	57	22.4
องค์กรบริหารส่วนตำบล	49	19.2
กรมการสอบสวนคดีพิเศษ	42	16.5
สำนักงานเทศบาล	33	12.9
สำนักงานประกันสังคม	8	3.0
สำนักงานอัยการสูงสุด	8	3.0
กรมการค้าต่างประเทศ	5	2.0
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	5	2.0
กรมสรรพสามิต	5	2.0
สำนักงานศาลปกครอง	5	2.0
โรงพยาบาล/สำนักงานสาธารณสุข	5	2.0
กรมขนส่งทางบก	3	1.0
กรมจัดหางาน	3	1.0
กรมทรัพยากรน้ำ	3	1.0
กรมบัญชีกลาง	1	1.0
กรมโยธาธิการและผังเมือง	3	1.0
กระทรวงวัฒนธรรม	3	1.0

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
วิทยาลัยชุมชน	2	1.0
สำนักงานประชาสัมพันธ์	3	1.0
สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง	3	1.0
สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว	2	1.0
สำนักงานศาลยุติธรรม	3	1.0
สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	3	1.0
อัยการ	1	1.0
รวม	255	100

จากตารางที่ 4.12 พบว่า เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานในปัจจุบันยังคงเลือกรับราชการแต่ในหน่วยงานอื่น เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 19.2 , กรมการสอบสวนคดีพิเศษคิดเป็นร้อยละ 16.5 ,สำนักงานเทศบาล คิดเป็นร้อยละ 12.9 และหน่วยงานราชการอื่นเช่น สำนักงานประกันสังคม, สำนักงานอัยการสูงสุด,กรมการค้าต่างประเทศ, กรมตรวจบัญชีสหกรณ์, กรมสรรพสามิต เป็นต้น ส่วนกลุ่มตัวอย่างบางส่วนมีสถานภาพการทำงานในปัจจุบันในบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 22.4

ส่วนที่ 2 สาเหตุของการโอนและลาออก

2.1 ด้านปัจจัยผลักดันภายใน

ตารางที่ 4.13 สาเหตุของการโอนและลาออกด้านระบบการบริหารงาน

ระบบการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
11.กรมสรรพากรมีระบบการบริหารงานที่มีกฎระเบียบล้าสมัยและมีช่องโหว่ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานอีกมากทำให้การทำงานของกรมสรรพากรยังขาดความคล่องตัว	0.4 (1)	7.1 (18)	8.6 (22)	44.7 (114)	39.2 (100)	4.2	0.9	เห็นด้วย
12.ลำดับชั้นบังคับบัญชายังมีมาก ทำให้การตัดสินใจและสั่งการ และดำเนินการล่าช้า ขาดความคล่องตัว ไม่มีประสิทธิภาพ	0 (0)	7.1 (18)	10.2 (26)	38.8 (99)	43.9 (112)	4.2	0.9	เห็นด้วย
13.การประสานงานยังเป็นแนวตั้ง ทำให้เสียเวลาและทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานมาก	0 (0)	4.7 (12)	11.8 (30)	46.7 (119)	36.9 (94)	4.2	0.8	เห็นด้วย
14.มีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่ชัดเจน	4.7 (12)	30.6 (78)	54.1 (138)	7.5 (19)	3.1 (8)	2.7	0.8	ปานกลาง
15.มีนโยบายที่มุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของปฏิบัติงานเท่าที่ควร	0 (0)	0 (0)	4.7 (12)	32.2 (82)	63.1 (161)	4.6	0.6	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
16.การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานไม่มีความคล่องตัว ขาดความรวดเร็ว	2.0 (5)	20.1 (51)	45.3 (115)	28.0 (71)	4.7 (12)	3.1	0.9	ปานกลาง
17.มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ล้าสมัยและไม่สามารถรองรับการทำงานที่เร่งด่วนและทันต่อเวลาได้	2.0 (5)	54.9 (140)	34.9 (89)	8.2 (21)	0 (0)	2.5	0.7	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย						3.63	0.8	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.13 โดยรวมพบว่าสาเหตุของการโอนย้ายและลาออกด้านระบบการบริหารงานอยู่ระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.6) และหากพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า ระดับความคิดเห็นแบบเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ มีนโยบายที่มุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของปฏิบัติงานเท่าที่ควร ระดับความคิดเห็นแบบเห็นด้วย ได้แก่

กรมสรรพากรมีระบบการบริหารงานที่มีกฎระเบียบล่าสมัยและมีช่องโหว่ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานอีกมากทำให้การทำงานของกรมสรรพากรยังขาดความคล่องตัว ,ถ้าดัชนีบังคับบัญชา ยังมีมาก ทำให้การตัดสินใจและสั่งการ และดำเนินการล่าช้า ขาดความคล่องตัว ไม่มีประสิทธิภาพ , การประสานงานยังเป็นแนวตั้ง ทำให้เสียเวลาและทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานมาก , ระดับความคิดเห็นแบบเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ มีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่ชัดเจน ,การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานไม่มีความคล่องตัว ขาดความรวดเร็ว ,มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ล่าสมัยและไม่สามารถรองรับการทำงานที่เร่งด่วนและทันต่อเวลาได้

ตารางที่ 4.14 สาเหตุของการโอนย้ายและลาออกด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ

ลักษณะงานในความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น						ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย			
18.งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณมาก	0.4 (1)	7.1 (18)	5.1 (13)	36.5 (93)	51.0 (130)	4.3	0.9	เห็นด้วย	
19. ได้รับความกดดันจากการทำงานที่ต้องแข่งกับเวลาสูง	0 (0)	6.7 (17)	5.1 (13)	35.3 (90)	52.9 (135)	4.4	0.9	เห็นด้วย	
20. เกิดความเครียดจากการทำงานสูง	0 (0)	2.4 (6)	10.6 (27)	32.9 (84)	54.1 (138)	4.4	0.8	เห็นด้วย	
21.เป็นงานที่ต้องใช้ความชำนาญหลายด้าน และเป็นความชำนาญระดับสูง	0 (0)	1.2 (3)	9.8 (25)	46.7 (119)	42.4 (108)	4.3	0.7	เห็นด้วย	
22.เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบทั้งกระบวนการทุกขั้นตอนตั้งแต่ต้นจน และมีผลงานที่มองเห็นเด่นชัด	1.6 (4)	5.5 (14)	28.6 (73)	37.6 (96)	26.7 (68)	3.8	0.9	เห็นด้วย	
23.เป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง ในขณะที่ค่าตอบแทนต่ำ	0 (0)	1.2 (3)	4.7 (12)	29.8 (76)	64.3 (164)	4.6	0.6	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
รวมเฉลี่ย						4.28	0.8	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.14 โดยรวมพบว่าสาเหตุของการโอนย้ายและลาออกด้านลักษณะงานใน ความรับผิดชอบอยู่ระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.3) และหากพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า ระดับความ คิดเห็นแบบเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ เป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง ในขณะที่ค่าตอบแทนต่ำ,ระดับ ความคิดเห็นแบบเห็นด้วย ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณมาก, ได้รับความกดดันจากการ ทำงานที่ต้องแข่งกับเวลาสูง, เกิดความเครียดจากการทำงานสูง ,เป็นงานที่ต้องใช้ความชำนาญหลาย ด้านและเป็นความชำนาญระดับสูง,เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบทั้งกระบวนการทุกขั้นตอนตั้งแต่ต้น จนและมีผลงานที่มองเห็นเด่นชัด

ตารางที่ 4.15 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านการประเมินผลงาน

การประเมินผลงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
24.เป็นลักษณะงานที่มีหน้าที่เฉพาะตัว แบ่งขั้นตอนและหน้าที่ใน การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน	3.9 (10)	9.8 (25)	26.3 (67)	44.7 (114)	15.3 (39)	3.6	1.0	เห็นด้วย
25.โอกาสได้ขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษแต่ใน ปีงบประมาณมีน้อยเนื่องจากมีข้าราชการเป็น จำนวนมาก แต่ถ้าเป็นหน่วยงานราชการอื่น ๆ มีจำนวนบุคลากรจำนวนน้อยทำให้ โอกาสในการ ได้ขึ้นเงินเดือนพิเศษมีจำนวนมากกว่า	1.2 (3)	2.0 (5)	4.7 (12)	36.1 (92)	56.1 (143)	4.4	0.8	เห็นด้วย
26.การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความ เป็นธรรมเล่นพรรคเล่นพวก	3.1 (8)	11.4 (29)	48.2 (123)	24.3 (62)	12.9 (33)	3.3	0.9	เห็นด้วย ปานกลาง
27.การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.9 (10)	8.6 (22)	53.7 (137)	24.3 (62)	9.4 (24)	3.3	0.9	เห็นด้วย ปานกลาง
รวมเฉลี่ย						3.65	0.9	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.15 โดยรวมพบว่าสาเหตุของการโอนย้ายและลาออกด้านการประเมินผลงานอยู่ระดับเห็นด้วย(ค่าเฉลี่ย 3.7) และหากพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าระดับความคิดเห็นแบบเห็นด้วยได้แก่ ลักษณะงานที่มีหน้าที่เฉพาะตัวแบ่งชั้นตอนและหน้าที่ใน การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน, โอกาสได้ขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษแต่ในปีงบประมาณมีน้อยเนื่องจากมีข้าราชการเป็นจำนวนมาก แต่ถ้าเป็นหน่วยงานราชการอื่น ๆ มีจำนวนบุคลากรจำนวนน้อยทำให้โอกาสในการได้ขึ้นเงินเดือนพิเศษมีจำนวนมากกว่า ระดับเห็นด้วยปานกลางการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความเป็นธรรมเล่นพรรคเล่นพวก ,การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.16 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระดับความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย	เบนมาตรฐาน	แปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย			
28. ทางราชการให้ค่าตอบแทนน้อยกว่า	2.4 (6)	0.4 (1)	5.9 (15)	36.5 (93)	54.9 (140)	4.4	0.8	เห็นด้วย	
29.กรมสรรพากรไม่มีเงินประจำตำแหน่งและผลประโยชน์อื่น ๆ ให้น้อยกว่าหน่วยงานใหม่	0.4 (1)	0.4 (1)	27.1 (69)	25.9 (66)	46.3 (118)	4.2	0.9	เห็นด้วย	
30.กรมสรรพากรมีสวัสดิการและให้ผลประโยชน์เกื้อกูลน้อยกว่าหน่วยงานใหม่		2.0 (5)	22.0 (56)	25.1 (64)	51.0 (130)	4.3	0.9	เห็นด้วย	
รวมเฉลี่ย						4.3	0.9	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.16 โดยรวมพบว่าสาเหตุของการโอนย้ายและลาออกด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ระดับเห็นด้วย(ค่าเฉลี่ย 4.3) และหากพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าระดับความคิดเห็นแบบเห็นด้วย ได้แก่ ทางราชการให้ค่าตอบแทนน้อยกว่า , กรมสรรพากรไม่มีเงินประจำตำแหน่งและผลประโยชน์อื่น ๆ ให้น้อยกว่าหน่วยงานใหม่ , กรมสรรพากรมีสวัสดิการและให้ผลประโยชน์เกื้อกูลน้อยกว่าหน่วยงานใหม่

ตารางที่ 4.17 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
31. รับราชการในกรมสรรพากรมี ความก้าวหน้าน้อยกว่าหน่วยงานใหม่		5.9 (15)	47.8 (122)	28.2 (72)	18.0 (46)	3.6	0.9	เห็นด้วย
32. ในสายตาของบุคคลทั่วไปข้าราชการ กรมสรรพากรเป็นที่ยอมรับน้อยกว่า	5.1 (13)	34.5 (88)	45.9 (117)	11.4 (29)	3.1 (8)	2.7	0.8	ปานกลาง
33. การรับราชการในกรมสรรพากรมีความ มั่นคงมากกว่า	7.5 (19)	40.8 (104)	32.5 (83)	12.5 (32)	6.7 (17)	2.7	1.0	ปานกลาง
34. ทำงานที่กรมสรรพากรมีโอกาสก้าวหน้า น้อยกว่าและไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมา		3.1 (8)	60.4 (154)	31.0 (79)	5.5 (14)	3.4	0.6	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย						3.10	0.8	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 โดยรวมพบว่าสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานอยู่ระดับเห็นด้วยปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.1) และหากพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าระดับเห็นด้วย ได้แก่ รับราชการในกรมสรรพากรมีความก้าวหน้าน้อยกว่าหน่วยงานใหม่ ระดับเห็นด้วย ปานกลาง ได้แก่ ในสายตาของบุคคลทั่วไปข้าราชการกรมสรรพากรเป็นที่ยอมรับน้อยกว่า ,การรับราชการในกรมสรรพากรมีความมั่นคงน้อยกว่าหน่วยงานใหม่ ,ทำงานที่กรมสรรพากรมีโอกาสก้าวหน้าน้อยกว่าและไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมา

ตารางที่ 4.18 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร

ภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ค่า เฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	แปลผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
35.หน่วยงานกรมสรรพากรมีภาพพจน์และชื่อเสียงที่น้อยกว่าหน่วยงานใหม่	4.3 (11)	40.8 (104)	40.8 (104)	9.0 (23)	5.1 (13)	2.69	0.8	เห็นด้วย ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.18 โดยรวมพบว่าสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านภาพพจน์และชื่อเสียงขององค์กรอยู่ระดับเห็นด้วยปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 2.7) ได้แก่ หน่วยงานกรมสรรพากรมีภาพพจน์และชื่อเสียงที่ดึกว่าหน่วยงานใหม่

ตารางที่ 4.19 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านสภาพการปฏิบัติงาน

สภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ค่า เฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	แปลผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
36. งานที่กรมสรรพากรมีปริมาณงานมากกว่าหน่วยงานใหม่		2.0 (5)	18.8 (48)	31.8 (81)	47.5 (121)	4.3	0.8	เห็นด้วย
37.งานที่กรมสรรพากรจะได้รับความกดดันในการทำงานสูง		2.4 (6)	6.7 (17)	38.4 (98)	52.5 (134)	4.4	0.7	เห็นด้วย
38. สถานที่ทำงานกรมสรรพากรมีความคับแคบ		18.0 (46)	30.6 (78)	24.7 (63)	26.7 (68)	3.6	1.1	เห็นด้วย
39. งานที่กรมสรรพากรเป็นงานซ้ำซากจำเจและท่านไม่ชอบงานในลักษณะดังกล่าว	0.4 (1)	12.2 (31)	42.7 (109)	26.3 (67)	18.4 (47)	3.5	0.9	เห็นด้วย ปานกลาง

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

สภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ค่า เฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	แปลผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
	40.งานที่กรมสรรพากรมีความมั่นคง	4.7 (12)	61.0 (155)	27.2 (69)	4.3 (11)			
41.ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัตินั้นมีโอกาส เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานน้อย	2.8 (7)	11.0 (28)	59.8 (152)	26.4 (67)		3.1	0.7	เห็นด้วย ปานกลาง
42.งานที่กรมสรรพากรมีการ เปลี่ยนแปลงและปรับปรุงกฎ ระเบียบ ต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ ปัจจุบัน	1.6 (4)	31.0 (79)	51.8 (132)	12.2 (31)	3.5 (9)	2.9	0.8	เห็นด้วย ปานกลาง
43.งานที่กรมสรรพากรไม่มีอิสระและ เสรีภาพในการทำงาน		2.7 (7)	63.5 (162)	29.0 (74)	4.7 (12)	3.4	0.6	เห็นด้วย ปานกลาง
44.งานที่กรมสรรพากรไม่มีโอกาสใช้ ความคิดริเริ่ม หรือความคิดสร้างสรรค์		2.0 (5)	64.7 (165)	30.2 (77)	3.1 (8)	3.4	0.6	เห็นด้วย ปานกลาง
รวมเฉลี่ย						3.42	0.8	เห็นด้วย ปานกลาง

จากตารางที่ 4.19 โดยรวมพบว่าสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ระดับเห็นด้วยปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.4) และหากพิจารณาประเด็นย่อย ระดับเห็นด้วย ได้แก่ งานที่กรมสรรพากรมีปริมาณงานมากกว่าหน่วยงานใหม่ ,งานที่กรมสรรพากรจะได้รับความกดดันในการทำงานสูง , สถานที่ทำงานกรมสรรพากรมีความคับแคบ ระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ งานที่กรมสรรพากรเป็นงานซ้ำซากจำเจและท่านไม่ชอบงานในลักษณะดังกล่าว ,ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัตินั้นมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานน้อย ,งานที่กรมสรรพากรมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน , งานที่

กรมสรรพากรไม่มีอิสระและเสรีภาพในการทำงาน ,งานที่กรมสรรพากรไม่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม หรือความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.20 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด

ความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
45.การขอโอนย้ายลาออกจากกรมสรรพากรเพราะต้องการกลับภูมิลำเนา บ้านเกิด	2.4 (6)	4.7 (12)	16.9 (43)	43.9 (112)	32.2 (82)	4.0	0.9	เห็นด้วย
46.ตำแหน่งงานในพื้นที่ภูมิลำเนาบ้านเกิดไม่ว่างเพราะไม่มีบุคลากรในพื้นที่นั้น ขอย้ายออก ทำให้ต้องขอโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น	2.4 (6)	4.7 (12)	16.1 (41)	44.3 (113)	32.5 (83)	4.0	0.9	เห็นด้วย
รวมเฉลี่ย						3.99	0.9	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.20 โดยรวมพบว่าสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิดงานอยู่ระดับเห็นด้วย ได้แก่(ค่าเฉลี่ย 4.0) การขอโอนย้ายลาออกจากกรมสรรพากรเพราะต้องการกลับภูมิลำเนา บ้านเกิด , ตำแหน่งงานในพื้นที่ภูมิลำเนาบ้านเกิดไม่ว่างเพราะไม่มีบุคลากรในพื้นที่นั้น ขอย้ายออก ทำให้ต้องขอโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น

2.2 ด้านปัจจัยดึงดูดจากภายนอก

ตารางที่ 4.21 สาเหตุของการโอนย้ายและลาออกด้านระบบการบริหารงาน

ระบบการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
47.หน่วยงานใหม่มีระบบการบริหารงานที่มีกฎระเบียบทันสมัย มีความยืดหยุ่น ความคล่องตัว และไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน	2.0 (5)	7.1 (18)	8.6 (22)	44.3 (113)	38.0 (97)	4.1	0.9	เห็นด้วย
48.ลำดับชั้นบังคับบัญชายังไม่มาก ทำให้การตัดสินใจและสั่งการ และดำเนินการรวดเร็ว มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพสูง	0 (0)	4.7 (12)	10.2 (26)	40.0 (102)	45.1 (115)	4.2	0.9	เห็นด้วย
49.การประสานงานเป็นทั้งแนวดิ่งและแนวราบ ทำให้ใช้เวลาและทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานลดลง	7.1 (18)	4.7 (12)	11.8 (30)	41.6 (106)	34.9 (89)	3.9	0.8	เห็นด้วย
50.มีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน	4.7 (12)	30.6 (78)	54.1 (138)	7.5 (19)	3.1 (8)	2.7	0.8	เห็นด้วยปานกลาง
51.มีนโยบายที่มุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพ และคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานควบคู่ไปด้วย	1.2 (3)	2.0 (5)	4.3 (11)	25.5 (65)	67.1 (171)	4.6	0.6	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
52.การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานมีความคล่องตัว มีความรวดเร็วสูง	2.7 (7)	13.7 (35)	44.7 (114)	34.1 (87)	4.7 (12)	3.2	0.9	เห็นด้วยปานกลาง
53.มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสามารถรองรับการทำงานที่เร่งด่วนและทันต่อเวลา	2.0 (5)	53.7 (137)	34.9 (89)	8.2 (21)	1.2 (3)	2.5	0.7	เห็นด้วยปานกลาง
รวมเฉลี่ย						3.60	0.8	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.21 โดยรวมพบว่าสาเหตุของการโอนย้ายและลาออกด้านระบบการบริหารงานอยู่ระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.6) และหากพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า ระดับความคิดเห็น

แบบเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ มีนโยบายที่มุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพและคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานควบคู่ไปด้วย , ระดับความคิดเห็นแบบเห็นด้วย ได้แก่ หน่วยงานใหม่มีระบบการบริหารงานที่มีกฎระเบียบทันสมัย มีความยืดหยุ่น ความคล่องตัว และไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน,ลำดับชั้นบังคับบัญชายังไม่มาก ทำให้การตัดสินใจและสั่งการ และดำเนินการรวดเร็ว มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพสูง , การประสานงานเป็นทั้งแนวดิ่งและแนวราบ ทำให้ใช้เวลาและทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานลดลง , ระดับความคิดเห็นแบบเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ มีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน , การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานมีความคล่องตัว มีความรวดเร็วสูง , มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสามารถรองรับการทำงานที่เร่งด่วนและทันต่อเวลา

ตารางที่ 4.22 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ

ลักษณะงานในความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น						ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย		
54.งานที่ได้รับมอบหมายมีเฉพาะงานภายในขอบเขตของอำนาจหน้าที่	0.4 (1)	6.7 (17)	2.4 (6)	37.6 (96)	52.9 (135)	4.4	0.9	เห็นด้วย
55.ไม่มีความกดดันจากการทำงาน	1.6 (4)	5.5 (14)	4.7 (12)	45.9 (117)	42.4 (108)	4.2	0.9	เห็นด้วย
56.เกิดความเครียดจากการทำงานในระดับที่ยอมรับได้	1.2 (3)	2.4 (6)	28.6 (73)	30.2 (77)	37.6 (96)	4.0	0.8	เห็นด้วย
57.เป็นงานที่ต้องไม่ต้องใช้ความชำนาญสูง	0.4 (1)	5.5 (14)	8.6 (22)	38.8 (99)	46.7 (119)	4.3	0.7	เห็นด้วย
58.เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบบางขั้นตอนและมีผลงานที่มองเห็นเด่นชัด	1.6 (4)	2.4 (6)	44.3 (113)	22.0 (56)	29.8 (76)	3.8	0.9	เห็นด้วย
59.เป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง ในขณะที่ค่าตอบแทนคุ้มค่า		1.2 (3)	4.7 (12)	9.8 (25)	84.3 (215)	4.8	0.6	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวมเฉลี่ย						4.25	0.8	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.22 โดยรวมพบว่าสาเหตุของการโอนย้ายและลาออกด้านลักษณะงาน ในความรับผิดชอบอยู่ระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.3) และหากพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า ระดับความคิดเห็นแบบเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ เป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง ในขณะที่ค่าตอบแทน ค่ำ ,ระดับความคิดเห็นแบบเห็นด้วย ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายมีเฉพาะงานภายในขอบเขต ของอำนาจหน้าที่ ,ไม่มีความกดดันจากการทำงาน เกิดความเครียดจากการทำงานในระดับที่ ยอมรับได้ เป็นงานที่ต้องไม่ต้องใช้ความชำนาญสูง เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบบางขั้นตอนและมี ผลงานที่มองเห็นเด่นชัด

ตารางที่ 4.23 สาเหตุของการโอนย้ายและลาออกด้านการประเมินผลงาน

การประเมินผลงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	แปลผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
60.เป็นลักษณะงานที่มีหน้าที่เฉพาะตัว แบ่ง ขั้นตอนและหน้าที่ในการทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน	3.1 (8)	9.0 (23)	25.5 (65)	44.3 (113)	18.0 (46)	3.7	1.0	เห็นด้วย
61.โอกาสได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษมี มากกว่า	1.2 (3)	2.0 (5)	5.9 (15)	37.3 (95)	53.7 (137)	4.4	0.8	เห็นด้วย
62.การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็น ธรรมไม่เล่นพรรคเล่นพวก	3.1 (8)	17.6 (45)	47.8 (122)	24.3 (62)	7.1 (18)	3.1	0.9	เห็นด้วย ปานกลาง
63.การประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	3.9 (9)	8.6 (22)	53.7 (137)	24.3 (62)	9.8 (25)	3.3	0.9	เห็นด้วย ปานกลาง
รวมเฉลี่ย						3.60	0.9	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.23 โดยรวมพบว่าสาเหตุของการโอนย้ายและลาออกด้านการ ประเมินผลงานอยู่ระดับเห็นด้วย(ค่าเฉลี่ย 3.6) และหากพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าระดับความ คิดเห็นแบบเห็นด้วยได้แก่ ลักษณะงานที่มีหน้าที่เฉพาะตัวแบ่งขั้นตอนและหน้าที่ใน การทำงานไม่ ซ้ำซ้อนกัน,โอกาสได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษมีมากกว่า ระดับเห็นด้วยปานกลาง การ

ประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรมไม่เล่นพรรคเล่นพวก , การประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

ตารางที่ 4.24 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย เบเน มาตร ฐาน	แปลผล
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
64. ในระยะยาวหน่วยงานใหม่ให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า	4.7 (12)	39.6 (101)	46.3 (118)	5.1 (13)	4.3 (11)	2.6	0.8 เห็นด้วย ปานกลาง
65. หน่วยงานใหม่มีเงินประจำตำแหน่งและสิทธิและผลประโยชน์อื่น ๆ ให้มากกว่า	1.2 (3)	9.0 (23)	17.3 (44)	29.4 (75)	43.1 (110)	4.0	0.9 เห็นด้วย
66. มีสวัสดิการและให้ผลประโยชน์เกื้อกูลเท่าเทียมหรือดีกว่าหน่วยงานเดิม	2.0 (5)	4.3 (11)	40.0 (102)	31.8 (81)	22.0 (56)	3.7	0.9 เห็นด้วย
รวมเฉลี่ย						3.42	0.9 เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.24 โดยรวมพบว่าสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ระดับเห็นด้วย(ค่าเฉลี่ย 3.42) และหากพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าระดับความคิดเห็นแบบเห็นด้วย ได้แก่ หน่วยงานใหม่มีเงินประจำตำแหน่งและสิทธิและผลประโยชน์อื่น ๆ ให้มากกว่า มีสวัสดิการและให้ผลประโยชน์เกื้อกูลเท่าเทียมหรือดีกว่าหน่วยงานเดิม ระดับความเห็นด้วยปานกลาง ในระยะยาวหน่วยงานใหม่ให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า

ตารางที่ 4.25 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
67. หน่วยงานใหม่มีความก้าวหน้าดีกว่ารับราชการในกรมสรรพากร	1.6 (4)	5.9 (15)	47.1 (120)	28.2 (72)	17.3 (44)	3.5	0.9	เห็นด้วย
68. ในสายตาของบุคคลทั่วไปหน่วยงานใหม่เป็นที่ยอมรับมากกว่ากรมสรรพากร	7.8 (20)	42.0 (107)	32.5 (83)	12.5 (32)	5.1 (13)	2.6	1.0	ปานกลาง
69. ในระยะยาวการทำงานในหน่วยงานใหม่มีความมั่นคงมากกว่า	5.1 (13)	34.5 (88)	45.9 (117)	11.4 (29)	3.1 (8)	2.7	0.8	เห็นด้วย ปานกลาง
70. ทำงานที่หน่วยงานใหม่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งสูงกว่าและได้ทำงานที่ตรงกับสาขาที่เรียนมา	2.0 (5)	3.5 (9)	58.4 (149)	31.0 (79)	5.1 (13)	3.4	0.6	เห็นด้วย ปานกลาง
รวมเฉลี่ย						3.00	0.8	เห็นด้วย ปานกลาง

จากตารางที่ 4.25 โดยรวมพบว่าสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานอยู่ระดับเห็นด้วยปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.1) และหากพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าระดับเห็นด้วย ได้แก่ หน่วยงานใหม่มีความก้าวหน้าดีกว่ารับราชการในกรมสรรพากร, ระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ในสายตาของบุคคลทั่วไปหน่วยงานใหม่เป็นที่ยอมรับมากกว่ากรมสรรพากร, ในระยะยาวการทำงานในหน่วยงานใหม่มีความมั่นคงมากกว่า, ทำงานที่หน่วยงานใหม่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งสูงกว่าและได้ทำงานที่ตรงกับสาขาที่เรียนมา

ตารางที่ 4.26 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร

ภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย เบน มาตรฐาน	แปลผล
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
71.หน่วยงานหน่วยงานใหม่ มีภาพพจน์และชื่อเสียงที่ดีกว่ากรมสรรพากร	4.3 (11)	38.0 (97)	43.1 (110)	9.4 (24)	5.1 (13)	2.73 0.8	เห็นด้วย ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.26 โดยรวมพบว่าสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านภาพพจน์และชื่อเสียงขององค์กรอยู่ระดับเห็นด้วยปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 2.73) ได้แก่ หน่วยงานหน่วยงานใหม่ มีภาพพจน์และชื่อเสียงที่ดีกว่ากรมสรรพากร

ตารางที่ 4.27 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ลักษณะสภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย เบน มาตรฐาน	แปลผล
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
72. หน่วยงานใหม่มีปริมาณงานพอๆ กันหรือน้อยกว่างานที่กรมสรรพากร	0 (0)	2.4 (6)	27.1 (69)	27.8 (71)	42.7 (109)	4.1 0.8	เห็นด้วย
73.งานที่กรมสรรพากรจะได้รับความกดดันในการทำงานสูงกว่าในหน่วยงานใหม่	1.6 (4)	2.7 (7)	4.7 (12)	35.7 (91)	55.3 (141)	4.4 0.7	เห็นด้วย
74.สถานที่ทำงานกรมสรรพากรมีความคับแคบกว่าหน่วยงานใหม่	0 (0)	1.6 (4)	11.0 (28)	26.4 (67)	61.2 (156)	4.5 1.1	เห็นด้วย
75.งานที่หน่วยงานใหม่ไม่เป็นงานซ้ำซากจำเจ	0.4 (1)	14.5 (37)	16.9 (43)	22.5 (65)	42.7 (109)	4.0 0.9	เห็นด้วย

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ลักษณะสภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	แปลผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
76.งานที่กรมสรรพากรมีว่าจะมีความมั่นคง แต่ทว่ามีความเสี่ยงสูงกว่า	2.7 (7)	5.9 (15)	13.3 (34)	14.5 (37)	63.5 (162)	4.3	0.8	เห็นด้วย
77.ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสเลื่อน ตำแหน่งในหน้าที่การงานเร็ว	2.7 (7)	2.4 (6)	14.1 (36)	28.6 (73)	52.2 (133)	4.25	0.7	เห็นด้วย
78.งานที่กรมสรรพากรมีการเปลี่ยนแปลงและ ปรับปรุงกฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับ สภาพการณ์ปัจจุบันน้อยมาก ทำให้ต้องเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น	1.6 (4)	1.6 (4)	4.7 (12)	27.5 (70)	64.7 (165)	4.5	0.8	เห็นด้วย
79.งานที่หน่วยงานใหม่มีอิสระและเสรีภาพใน การทำงานมากกว่า	0 (0)	2.7 (7)	4.7 (12)	55.3 (141)	37.3 (95)	4.3	0.6	เห็นด้วย
80.งานที่หน่วยงานใหม่มีโอกาสใช้ความคิด ริเริ่มหรือความคิดสร้างสรรค์มากกว่า	0 (0)	2.0 (5)	27.5 (70)	38.4 (98)	32.2 (82)	4.0	0.6	เห็นด้วย
รวมเฉลี่ย						4.27	0.8	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.27 โดยรวมพบว่าสาเหตุของการโอนย้ายและลาออกด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานอยู่ระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.2) และหากพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าระดับเห็นด้วย ได้แก่ หน่วยงานใหม่มีปริมาณงานพอๆ กันหรือน้อยกว่างานที่กรมสรรพากร, งานที่กรมสรรพากรจะได้รับความกดดันในการทำงานสูงกว่าในหน่วยงานใหม่, สถานที่ทำงานกรมสรรพากรมีความคับแคบกว่าหน่วยงานใหม่, งานที่หน่วยงานใหม่ไม่เป็นงานซ้ำซากจำเจ, งานที่กรมสรรพากรมีว่าจะมีความมั่นคง แต่ทว่ามีความเสี่ยงสูงกว่า , ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานเร็ว,งานที่กรมสรรพากรมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันน้อยมาก ทำให้ต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มาก , งานที่หน่วยงานใหม่มีอิสระและเสรีภาพในการทำงานมากกว่า งานที่หน่วยงานใหม่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มหรือความคิดสร้างสรรค์มากกว่า

ตารางที่ 4.28 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด

ความคิดเห็นในเรื่องความต้องการกลับ ภูมิลำเนาบ้านเกิด	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	แปลผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
81.หน่วยงานใหม่ใกล้กับภูมิลำเนาบ้านเกิด	4.7 (12)	6.3 (16)	22.0 (56)	40.4 (103)	26.7 (68)	3.8	0.9	เห็นด้วย
82.หน่วยงานใหม่มีตำแหน่งงานว่างในพื้นที่ ภูมิลำเนาบ้านเกิดมากกว่าหน่วยงานสรรพากร ซึ่งขอโอนย้ายยาก	2.0 (5)	3.5 (9)	8.6 (22)	47.8 (122)	38.0 (97)	4.2	0.9	เห็นด้วย
รวมเฉลี่ย						4.00	0.9	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.28 โดยรวมพบว่าสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิดงานอยู่ระดับเห็นด้วย ได้แก่(ค่าเฉลี่ย 4.0) การขอโอนย้ายลาออกจากกรมสรรพากรเพราะหน่วยงานใหม่ใกล้กับภูมิลำเนาบ้านเกิด, หน่วยงานใหม่มีตำแหน่งงานว่างในพื้นที่ภูมิลำเนาบ้านเกิดมากกว่าหน่วยงานสรรพากร ซึ่งขอโอนย้ายยาก

**ส่วนที่ 3 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการการโอนและลาออกและข้อเสนอแนะทั่วไปและ
แนวทางกรมสรรพากรควรปรับปรุงการบริหารงานอย่างไร จึงจะดึงดูดบุคลากรให้อยู่
กับกรมสรรพากร**

ตารางที่ 4.29 ปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจโอนย้ายหรือลาออกจากกรมสรรพากร

ปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจโอนย้ายหรือลาออก	ความคิดเห็น				ผลรวม	
	ใช่	ร้อยละ	ไม่ใช่	ร้อยละ	ผลรวม	ร้อยละ
ระบบการบริหารงาน	224	87.84	31	12.16	255	100.00
ลักษณะงานในความรับผิดชอบ	199	78.04	56	21.96	255	100.00
การประเมินผลงาน	168	65.88	87	34.12	255	100.00
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล	216	84.71	39	15.29	255	100.00
ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน	162	63.53	93	36.47	255	100.00
ภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร	185	72.55	70	27.45	255	100.00
สภาพการปฏิบัติงาน	213	83.53	42	16.47	255	100.00
ความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด	160	62.75	95	37.25	255	100.00

จากตารางที่ 4.29 โดยรวมพบว่าปัจจัยทุกตัวมีผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร คิดเป็นอัตราร้อยละ 74.85 หากพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า ด้านระบบการบริหารงานมีร้อยละสูงสุดได้แก่ 87.84 รองลงมาได้แก่ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ร้อยละ 84.71, สภาพการปฏิบัติงาน 83.53 , ลักษณะงานในความรับผิดชอบ ร้อยละ 78.04 , ภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร 72.55 , การประเมินผลงาน ร้อยละ 65.88 , ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานได้แก่ 63.53, น้อยที่สุดได้แก่ความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด ร้อยละ 62.75

ตารางที่ 4.30 ปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายและลาออกจากกรมสรรพากร

ปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการ โอนย้ายและลาออกจากกรมสรรพากร	จำนวน	ร้อยละ
ปริมาณงานมาก	16	22.22
การแบ่งงานไม่มีความเป็นธรรม	15	20.83
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	13	18.06
ความก้าวหน้า	6	8.33
เบื่องานและระบบเส้นสาย	4	5.56
ลักษณะงาน	4	5.56
ความกดดันในการทำงาน	3	4.17
ความซ้ำซ้อนของการบริหารงาน	3	4.17
ผู้บริหารบางท่านคิดถึงแต่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม	3	4.17
ต้องการประสบการณ์ในการทำงานด้านอื่น ๆ	3	4.17
การประเมินผลงาน	2	2.78
	รวม	72 100.0

จากตารางที่ 4.30 เหตุผลสำคัญที่สุดที่ทำให้ตัดสินใจโอนย้ายและลาออกจากกรมสรรพากรคืองานที่ได้รับมีปริมาณมากที่สุดร้อยละ 22.22 รองลงมาการแบ่งงาน ปริมาณงานที่ไม่มีความเป็นธรรม ร้อยละ 20.8 และ ค่าตอบแทนและสวัสดิการอีกร้อยละ 18.06 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะทั่วไปและแนวทางกรมสรรพากรควรปรับปรุงการบริหารงานที่จะดึงดูดบุคลากรให้อยู่กับกรมสรรพากร

1. ควรปรับปรุงด้านการประเมินผลงานแก่ข้าราชการกรมสรรพากรให้เกิดความเป็นธรรมโดยคำนึงถึงปริมาณงานและผลงานเป็นสิ่งสำคัญไม่ใช่จากความพึงพอใจบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือสนิทสนมกับระดับผู้บริหาร

2. ควรปรับปรุงด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์ เช่นเงินเดือนพิเศษ บ้านพัก ค่าครองชีพ โบนัสให้แก่ข้าราชการกรมสรรพากรเพิ่มมากขึ้น

3. ควรจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความรักและความสามัคคีกันในองค์กรเพื่อจะทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมร่วมกัน
4. ควรปรับปรุงระบบงาน ลักษณะงานให้ไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน มีนโยบาย กฎระเบียบในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันในองค์กร
5. ควรสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ และรับผิดชอบร่วมกันให้เกิดการทำงานเป็นทีมอันจะทำให้ทุกคนในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
6. ผู้บริหารควรเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานอย่างแท้จริงโดยไม่เป็นเครื่องมือแก่นักการเมือง

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่อง“ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร”ตามวัตถุประสงค์การวิจัยในข้อที่ 1 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ การทดสอบ t, การทดสอบ F, การวิเคราะห์ความแปรปรวน(ANOVA) ความสัมพันธ์เพียร์สันและการทดสอบการถดถอย (regression) ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ต่างกัน ทั้งนี้ ได้กำหนดสมมติฐานย่อยในการวิจัยไว้ดังนี้

1.1) H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออก ของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$$

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและการ	เพศ	n	\bar{X}	S.D	t	df	Sig (2-tailed)	Mean Difference
ลาออกของ	ชาย	64	3.68	0.27				
ข้าราชการ	หญิง	191	3.68	0.31	0.08	247	0.93	0.00
กรมสรรพากร								
รวม		255						

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

1.2) H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5$$

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 จำแนกตามอายุ

	อายุ	จำนวน	\bar{X}	S.D	df	MS	F	Sig
ความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและการ ลาออกของข้าราชการ กรมสรรพากร	18 – 25 ปี	6	3.74	0.32				
	26 – 35 ปี	148	3.66	0.30				
	36 – 45 ปี	78	3.68	0.27	4	0.11	1.27	0.28
	46 – 55 ปี	21	3.81	0.30				
	56 – 60 ปี	2	3.76	0.60				
รวม		255	3.68	0.30				

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

1.3) H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$$

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 จำแนกสถานภาพการสมรส

ความคิดเห็นต่อการ	สถานภาพ	n	\bar{X}	S.D	df	MS	F	Sig.
โอนย้ายและการ	โสด	196	3.66	0.29				
ลาออกของ	แต่งงาน	58	3.73	0.30	2	0.18	2.01	0.13
ข้าราชการ	หม้าย	1	4.11	.				
กรมสรรพากร								
รวม		255	3.68	0.30				

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

1.4) H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5$$

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 จำแนกตามระดับการศึกษา

	ระดับการศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D	df	MS	F	Sig
ความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร	ม.ศ. 6 หรือ ป.ว.ช.	1	3.47					
	ป.ว.สหรือเทียบเท่า	25	3.67	0.39				
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	219	3.69	0.29	4	0.03	0.32	0.86
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	9	3.73	0.29				
	ปริญญาเอก	1	3.47	0.29				
รวม		255	0.30	0.30				

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่ากลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

- 1.5) H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน
 H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5$$

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออก
ของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 จำแนกตามตำแหน่ง

	ระดับการศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D	df	MS	F	Sig
ความคิดเห็น ต่อการโอนย้าย และการลาออก ของข้าราชการ กรมสรรพากร	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี	91	3.73	0.30	4	0.18	2.10	0.08
	นิติกร	43	3.65	0.20				
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	32	3.66	0.24					
เจ้าหน้าที่สรรพากร	71	3.69	0.36					
อื่นๆ	18	3.51	0.23					
รวม		255	3.68	0.30				

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันจะส่งให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

1.6) H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในกรมสรรพากรต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในกรมสรรพากรต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5 = \mu_6$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5 \neq \mu_6$$

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 จำแนกตามอายุราชการ

	อายุราชการ (ปี)	จำนวน	\bar{X}	S.D	df	MS	F	Sig
ความคิดเห็นต่อการ	1 – 5	163	3.65	0.29				
โอนย้ายและการ	6 – 10	69	3.72	0.29				
ลาออกของ	11 – 15	8	3.57	0.37				
ข้าราชการ	16 – 20	3	3.80	0.26	5	0.27	3.11	0.01*
กรมสรรพากร	20 -25	12	3.91	0.28				
	25 ปีขึ้นไป	0	0	0				
รวม		255	3.68	0.30				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในกรมสรรพากรต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการโอนและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 จำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

	อายุราชการ (ปี)	1 – 5	6 – 10	11 – 15	16 – 20	20 -25
ความคิดเห็นต่อ	1 – 5	-	0.07	0.47	0.36	0.00
การโอนย้ายและ	6 – 10		-	0.17	0.64	0.04
การลาออกของ	11 – 15			-	0.24	0.01
ข้าราชการ	16 – 20				-	0.56
กรมสรรพากร	20 -25					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการ โอนและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 จำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าความคิดเห็นต่อการ โอนและลาออกของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในกรมสรรพากรระหว่างอายุราชการ 20-25 ปีแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 1-5 ปี 6- 10 ปี และ 10-15 ปี แต่ไม่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 16- 20 ปี

1.7) H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากร ต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากร ต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5 = \mu_6$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5 \neq \mu_6$$

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 จำแนกตามระดับรายได้จากกรมสรรพากร

	ระดับรายได้ (บาท)	จำนวน	\bar{X}	S.D	df	MS	F	Sig
ความคิดเห็นต่อ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	155	3.64	0.28				
การโอนย้าย	10,001 – 15,000 บาท	60	3.74	0.32				
และการลาออก	15,001 – 20,000 บาท	21	3.66	0.31				
ของข้าราชการ	20,001 – 25,000 บาท	5	3.92	0.19	5	0.18	2.11	0.06
กรมสรรพากร	25,001 – 30,000 บาท	8	3.80	0.30				
	30,000 บาทขึ้นไป	6	3.76	0.37				
รวม		255	3.68	0.30				

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากร ต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

1.8) H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะการทำงานในปัจจุบันต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะการทำงานในปัจจุบันต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$$

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 จำแนกตามสถานการณทำงาน ในปัจจุบัน

ความคิดเห็น	สถานะปัจจุบัน	จำนวน	\bar{X}	S.D	df	MS	F	Sig
ต่อการโอนย้าย	ข้าราชการในหน่วยงานอื่น	197	3.67	0.31	3	0.19	2.24	0.08
และการลาออก	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	1	3.50	0.00				
ของข้าราชการ	พนักงานบริษัทเอกชน	52	3.70	0.25				
กรมสรรพากร	ประกอบธุรกิจส่วนตัว	5	4.00	0.37				
รวม		248	3.68	0.30				

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะในปัจจุบันต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

1.9) H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับรายได้ในปัจจุบันต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ ต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับรายได้ในปัจจุบันต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.9

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5 = \mu_6$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5 \neq \mu_6$$

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 จำแนกตามระดับรายได้ในปัจจุบัน

	ระดับรายได้ (บาท)	จำนวน	\bar{X}	S.D	df	MS	F	Sig
ความคิดเห็นต่อ การโอนย้าย และการลาออก ของข้าราชการ กรมสรรพากร	ต่ำกว่า 10,000 บาท	68	3.59	0.28	5	0.35	3.78	0.00
	10,001 – 15,000 บาท	88	3.70	0.33				
	15,001 – 20,000 บาท	52	3.72	0.25				
	20,001 – 25,000 บาท	22	3.65	0.25				
	25,001 – 30,000 บาท	6	3.62	0.28				
	30,000 บาทขึ้นไป	19	3.90	0.32				
รวม		255	3.68	0.30				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้รับรายได้ในปัจจุบันต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.41 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการ โอนและการลาออกของ
ข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 จำแนกตามรายได้ใน
ปัจจุบันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ความคิดเห็นต่อ	รายได้ (บาท)	ต่ำกว่า	10,001 –	15,001 –	20,001 –	25,001 –	30,000
		10,000	15,000	20,000	25,000	30,000	บาทขึ้นไป
การโอนย้าย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	-	0.02	0.02	0.38	0.83	0.00
และการลาออก	10,001 – 15,000 บาท		-	0.59	0.55	0.52	0.01
ของข้าราชการ	15,001 – 20,000 บาท			-	0.35	0.40	0.03
กรมสรรพากร	20,001 – 25,000 บาท				-	0.78	0.01
	25,001 – 30,000 บาท					-	0.04
	30,000 บาทขึ้นไป						-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการ โอนและการลาออกของ
ข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 จำแนกตามรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน
เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าความคิดเห็นต่อการ โอนและลาออกของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ใน
ปัจจุบันตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไปแตกต่างจากกลุ่มผู้มีรายได้อื่นๆ ทุกกลุ่ม นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่
มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาทแตกต่างจากกลุ่มผู้มีรายได้ 10,001-15,000 บาท และ 15,001-20,000
บาท

ตารางที่ 4.42 แสดงผลการสรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันต่อความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549
เพศ	+
อายุ	+
สถานภาพ	+
ระดับการศึกษา	+
ตำแหน่งในขณะ โอนย้าย/ลาออก	+
อายุราชการที่รับราชการในกรมสรรพากร	-
รายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากร	+
สถานะในปัจจุบัน	+
รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	-

หมายเหตุ: - หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะส่งผลให้ความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549ต่างกัน

+ หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะส่งผลให้ความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

2. กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยที่มีผลต่อการ โอนย้าย และการลาออกต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ต่างกัน ทั้งนี้ ได้กำหนดสมมติฐานย่อยในการวิจัยไว้ดังนี้

2.1) H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยผลักดันภายใน กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีปัจจัยผลักดันภายในมีผลต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร ไม่ต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยผลักดันภายใน กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีปัจจัยผลักดันภายในให้เกิดการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร ต่างกัน
สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานนี้ได้แก่การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว
(One – way Analysis of variance)

สมมติฐานที่ 2.1

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5 = \mu_6 = \mu_7 = \mu_8$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5 \neq \mu_6 \neq \mu_7 \neq \mu_8$$

ตารางที่ 4.43 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยผลักดันภายในต่อความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549

ปัจจัยผลักดันภายใน	\bar{X}	S.D	F	sig
ระบบการบริหารงาน	3.63	0.44	19.43	0.00*
ลักษณะงาน ในความรับผิดชอบ	4.28	0.56	32.74	0.00*
การประเมินผลงาน	3.65	0.49	8.69	0.00*
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล	4.27	0.68	30.06	0.00*
ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน	3.10	0.48	16.99	0.00*
ภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร	2.69	0.88	1.97	0.05*
สภาพการปฏิบัติงาน	3.42	0.39	22.9	0.00*
-ความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด	3.99	0.91	7.11	0.02*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยผลักดันภายในให้เกิดการ โอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีปัจจัยผลักดันภายในให้เกิดการ โอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 มีผลต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. 2) H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยดึงดูดจากภายนอก กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีปัจจัยดึงดูดจากภายนอกมีผลต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรไม่ต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยดึงดูดจากภายนอก กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีปัจจัยดึงดูดจากภายนอกมีผลต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5 = \mu_6 = \mu_7 = \mu_8$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5 \neq \mu_6 \neq \mu_7 \neq \mu_8$$

ตารางที่ 4.44 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยผลักดันภายนอกต่อความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549

ปัจจัยผลักดันภายนอก	\bar{X}	S.D	F	sig
ระบบการบริหารงาน	3.60	0.43	20.23	0.00*
ลักษณะงานในความรับผิดชอบ	4.25	0.55	31.76	0.00*
การประเมินผลงาน	3.60	0.47	9.01	0.00*
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.42	0.39	22.90	0.00*
ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน	3.00	0.45	17.09	0.00*
ภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร	2.73	0.89	1.98	0.04*
สภาพการปฏิบัติงาน	4.27	0.68	30.06	0.00*
-ความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด	4.00	0.89	7.08	0.03*

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยดึงดูดจากภายนอกให้เกิดการ โอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีปัจจัยดึงดูดจากภายนอกให้เกิดการ โอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 มีผลต่อการ โอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้าย และการลาออกมีความสัมพันธ์กับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยผลักดันภายในและมีความสัมพันธ์กับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

ปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายและการลาออกจากแรงผลักดันภายใน	โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร	
ระบบการบริหารงาน	Pearson Correlation	0.718(**)
	Sig. (2-tailed)	0.000
ลักษณะงานในความรับผิดชอบ	Pearson Correlation	0.739(**)
	Sig. (2-tailed)	0.000
การประเมินผลงาน	Pearson Correlation	0.268(**)
	Sig. (2-tailed)	0.000
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล	Pearson Correlation	0.601(**)
	Sig. (2-tailed)	0.000
ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	0.509(**)
	Sig. (2-tailed)	0.000
ภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร	Pearson Correlation	0.168(**)
	Sig. (2-tailed)	0.008
สภาพการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	0.758(**)
	Sig. (2-tailed)	0.000
ความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด	Pearson Correlation	0.276(**)
	Sig. (2-tailed)	0.000

** p < .01

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายและการลาออกจากรวมผลักดันภายในกับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549 ดังนี้

1. ปัจจัยผลัดกันภายในด้านระบบการบริหารงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค. 2549 ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 01 ($r = 0.718$)
2. ปัจจัยผลัดกันภายในด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 01 ($r = 0.739$)
3. ปัจจัยผลัดกันภายในด้านการประเมินผลงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549 ระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 01 ($r = 0.268$)
4. ปัจจัยผลัดกันภายในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 01 ($r = 0.601$)
5. ปัจจัยผลัดกันภายในด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 01 ($r = 0.509$)
6. ปัจจัยผลัดกันภายในด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549ระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 01 ($r = 0.168$)
7. ปัจจัยผลัดกันภายในด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค. 2549ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 01 ($r = 0.758$)
8. ปัจจัยผลัดกันภายในด้านความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิดมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอน ย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549 ระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 01 ($r = 0.276$)

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยดึงดูดจากภายนอกที่มีผลต่อการโอนย้าย และการลาออกมีความสัมพันธ์กับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ต.ค.2549

ปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายและการลาออกจาก แรงดึงดูดภายนอก	โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร	
ระบบการบริหารงาน	Pearson Correlation	0.702(**)
	Sig. (2-tailed)	0.010
ลักษณะงานในความรับผิดชอบ	Pearson Correlation	0.740(**)
	Sig. (2-tailed)	0.020
การประเมินผลงาน	Pearson Correlation	0.259(**)
	Sig. (2-tailed)	0.000
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	Pearson Correlation	0.720(**)
	Sig. (2-tailed)	0.010
ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	0.605(**)
	Sig. (2-tailed)	0.001
ภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร	Pearson Correlation	0.171(**)
	Sig. (2-tailed)	0.009
สภาพการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	0.621(**)
	Sig. (2-tailed)	0.000
-ความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด	Pearson Correlation	0.300(**)
	Sig. (2-tailed)	0.002

** $p < .01$

1. ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านระบบการบริหารงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ต.ค.2549 ระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.702$)

2. ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 01 ($r = 0.740$)

3. ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านการประเมินผลงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549 ระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 01 ($r = 0.259$)

4. ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 01 ($r = 0.720$)

5. ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 01 ($r = 0.605$)

6. ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย หรือการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549ระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 01 ($r = 0.171$)

7. ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ค.ค.2549ระดับสูงระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 01 ($r = 0.621$)

8. ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิดมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549ระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 01 ($r = 0.300$)

เนื่องจากปัจจัยผลักดันภายในและแรงดึงดูดจากภายนอกมีความสัมพันธ์กับการ โอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549 ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้การวิเคราะห์การถดถอย (regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยผลักดันภายในและปัจจัยดึงดูดจากภายนอกแต่ละด้านเพื่อผลที่ได้จากการวิเคราะห์ไปใช้พยากรณ์การ โอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร เมื่อปัจจัยผลักดันภายในและปัจจัยดึงดูดจากภายนอกเปลี่ยนไปในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 3.1

3.1) H_0 : ปัจจัยผลักดันจากภายในด้านระบบการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์กับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค. 2549

H_1 : ปัจจัยผลักดันจากภายในด้านระบบการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

ตารางที่ 4.47 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยผลักดันภายในด้านระบบการบริหารงาน

รูปแบบ	B	Beta	t	Sig t	สมการ
ค่าคงที่	1.916		17.573	0.000*	การโอนย้าย และการลาออกของ
ด้านระบบการบริหารงาน	0.486	0.718	16.324	0.000*	ข้าราชการกรมสรรพากร = 1.916 +0.486 ด้านระบบการบริหารงาน

ค่า R =0.718, ค่า R²=0.516, SSR =11.780, SSE =0.044 , F = 266.470 Sig.F = 0

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 สรุปได้ว่าปัจจัยผลักดันจากภายในด้านระบบการบริหารงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549 ดังนั้นสมการถดถอยที่ได้มีดังนี้

การโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร = 1.916 + 0.486 ด้านระบบ
บริหารงาน

สมมติฐานที่ 3.2

3.2) H_0 : ปัจจัยผลักดันจากภายในด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบไม่มี ความสัมพันธ์กับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

H_1 : ปัจจัยผลักดันจากภายในด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบมี ความสัมพันธ์กับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

ตารางที่ 4.48 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยผลักดันภายในด้าน ลักษณะงานในความรับผิดชอบ

รูปแบบ	B	Beta	t	Sig t	สมการ
ค่าคงที่	1.988		20.162	0.000*	การโอนย้าย และการลาออกของ
ด้านลักษณะงานในความ รับผิดชอบ	0.395	0.739	17.337	0.000*	ข้าราชการกรมสรรพากร= 1.988 + 0.395 ด้านความรับผิดชอบ

ค่า R =0.739, ค่า R²=0.546, SSR =12.460, SSE =0.041 , F =300.580 Sig.F =0

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 สรุปได้ว่าปัจจัยผลักดันจากภายในด้านลักษณะงานในความ รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการ กรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549 ดังนั้นสมการถดถอยที่ได้มีดังนี้

การ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร= 1.988 + 0.395 ด้าน ลักษณะงานในความรับผิดชอบ

สมมติฐานที่ 3.3

3.3) H_0 : ปัจจัยผลักดันจากภายในด้านการประเมินผลงานไม่มีความสัมพันธ์กับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค. 2549

H_1 : ปัจจัยผลักดันจากภายในด้านการประเมินผลงานมีความสัมพันธ์กับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค. 2549

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

ตารางที่ 4.49 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยผลักดันภายในด้านการประเมินผลงาน

รูปแบบ	B	Beta	t	Sig t	สมการ
ค่าคงที่	3.085		22.510	0.000*	การโอนย้าย และการลาออกของ
ด้านการประเมินผลงาน	0.164	0.268	4.399	0.000*	ข้าราชการกรมสรรพากร=3.085 + 0.164 ด้านการประเมินผลงาน
ค่า R = 0.268, ค่า R ² = 0.072, SSR = 1.640, SSE = 21.190, F = 19.350 Sig.F = 0					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 สรุปได้ว่าปัจจัยผลักดันจากภายในด้านการประเมินผลงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค. 2549 ดังนั้นสมการถดถอยที่ได้มีดังนี้

การโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร = 3.085 + 0.164 ด้านการประเมินผลงาน

สมมติฐานที่ 3.4

3.4) H_0 : ปัจจัยผลักดันจากภายในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลไม่มีความสัมพันธ์กับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค. 2549

H_1 : ปัจจัยผลักดันจากภายในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีความสัมพันธ์กับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

ตารางที่ 4.50 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยผลักดันภายในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล

รูปแบบ	B	Beta	t	Sig t	สมการ
ค่าคงที่	2.541		26.187	0.000*	การ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร= 2.541
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล	0.266	0.601	11.905	0.000*	+ 0.266 ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล
ค่า R =0.601, ค่า R ² =0.362, SSR =0.820, SSE =14.570 , F =141.720 Sig.F = 0					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 สรุปได้ว่าปัจจัยผลักดันจากภายในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549 ดังนั้นสมการถดถอยที่ได้มีดังนี้

การ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร= 2.541 + 0.266 ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล

สมมติฐานที่ 3.5

3.5) H_0 : ปัจจัยผลักดันจากภายในด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

H_1 : ปัจจัยผลักดันจากภายในด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

ตารางที่ 4.51 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยผลักดันภายในด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน

รูปแบบ	B	Beta	t	Sig t	สมการ
ค่าคงที่	2.701		25.444	0.000*	การโอนย้าย และการลาออกของ ข้าราชการกรมสรรพากร= 2.701
ด้านความก้าวหน้าจากการ ปฏิบัติงาน	0.316	0.509	9.362	0.000*	+ 0.316 ด้านความก้าวหน้าจาก การปฏิบัติงาน
ค่า R =0.509, ค่า R ² =0.260, SSR =5.920, SSE = 16.900 , F =87.640 Sig.F =0					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 สรุปได้ว่าปัจจัยผลักดันจากภายในด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ค.ค.2549 ดังนั้นสมการถดถอยที่ได้มีดังนี้

การ โอนย้าย หรือการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร= 2.701 + 0.316 ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3.6

3.6) H_0 : ปัจจัยผลักดันจากภายในด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

H_1 : ปัจจัยผลักดันจากภายในด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

ตารางที่ 4.52 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยผลักดันภายในด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร

รูปแบบ	B	Beta	t	Sig t	สมการ
ค่าคงที่	3.529		58.825	0.000*	การโอนย้าย และการลาออกของ ข้าราชการกรมสรรพากร= 3.529
ด้านภาพลักษณ์และ ชื่อเสียงขององค์กร	0.057	0.168	2.695	0.008*	+ 0.057 ด้านภาพลักษณ์และ ชื่อเสียงขององค์กร
ค่า R =0.168, ค่า R ² =0.028, SSR =0.645, SSE =22.180 , F = 7.260Sig.F =0.008					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 สรุปได้ว่าปัจจัยผลักดันจากภายในด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549 ดังนั้นสมการถดถอยที่ได้มีดังนี้

การ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร= 3.529 + 0.057 ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร

สมมติฐานที่ 3.7

3.7) H_0 : ปัจจัยผลักดันจากภายในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค. 2549

H_1 : ปัจจัยผลักดันจากภายในด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค. 2549

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

ตารางที่ 4.53 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยผลักดันภายในด้านสภาพการปฏิบัติงาน

รูปแบบ	B	Beta	t	Sig t	สมการ
ค่าคงที่	1.708		15.801	0.000*	การโอนย้าย และการลาออกของ
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.577	0.758	18.395	0.000*	ข้าราชการกรมสรรพากร= 1.708 + 0.577 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน
ค่า R = 0.758, ค่า R ² = 0.575, SSR = 13.130, SSE = 9.700, F = 338.360 Sig.F = 0					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.53 สรุปได้ว่าปัจจัยผลักดันจากภายในด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค. 2549 ดังนั้นสมการถดถอยที่ได้มีดังนี้

การโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร = 1.708 + 0.577 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3.8

3.8) H_0 : ปัจจัยผลักดันจากภายในด้านความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิดไม่มีความสัมพันธ์กับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค. 2549

H_1 : ปัจจัยผลักดันจากภายในด้านความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิดมีความสัมพันธ์กับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

ตารางที่ 4.54 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยผลักดันภายในด้านความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด

รูปแบบ	B	Beta	t	Sig t	สมการ
ค่าคงที่	3.322		40.842	0.000*	การ โอนย้าย และการลาออกของ
ด้านความต้องการกลับ					ข้าราชการกรมสรรพากร= 33.322
ภูมิลำเนาบ้านเกิด	0.090	0.276	4.543	0.000*	+ 0.09 ด้านความต้องการกลับ
					ภูมิลำเนาบ้านเกิด

ค่า R =0.276, ค่า R²=0.076, SSR =1.740, SSE =21.090 , F =20.640 Sig.F=0

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.54 สรุปได้ว่าปัจจัยผลักดันจากภายในด้านความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิดมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549 ดังนั้นสมการถดถอยที่ได้มีดังนี้

การ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร= 3.320 + 0.090 ด้านความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด

สมมติฐานที่ 3.9

3.9) H_0 : ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านระบบการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์กับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค. 2549

H_1 : ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านระบบการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการโอนย้าย หรือการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

ตารางที่ 4.55 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านระบบการบริหารงาน

รูปแบบ	B	Beta	t	Sig t	สมการ
ค่าคงที่	1.931		17.623	0.010*	การโอนย้าย และการลาออกของ ข้าราชการกรมสรรพากร = 1.931
ด้านระบบการบริหารงาน	0.518	0.823	16.214	0.008*	+ 0.518 ด้านระบบการ บริหารงาน
ค่า R=0.731, ค่า R ² =0.616, SSR=11.820, SSE=0.0480 , F = 265.470 Sig.F = 0					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.55 สรุปได้ว่าปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านระบบการบริหารงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549 ดังนั้นสมการถดถอยที่ได้มีดังนี้

การโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร = 1.931 + 0.518 ด้านระบบการบริหารงาน

สมมติฐานที่ 3.10

3.10) H_0 : ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

H_1 : ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

ตารางที่ 4.56 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ

รูปแบบ	B	Beta	t	Sig t	สมการ
ค่าคงที่	1.960		20.151	0.010*	การโอนย้าย และการลาออกของ
ด้านความรับผิดชอบ	0.415	0.742	16.327	0.020*	ข้าราชการกรมสรรพากร= 1.960 + 0.415ด้านความรับผิดชอบ

ค่า R =0.742, ค่า R²=0.640, SSR =12.450, SSE =0.042 , F =300.420 Sig.F =0

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.56 สรุปได้ว่าปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549 ดังนั้นสมการถดถอยที่ได้มีดังนี้

การ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร=1.960 + 0.415ด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ

สมมติฐานที่ 3.11

3.11) H_0 : ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านการประเมินผลงานไม่มีความสัมพันธ์กับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค. 2549

H_1 : ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านการประเมินผลงานมีความสัมพันธ์กับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค. 2549

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

ตารางที่ 4.57 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านการประเมินผลงาน

รูปแบบ	B	Beta	t	Sig t	สมการ
ค่าคงที่	3.076		22.620	0.001*	การโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร=3.076
ด้านการประเมินผลงาน	0.171	0.262	4.400	0.000*	+ 0.171 ด้านการประเมินผลงาน

ค่า R =0.281, ค่า R²=0.081, SSR =1.650, SSE =20.690 , F =20.000 Sig.F = 0.008

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.57 สรุปได้ว่า ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านการประเมินผลงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549 ดังนั้นสมการถดถอยที่ได้มีดังนี้

การโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร=3.076 + 0.171 ด้านการประเมินผลงาน

สมมติฐานที่ 3.12

3.12) H_0 : ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องไม่มีความสัมพันธ์กับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

H_1 : ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีความสัมพันธ์กับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

ตารางที่ 4.58 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล

รูปแบบ	B	Beta	t	Sig t	สมการ
ค่าคงที่	1.801		16.821	0.006*	การ โอนย้าย และการลาออกของ
ด้านค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	0.604	0.761	19.112	0.002*	ข้าราชการกรมสรรพากร= ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล
ค่า R =0.761, ค่า R ² =0.600, SSR =13.130, SSE =9.700 , F =338.360 Sig.F = 0					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.58 สรุปได้ว่า ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549 ดังนั้นสมการถดถอยที่ได้มีดังนี้

การ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร= 1.801+0.604 ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล

สมมติฐานที่ 3.13

3.13) H_0 : ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

H_1 : ปัจจัยตั้งคูดจากภายนอกด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

ตารางที่ 4.59 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยตั้งคูดจากภายนอกด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน

รูปแบบ	B	Beta	t	Sig t	สมการ
ค่าคงที่	2.801		25.604	0.010*	การ โอนย้าย และการลาออกของ
ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน	0.309	0.510	9.406	0.020*	ข้าราชการกรมสรรพากร= 2.801+ 0.309ด้านความก้าวหน้า จากการปฏิบัติงาน
ค่า R =0.510, ค่า R ² =0.220, SSR =5.820, SSE = 16.701 , F =87.498 Sig.F =0 .010					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.59 สรุปได้ว่า ปัจจัยตั้งคูดจากภายนอกด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549 ดังนั้นสมการถดถอยที่ได้มีดังนี้

การ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร= 2.801+ 0.309 ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3.14

3.14) H_0 : ปัจจัยตั้งคูดจากภายนอกด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

H_1 : ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

ตารางที่ 4.60 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร

รูปแบบ	B	Beta	t	Sig t	สมการ
ค่าคงที่	3.614		60.805	0.010*	การ โอนย้าย และการลาออกของ ข้าราชการกรมสรรพากร=
ด้านภาพลักษณ์และ ชื่อเสียงขององค์กร	0.060	0.180	2.712	0.007*	3.614 + 0.060 ด้านภาพลักษณ์ และชื่อเสียงขององค์กร
ค่า R =0.180, ค่า R ² =0.020, SSR =0.755, SSE =23.180 , F = 7.240 Sig.F =0.007					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.60สรุปได้ว่า ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31ก.ค.2549 ดังนั้นสมการถดถอยที่ได้มีดังนี้

การ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร= 3.614 + 0.060 ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร

สมมติฐานที่ 3.15

3.15) H_0 : ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกสภาพการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

H_1 ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกสภาพการปฏิบัติงานมี ความสัมพันธ์กับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

ตารางที่ 4.61 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของ ปัจจัยดึงดูดผลจาก
ภายนอกด้านสภาพการปฏิบัติงาน

รูปแบบ	B	Beta	t	Sig t	สมการ
ค่าคงที่	2.601		26.247	0.003*	การโอนย้าย และการลาออกของ
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.274	0.605	12.000	0.010*	ข้าราชการกรมสรรพากร= 2.601 + 0.274 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ค่า R=0.605, ค่า R²=0.382, SSR=0.9120, SSE = 15.600, F =151.720 Sig.F = 0

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.61 สรุปได้ว่า ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านสภาพการปฏิบัติงานมี
ความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่
1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549 ดังนั้นสมการถดถอยที่ได้มีดังนี้

การโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร=2.601 + 0.274 ด้านสภาพ
การปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3.16

3.16) H_0 : ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิดไม่มี
ความสัมพันธ์กับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค.
2547 ถึง 31 ก.ค.2549

H_1 : ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิดมี
ความสัมพันธ์กับการโอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค.
2547 ถึง 31 ก.ค.2549

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

ตารางที่ 4.62 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของ ปัจจัยดึงดูดจากภายนอก
ด้านความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด

รูปแบบ	B	Beta	t	Sig t	สมการ
ค่าคงที่	3.422		41.840	0.008*	การ โอนย้ายและการลาออกของ
ด้านความต้องการกลับ					ข้าราชการกรมสรรพากร= 3. 422
ภูมิลำเนาบ้านเกิด	0.070	0.301	4.623	0.007*	+ 0.070ด้านความต้องการกลับ
					ภูมิลำเนาบ้านเกิด

ค่า R =0.301, ค่า R²=0.082, SSR =1.720, SSE =21.070 , F =20.500 Sig.F =0 .008

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.62 สรุปได้ว่า ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านความต้องการกลับภูมิลำเนา
บ้านเกิดมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร
ระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549 ดังนั้นสมการถดถอยที่ได้มีดังนี้

การ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร= 3.422 + 0.070 ด้านความ
ต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้ายลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร” ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 หัวข้อได้แก่

- 1.สรุปการวิจัย
- 2.อภิปรายผล
- 3.ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยบุคคลที่มีอิทธิพลที่ทำให้ข้าราชการกรมสรรพากรโอนย้ายและลาออกจากกรมสรรพากร

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันภายในหน่วยงานที่ทำให้ข้าราชการกรมสรรพากรโอนย้ายและลาออกจากกรมสรรพากร

1.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดจากภายนอกหน่วยงานที่ทำให้ข้าราชการกรมสรรพากรโอนย้ายและลาออกจากกรมสรรพากร

1.1.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันภายในหน่วยงานและปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดจากภายนอกหน่วยงานกับการโอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร

1.1.5 วิเคราะห์ปัญหาที่ทำให้ข้าราชการกรมสรรพากร โอนย้ายและลาออก และพิจารณาแนวทางแก้ไข เพื่อปรับปรุงการบริหารงานของกรมสรรพากร

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พบว่าตั้งแต่ปี 2547 จนถึง 31 กรกฎาคม 2549 มีข้าราชการได้ขอลาออกไปจากกรมสรรพากรจำนวน 221 คน มีข้าราชการขอโอนย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่นจำนวน 484 คน รวมมีกลุ่มจำนวนประชากรมีจำนวนทั้งสิ้น 705 คน โดยสุ่มตัวอย่างจำนวน 255 คน ด้วยวิธีการสุ่ม

ตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) และสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพการสมรส, ตำแหน่งงานก่อนการโอนย้ายและลาออก, ตำแหน่งงานในปัจจุบัน, ระดับตำแหน่ง และระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออก

เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการถามเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันภายในหน่วยงานและปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดจากภายนอกหน่วยงานที่ทำให้ข้าราชการกรมสรรพากร โอนย้ายและลาออกจากกรมสรรพากร อันจะประกอบไปด้วย ด้านระบบการบริหารงาน, ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ, ด้านการประเมินผลงาน, ความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด, ด้านผลตอบแทน, ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล, ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน, ด้านสภาพงานและชื่อเสียงขององค์กร, ด้านลักษณะงาน ในความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการ การ โอนย้าย การลาออก

เป็นคำถามเพื่อแสดงความคิดเห็น และความต้องการ รวมถึงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ของกลุ่มประชากรเป้าหมาย ในการที่จะเสริมเพื่อที่จะให้เกิดความพร้อมในการจัดการปัญหา โอน ย้าย ลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร รวมถึงวัดความกระตือรือร้น ความสนใจในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเป็นคำถามในลักษณะเปิด ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ซึ่งจะนำไปเป็นข้อมูลประกอบส่วนหนึ่งในการสรุป เสนอแนะรูปแบบวิธีการ ในการจัดการ ปัญหา การ โอนย้าย การลาออก

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่ศึกษา (pre – test) จำนวน 30 ราย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยได้ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ที่ 0.86

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการส่งแบบสอบถามจำนวน 255 ชุด ให้แก่ข้าราชการที่โอนย้ายและลาออกจากกรมสรรพากร และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 219 ชุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 85.88 ผู้วิจัยจึงได้โทรศัพท์สอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ได้ส่งแบบสอบถามกลับ มา จึงส่งผลให้มีข้อมูลครบตามแบบสอบถาม เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลมาแล้วจะดำเนินการตรวจสอบ

ความถูกต้องของข้อมูล จะแยกประเภทของข้อมูลตามตัวแปรที่ศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) การทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน , t- test , F-test , การวิเคราะห์ความถดถอย (regression) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว(ANOVA) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

1.5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 191 คน(ร้อยละ74.9) มีอายุอยู่ในช่วง 26 – 35 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 58.0) ส่วนใหญ่ มีสถานภาพครอบครัวโสด (ร้อยละ76.9) การศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด (ร้อยละ 85.9) โดยขณะที่โอนย้ายและลาออกจากกรมสรรพากรรับราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษีมากที่สุด (ร้อยละ 35.7) รองลงมา เป็นเจ้าหน้าที่สรรพากร (ร้อยละ 27.8) และนิติกร (ร้อยละ16.9) ตามลำดับ รับราชการที่กรมสรรพากรระยะเวลา 1 – 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.9 ,กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากรต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.8 รายได้ที่ได้รับจากสรรพากรเพียงพอต่อการดำรงชีพแต่ไม่มีเงินพอออมทรัพย์(ร้อยละ47.8) โดยปัจจุบันย้ายไปเป็นข้าราชการในหน่วยงานอื่นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ77.6 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชน ร้อยละ 22.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.5 และรายได้ที่ได้รับในปัจจุบันมีพอออมทรัพย์บ้างเล็กน้อย(ร้อยละ51.8) โดยส่วนใหญ่ยังคงเลือกรับราชการแต่ไปหน่วยงานอื่น โดย ปัจจุบันทำงานในตำแหน่ง องค์กรบริหารส่วนตำบล มากที่สุดร้อยละ 19.2 กรมการสอบสวนคดีพิเศษร้อยละ 16.5 และสำนักงานเทศบาลร้อยละ12.9 แต่ก็มีบางส่วนที่ย้ายไปทำงานในบริษัทเอกชนต่าง ๆ ร้อยละ22.4

1.6 สาเหตุของการโอนย้ายและลาออก

ด้านปัจจัยภายใน

โดยรวมพบว่าสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านระบบการบริหารงานอยู่ระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.6) และหากพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า ระดับความคิดเห็นแบบเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ มีนโยบายที่มุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้นไปจนไม่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร ระดับความคิดเห็นแบบเห็นด้วย ได้แก่ กรมสรรพากรมีระบบการ

บริหารงานที่มีกฎระเบียบล้าสมัยและมีช่องโหว่ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานอีกมากทำให้การทำงานของกรมสรรพากรยังขาดความคล่องตัว ,ลำดับชั้นบังคับบัญชายังมีมาก ทำให้การตัดสินใจและสั่งการ และดำเนินการล่าช้า ขาดความคล่องตัว ไม่มีประสิทธิภาพ , การประสานงานยังเป็นแนวตั้ง ทำให้เสียเวลาและทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานมาก , ระดับความคิดเห็นแบบเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ มิน โยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่ชัดเจน ,การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานไม่มีความคล่องตัว ขาดความรวดเร็ว ,มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ล้าสมัยและไม่สามารถรองรับการทำงานที่เร่งด่วนและทันต่อเวลาได้

โดยรวมพบว่าสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ อยู่ระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.3) และหากพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า ระดับความคิดเห็นแบบเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ เป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง ในขณะที่ค่าตอบแทนต่ำ,ระดับความคิดเห็นแบบเห็นด้วย ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณมาก, ได้รับความกดดันจากการทำงานที่ต้องแข่งกับเวลาสูง, เกิดความเครียดจากการทำงานสูง ,เป็นงานที่ต้องใช้ความชำนาญหลายด้านและเป็นความชำนาญระดับสูง,เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบทั้งกระบวนการทุกขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนและมีผลงานที่มองเห็นเด่นชัด

โดยรวมพบว่าสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านการประเมินผลงานอยู่ระดับเห็นด้วย(ค่าเฉลี่ย 3.7) และหากพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าระดับความคิดเห็นแบบเห็นด้วย ได้แก่ ลักษณะงานที่มีหน้าที่เฉพาะตัวแบ่งขั้นตอนและหน้าที่ใน การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน,โอกาสได้ขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษแต่ในปีงบประมาณมีน้อยเนื่องจากมีข้าราชการเป็นจำนวนมาก แต่ถ้าเป็นหน่วยงานราชการอื่น ๆ มีจำนวนบุคลากรจำนวนน้อยทำให้โอกาสในการ ได้ขึ้นเงินเดือนพิเศษมีจำนวนมากว่า ระดับเห็นด้วยปานกลางการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความเป็นธรรมเล่นพรรคเล่นพวก ,การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน

โดยรวมพบว่าสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เกื้อกูล อยู่ระดับเห็นด้วย(ค่าเฉลี่ย 4.3) และหากพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าระดับความคิดเห็นแบบเห็นด้วย ได้แก่ ทางราชการให้ค่าตอบแทนน้อยกว่า , กรมสรรพากรไม่มีเงินประจำตำแหน่งและผลประโยชน์อื่น ๆ ให้น้อยกว่าหน่วยงานใหม่ , กรมสรรพากรมีสวัสดิการและให้ผลประโยชน์ เกื้อกูลน้อยกว่าหน่วยงานใหม่

โดยรวมพบว่าสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน อยู่ระดับเห็นด้วยปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.1) และหากพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าระดับเห็นด้วย ได้แก่

รับราชการในกรมสรรพากรมีความก้าวหน้าน้อยกว่าหน่วยงานใหม่ ระดับเห็นด้วย ปานกลาง
ได้แก่ ในสายตาของบุคคลทั่วไปข้าราชการกรมสรรพากรเป็นที่ยอมรับน้อยกว่า , การรับราชการใน
กรมสรรพากรมีความมั่นคงน้อยกว่าหน่วยงานใหม่ , งานที่กรมสรรพากรมีโอกาสก้าวหน้าน้อยกว่า
และไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมา

โดยรวมพบว่าสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านภาพพจน์และชื่อเสียงของ
องค์กรอยู่ระดับเห็นด้วยปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 2.7) ได้แก่ หน่วยงานกรมสรรพากรมีภาพพจน์และ
ชื่อเสียงที่ด้อยกว่าหน่วยงานใหม่

โดยรวมพบว่าสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ระดับ
เห็นด้วยปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.4) และหากพิจารณาประเด็นย่อย ระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ งาน
ที่กรมสรรพากรมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงกฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์
ปัจจุบัน , งานที่กรมสรรพากรไม่มีอิสระและเสรีภาพในการทำงาน , งานที่กรมสรรพากรไม่มีโอกาส
ใช้ความคิดริเริ่ม หรือความคิดสร้างสรรค์

โดยรวมพบว่าสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด
งานอยู่ระดับเห็นด้วย ได้แก่(ค่าเฉลี่ย 4.0) การขอโอนย้ายลาออกจากกรมสรรพากรเพราะต้องการ
กลับภูมิลำเนา บ้านเกิด , ตำแหน่งงานในพื้นที่ภูมิลำเนาบ้านเกิดไม่ว่างเพราะไม่มีบุคลากรในพื้นที่
นั้น ขอย้ายออก ทำให้ต้องขอโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น

ปัจจัยภายนอก

โดยรวมพบว่าสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านระบบการบริหารงานอยู่ระดับ
เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.6) และหากพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า ระดับความคิดเห็นแบบเห็นด้วยอย่างยิ่ง
ได้แก่ มีนโยบายที่มุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพและคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ผู้ปฏิบัติงานควบคู่ไปด้วย , ระดับความคิดเห็นแบบเห็นด้วย ได้แก่ หน่วยงานใหม่มีระบบการ
บริหารงานที่มีกฎระเบียบทันสมัย มีความยืดหยุ่น ความคล่องตัว และไม่เป็นอุปสรรคต่อการ
ดำเนินงาน, ลำดับชั้นบังคับบัญชายังไม่มาก ทำให้การตัดสินใจและสั่งการ และดำเนินการรวดเร็ว มี
ความคล่องตัว มีประสิทธิภาพสูง , การประสานงานเป็นทั้งแนวดิ่งและแนวราบ ทำให้ใช้เวลาและ
ทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานลดลง , ระดับความคิดเห็นแบบเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ มีนโยบาย
และวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน , การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานมีความ
คล่องตัว มีความรวดเร็วสูง , มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสามารถรองรับการทำงานที่
เร่งด่วนและทันต่อเวลา

โดยรวมพบว่าสาเหตุของการโอนย้ายและลาออกด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ อยู่ระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.3) และหากพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า ระดับความคิดเห็นแบบเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ เป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง ในขณะที่ค่าตอบแทนค้ำค่า ,ระดับความคิดเห็นแบบเห็นด้วย ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายมีเฉพาะงานภายในขอบเขตของอำนาจหน้าที่ ,ไม่มีความกดดันจากการทำงาน เกิดความเครียดจากการทำงานในระดับที่ยอมรับได้ เป็นงานที่ต้องไม่ ต้องใช้ความชำนาญสูง เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบบางขั้นตอนและมีผลงานที่มองเห็นเด่นชัด

โดยรวมพบว่าสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านการประเมินผลงานอยู่ระดับเห็น ด้วย(ค่าเฉลี่ย 3.6) และหากพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าระดับความคิดเห็นแบบเห็นด้วยได้แก่ ลักษณะงานที่มีหน้าที่เฉพาะตัวแบ่งขั้นตอนและหน้าที่ใน การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน,โอกาสได้เลื่อน เงินเดือนเป็นกรณีพิเศษมีมากกว่า ระดับเห็นด้วยปานกลาง การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความ เป็นธรรมไม่เล่นพรรคเล่นพวก, การประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

โดยรวมพบว่าสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เกื้อกูล อยู่ระดับเห็นด้วย(ค่าเฉลี่ย 3.42) และหากพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าระดับความคิดเห็นแบบ เห็นด้วย ได้แก่ หน่วยงานใหม่มีเงินประจำตำแหน่งและสิทธิและผลประโยชน์อื่น ๆ ให้มากกว่า, สวัสดิการและให้ผลประโยชน์เกื้อกูลเท่าเทียมหรือดีกว่าหน่วยงานเดิม ระดับความเห็นด้วยปาน กลาง ในระยะยาวหน่วยงานใหม่ให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า

โดยรวมพบว่าสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน อยู่ระดับเห็นด้วยปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.0) และหากพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าระดับเห็นด้วย ได้แก่ หน่วยงานใหม่มีความก้าวหน้าดีกว่ารับราชการในกรมสรรพากร ในสายตาของบุคคลทั่วไป หน่วยงานใหม่เป็นที่ยอมรับมากกว่ากรมสรรพากร ระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ในระยะยาว การทำงานในหน่วยงานใหม่มีความมั่นคงมากกว่า ทำงานที่หน่วยงานใหม่มีโอกาสก้าวหน้าใน ตำแหน่งสูงกว่าและได้ทำงานที่ตรงกับสาขาที่เรียนมา

โดยรวมพบว่าสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านภาพพจน์และชื่อเสียงของ องค์กรอยู่ระดับเห็นด้วยปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 2.73) ได้แก่ หน่วยงานหน่วยงานใหม่ มีภาพพจน์และ ชื่อเสียงที่ดีกว่ากรมสรรพากร

โดยรวมพบว่าสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ระดับ เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.2) และหากพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าระดับเห็นด้วย ได้แก่ หน่วยงานใหม่มี ปริมาณงานพอๆ กันหรือน้อยกว่างานที่กรมสรรพากร งานที่กรมสรรพากรจะได้รับความกดดันใน

การทำงานสูงกว่าในหน่วยงานใหม่ สถานที่ทำงานกรมสรรพากรมีความคับแคบกว่าหน่วยงานใหม่ งานที่กรมสรรพากรเป็นงานซ้ำซากจำเจและท่านไม่ชอบงานในลักษณะดังกล่าว งานที่กรมสรรพากรมีว่าจะมีความมั่นคง แต่ทว่ามีความเสี่ยงสูงกว่า ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานเร็ว งานที่กรมสรรพากรมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงกฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันบ่อยมาก ทำให้ต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มาก งานที่หน่วยงานใหม่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มหรือความคิดสร้างสรรค์มากกว่า

โดยรวมพบว่าสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกด้านความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิดงานอยู่ระดับเห็นด้วย ได้แก่(ค่าเฉลี่ย 4.0) การขอโอนย้ายลาออกจากกรมสรรพากรเพราะหน่วยงานใหม่ใกล้กับภูมิลำเนาบ้านเกิด, หน่วยงานใหม่มีตำแหน่งงานว่างในพื้นที่ภูมิลำเนาบ้านเกิดมากกว่าหน่วยงานสรรพากร ซึ่งขอโอนย้ายยาก

1.7 สรุปผลการประมวลข้อเสนอแนะ

7.1.1. ปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจโอนย้ายหรือลาออกจากกรมสรรพากร

โดยรวมพบว่าปัจจัยทุกตัวมีผลต่อการตัดสินใจ โอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร คิดเป็นอัตราร้อยละ 74.85 หากพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า ด้านระบบการบริหารงานมีร้อยละสูงสุดได้แก่ 87.84 รองลงมาได้แก่ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ร้อยละ 84.71, สภาพการปฏิบัติงาน 83.53 , ลักษณะงานในความรับผิดชอบ ร้อยละ 78.04 , ภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร 72.55 , การประเมินผลงาน ร้อยละ 65.88 , ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานได้แก่ 63.53,น้อยที่สุดได้แก่ความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด ร้อยละ 62.75

1) ปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายและลาออกจาก

กรมสรรพากร

เหตุผลสำคัญที่สุดที่ทำให้ตัดสินใจ โอนย้ายและลาออกจากกรมสรรพากรคืองานที่ได้รับมีปริมาณมากที่สุดร้อยละ22.22 รองลงมาการแบ่งงาน ปริมาณงานที่ไม่มีความเป็นธรรม ร้อยละ 20.8 และ ค่าตอบแทนและสวัสดิการอีกร้อยละ18.06 ตามลำดับ

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาที่ส่งผลต่อการ โอนย้ายและลาออก

3.1.1 จัดให้ข้าราชการทำงานตามภูมิลำเนาบ้านเกิด เพื่อให้สามารถอยู่กับครอบครัว ประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และพักอาศัย

3.1.2 ควรปรับปรุงด้านการประเมินผลงานแก่ข้าราชการกรมสรรพากรให้เกิดความเป็นธรรม

3.1.3 ควรปรับปรุงด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์ ให้แก่ข้าราชการกรมสรรพากรเพิ่มมากขึ้น

3.1.4 ควรปรับปรุงระบบงาน ลักษณะงานให้ไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน

3.1.5 ควรสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

3.1.6 ผู้บริหารควรยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน

1.8 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1.8.1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

1) กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

2) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

3) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

4) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

5) กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

6) กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในกรมสรรพากรต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ต่างกัน และจากการทดสอบต่อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในกรมสรรพากรระหว่างอายุราชการ 1- 5 ปีกับ 20-25 ปีแตกต่างกัน และอายุราชการ 11- 15 ปีกับ 20-25 ปี แตกต่างกัน

7) กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากร ต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

8) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะในปัจจุบันต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ไม่ต่างกัน

9) กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับรายได้ในปัจจุบันต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ต่างกันและจากการทดสอบต่อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ในปัจจุบันที่ต่ำกว่า 10,000 บาท กับ 15,001 – 20,000 บาท แตกต่างกัน รายได้ในปัจจุบันต่ำกว่า 10,000 บาท กับ 30,000 บาทขึ้นไปแตกต่างกัน รายได้ในปัจจุบัน 10,001 – 15,000 บาท กับ 30,000 บาทขึ้นไปแตกต่างกันและ รายได้ในปัจจุบัน 20,001 – 25,000 บาท กับ 30,000 บาทขึ้นไปแตกต่างกัน

1.8.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายและลาออก

1) กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยผลักดันภายใน กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีปัจจัยผลักดันภายในมีผลต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยดึงดูดจากภายนอก กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีปัจจัยดึงดูดจากภายนอกมีผลต่อการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 ม.ค. 2547-31 ก.ค. 2549 ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการผลักดันภายในต่อการ โอนย้าย หรือการลาออกมีความสัมพันธ์กับการ โอนย้าย หรือการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

1) ปัจจัยผลักดันภายในด้านระบบการบริหารงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549ระดับสูง

2) ปัจจัยผลักดันภายในด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549ระดับสูง

3) ปัจจัยผลักดันภายในด้านการประเมินผลงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549ระดับต่ำ

4) ปัจจัยผลักดันภายในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549ระดับปานกลาง

5) ปัจจัยผลักดันภายในด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549ระดับสูง

6) ปัจจัยผลักดันภายในด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549ระดับต่ำ

7) ปัจจัยผลักดันภายในด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549ระดับสูง

8) ปัจจัยผลักดันภายในด้านความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิดมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549ระดับต่ำ

9) ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านระบบการบริหารงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549ระดับสูง

10) ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549ระดับสูง

11) ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านการประเมินผลงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549ระดับต่ำ

12) ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ
ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง
วันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549ระดับสูง

13) ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานมี
ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง
วันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549ระดับสูง

14) ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กรมี
ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย หรือการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง
วันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549ระดับต่ำ

15) ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ใน
ทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547
ถึง 31 ค.ค.2549ระดับปานกลาง

16) ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิดมี
ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง
วันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549ระดับต่ำ

**1.8.3. สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายและ
ลาออกกับการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่วันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549**

1) ปัจจัยผลักดันจากภายในด้านระบบการบริหารงานมีความสัมพันธ์ใน
ระดับปานกลางกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค.
2547 ถึง 31 ก.ค.2549

2) ปัจจัยผลักดันจากภายในด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบมี
ความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร
ระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

3) ปัจจัยผลักดันจากภายในด้านการประเมินผลงานมีความสัมพันธ์ในระดับ
ต่ำกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31
ก.ค.2549

4) ปัจจัยผลักดันจากภายในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ
ความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่
1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

- 5) ปัจจัยผลักดันจากภายในด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ต.ค.2549
- 6) ปัจจัยผลักดันจากภายในด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549
- 7) ปัจจัยผลักดันจากภายในด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549
- 8) ปัจจัยผลักดันจากภายในด้านความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิดมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549
- 9) ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านระบบการบริหารงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549
- 10) ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการ โอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549
- 11) ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านการประเมินผลงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549
- 12) ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549
- 13) ว่า ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

14) ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31ก.ค.2549

15) ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

16) ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิดมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการ โอนย้าย และการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 ถึง 31 ก.ค.2549

2. อภิปรายผล

ในการอภิปรายผล ผู้วิจัยแบ่งหัวข้อการอภิปรายเป็น 4 หัวข้อ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

2.1.1 ปัจจัยบุคคลที่จะมีอิทธิพลที่ทำให้ข้าราชการกรมสรรพากร โอนย้ายและลาออกจากกรมสรรพากร

2.1.2 ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันภายในหน่วยงานที่ทำให้ข้าราชการกรมสรรพากร โอนย้ายและลาออกจากกรมสรรพากร

2.1.3 ปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดจากภายนอกหน่วยงานที่ทำให้ข้าราชการกรมสรรพากร โอนย้ายและลาออกจากกรมสรรพากร

2.1.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันภายในหน่วยงานและปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดจากภายนอกหน่วยงานกับการ โอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร

2.1.5 วิเคราะห์ปัญหาที่ทำให้ข้าราชการกรมสรรพากร โอนย้ายและลาออก และพิจารณาแนวทางแก้ไข เพื่อปรับปรุงการบริหารงานของกรมสรรพากร โดยการนำเสนอแยกเป็นหัวข้อ ดังนี้

2.1 ปัจจัยบุคคลที่จะมีอิทธิพลที่ทำให้ข้าราชการกรมสรรพากร โอนย้ายและลาออกจากกรมสรรพากร

ผลสรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันต่อความคิดเห็น โอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 ม.ค. 2547 - 31 ก.ค. 2549 พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งในขณะโอนย้ายและลาออก, รายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากรขณะทำงานอยู่ และ สถานการณ์ทำงานในปัจจุบัน มีระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรไม่ต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยบุคคลได้แก่ อายุราชการที่รับราชการในกรมสรรพากร และ รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน มีระดับความคิดเห็นต่อการโอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรต่างกัน โดยที่ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบต่อพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในกรมสรรพากรระหว่างอายุราชการ 1-5 ปีกับ 20-25 ปีมีความแตกต่างกัน และอายุราชการ 11-15 ปีกับ 20-25 ปี มีความแตกต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ในปัจจุบันที่ต่ำกว่า 10,000 บาท กับ 15,001 – 20,000 บาท มีความแตกต่างกัน รายได้ในปัจจุบันต่ำกว่า 10,000 บาท กับ 30,000 บาทขึ้นไปแตกต่างกัน รายได้ในปัจจุบัน 10,001 – 15,000 บาท กับ 30,000 บาทขึ้นไปมีความแตกต่างกันและ รายได้ในปัจจุบัน 20,001 – 25,000 บาท กับ 30,000 บาทขึ้นไปมีความแตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันภายในหน่วยงานที่ทำให้ข้าราชการกรมสรรพากรโอนย้ายและลาออกจากรกรมสรรพากร

ผลการสรุปพบว่าปัจจัยผลักดันทุกตัวได้แก่ ระบบการบริหาร, ลักษณะงานในความรับผิดชอบ, การประเมินผลงาน, ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยว, ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน, ภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร, สภาพการปฏิบัติงาน, ความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด มีความสัมพันธ์ต่อความคิดเห็นการโอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2547-31 กรกฎาคม 2549 แต่ปัจจัยตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่สำคัญมีอยู่ 4 ปัจจัยได้แก่

1. ปัจจัยผลักดันภายในด้านระบบการบริหารงาน ได้แก่ การที่กรมสรรพากรมีนโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้นไปจนไม่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควรและมีกฎระเบียบล้าสมัยเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานทำให้การทำงานของกรมสรรพากรยังขาดความคล่องตัว, มีลำดับชั้นบังคับบัญชาเยอะ ทำให้การตัดสินใจและการล่าช้าขาดความคล่องตัว ไม่มีประสิทธิภาพ, การประสานงานยังเป็นแนวตั้ง ทำให้เสียเวลาและทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานมาก, มีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่ชัดเจน, การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานไม่มีความคล่องตัว ขาดความรวดเร็ว, มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ล้าสมัยและไม่สามารถรองรับการทำงานที่เร่งด่วนและทันต่อเวลาได้ เป็นต้น

2. ปัจจัยผลักดันภายในด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ ได้แก่ เป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง ในขณะที่ค่าตอบแทนต่ำ, งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณมาก, ได้รับความ

กดดันจากการทำงานที่ต้องแข่งกับเวลาสูง, เกิดความเครียดจากการทำงานสูง ,เป็นงานที่ต้องใช้ความชำนาญหลายด้านและเป็นความชำนาญระดับสูง,เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบทั้งกระบวนการทุกขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนและมีผลงานที่มองเห็นเด่นชัด

3. ปัจจัยผลักดันภายในด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ รัชการในกรมสรรพากรมีความก้าวหน้าน้อยกว่าหน่วยงานใหม่ ,ในสายตาของบุคคลทั่วไปข้าราชการกรมสรรพากรเป็นที่ยอมรับน้อยกว่า ,การรับราชการในกรมสรรพากรมีความมั่นคงน้อยกว่าหน่วยงานใหม่ ,ทำงานที่กรมสรรพากรมีโอกาสก้าวหน้าและไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมา

4. ปัจจัยผลักดันภายในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานที่กรมสรรพากรมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงกฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ,งานที่กรมสรรพากรไม่มีอิสระและเสรีภาพในการทำงาน ,งานที่กรมสรรพากรไม่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม หรือความคิดสร้างสรรค์

2.3 ปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดจากภายนอกหน่วยงานที่ทำให้ข้าราชการกรมสรรพากรโอนย้ายและลาออกจากกรมสรรพากร

ผลการสรุปพบว่าปัจจัยดึงดูดจากภายนอกทุกตัว ได้แก่ ระบบการบริหาร , ลักษณะงานในความรับผิดชอบ , การประเมินผลงาน , ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล, ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน , ภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร , สภาพการปฏิบัติงาน , ความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด มีความสัมพันธ์ต่อความคิดเห็นการ โอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรระหว่าง 1 มกราคม 2547-31 กรกฎาคม 2549 แต่ปัจจัยตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่สำคัญ มีอยู่ 4 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านระบบการบริหารงาน ได้แก่ การที่หน่วยงานใหม่มีนโยบายที่มุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพและคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานควบคู่ไปด้วย , มีระบบการบริหารงานที่มีกฎระเบียบทันสมัย มีความยืดหยุ่น ความคล่องตัว , ลำดับชั้นบังคับบัญชาไม่มาก ทำให้การตัดสินใจและสั่งการ และดำเนินการรวดเร็ว ความคล่องตัว มีประสิทธิภาพสูง , การประสานงานเป็นทั้งแนวตั้งและแนวนอน ทำให้ใช้เวลาและทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานลดลง , มีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน , การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานมีความคล่องตัวและความรวดเร็ว , มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสามารถรองรับการทำงานที่เร่งด่วนและทันต่อเวลา

2. ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ ได้แก่ หน่วยงานใหม่มีลักษณะงานที่มีความรับผิดชอบสูง ในขณะที่มีค่าตอบแทนที่คุ้มค่า ไม่มีความกดดันจากการ

ทำงาน และมีความเครียดจากการทำงานในระดับที่ยอมรับได้ เป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญสูง รับผิดชอบงานบางขั้นตอนและมีผลงานที่มองเห็นเด่นชัด

3. ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ก็่อกูล ได้แก่ หน่วยงานใหม่มีเงินประจำตำแหน่ง สิทธิและผลประโยชน์อื่น ๆ ให้มากกว่าหน่วยงาน กรมสรรพากร, มีสวัสดิการและให้ผลประโยชน์ก็่อกูลเท่าเทียมหรือดีกว่าหน่วยงานเดิมและในระยะยาวหน่วยงานใหม่ให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า

4. ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ หน่วยงานใหม่มีความก้าวหน้าดีกว่าราชการในกรมสรรพากร ในสายตาของบุคคลทั่วไป หน่วยงานใหม่เป็นที่ยอมรับมากกว่ากรมสรรพากรและทำงานที่หน่วยงานใหม่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งสูงกว่าและได้ทำงานที่ตรงกับสาขาที่เรียนมา

2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันภายในหน่วยงานและปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดจากภายนอกหน่วยงานกับการโอนย้ายและลาออกของข้าราชการ กรมสรรพากร

2.4.1 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันภายในหน่วยงานมีผลต่อการ โอนย้ายและลาออกกับการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรทุกตัว แต่ปัจจัยตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่สำคัญ มีอยู่ 3 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านระบบการบริหารงาน, ปัจจัยด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบและปัจจัยสภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่

1) ปัจจัยผลักดันภายในด้านระบบการบริหารงาน หมายถึง การที่ กรมสรรพากรมีระบบการบริหารงานที่มีอุปสรรคต่อการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากรมากขึ้นจะเป็นสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร เช่น การที่ กรมสรรพากรมีนโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร

2) ปัจจัยผลักดันภายในด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ หมายถึง การที่กรมสรรพากรมีลักษณะงานในความรับผิดชอบที่ไม่เหมาะสมมากขึ้นจะเป็นสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร เช่น เป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง ในขณะที่ค่าตอบแทนต่ำและงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณมาก

3) ปัจจัยผลักดันภายในด้านสภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ กรมสรรพากรมีสภาพการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมมากขึ้น จะเป็นสาเหตุของการ โอนย้ายและ

ลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร เช่นงานที่กรมสรรพากรไม่มีอิสระและเสรีภาพในการทำงาน , งานที่กรมสรรพากรไม่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม หรือความคิดสร้างสรรค์

2.4.2 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดจากภายนอกหน่วยงานมีผลต่อการ โอนย้ายและลาออกกับการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรทุกตัว แต่ปัจจัยตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่สำคัญ มีอยู่ 3 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านระบบการบริหารงาน, ปัจจัยด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบและปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เกื้อกูล

1) ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านระบบการบริหารงาน หมายถึงการที่หน่วยงานใหม่มีระบบการบริหารงานที่ดี มีประสิทธิภาพมากขึ้นจะเป็นสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรเพิ่มมากขึ้น เช่น การที่หน่วยงานใหม่มีนโยบายที่มุ่งเน้นให้ งานมีประสิทธิภาพและคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานควบคู่ไปด้วย , มีระบบการบริหารงานที่มีกฎระเบียบทันสมัย

2) ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ หมายถึงการที่หน่วยงานใหม่มีลักษณะงานในความรับผิดชอบที่เหมาะสมมากขึ้นจะเป็นสาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรเพิ่มขึ้น เช่น หน่วยงานใหม่มีลักษณะงานที่มีความ รับผิดชอบสูง ในขณะที่ก็มีค่าตอบแทนที่คุ้มค่า ไม่มีความกดดันจากการทำงาน และมีความเครียด จากการทำงานในระดับที่ยอมรับได้

3) ปัจจัยดึงดูดจากภายนอกด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง การที่หน่วยงานใหม่มีค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลเพิ่มมากขึ้นจะเป็นสาเหตุของ การ โอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรเพิ่มมากขึ้น เช่น หน่วยงานใหม่มีเงินประจำ ตำแหน่ง สิทธิและผลประโยชน์อื่น ๆ ให้มากกว่าหน่วยงานกรมสรรพากร

2.5 วิเคราะห์ปัญหาที่ทำให้ข้าราชการกรมสรรพากรโอนย้ายและลาออก และพิจารณาแนวทางแก้ไข เพื่อปรับปรุงการบริหารงานของกรมสรรพากร

สาเหตุของการ โอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรขึ้นอยู่กับปัจจัย ด้านระบบการบริหารงาน ด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ ด้านการประเมินผลงาน ด้าน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ด้านสภาพงานและ ชื่อเสียงขององค์กร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด โดยสรุปปัจจัย สำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อ การ โอนย้ายและลาออกของข้าราชการกรมสรรพากรทางด้านปัจจัยผลักดัน ภายในได้แก่ ด้านระบบการบริหารงาน ด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ ด้านสภาพการ

ปฏิบัติงาน ส่วนด้านปัจจัยเชิงคุณภายนอกได้แก่ ด้านระบบการบริหารงาน ด้านลักษณะงานใน ความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณีมัธ รัตน์มณี และอนันต์ เกตุวงศ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การลาออกของข้าราชการ ผลการวิจัยพบว่า เหตุผลของการลาออกจากราชการมีเหตุผลที่สำคัญที่สุดคือเรื่องรายได้รองลงมาคือ ขั้นตอนหรือ รายงานการทำงานและการบริหารในระบบราชการ กับปัญหาเรื่องความเป็นธรรมในระบบราชการ เป็นเหตุผลที่สำคัญรองลงมา โดยทั้ง 2 ประการนี้มีน้ำหนักเท่า ๆ กัน ผู้ที่ลาออกส่วนใหญ่พอใจกับ งานใหม่ เพราะมีรายได้ดีและได้รับผลตอบแทนอื่น ๆ ตามที่ต้องการ ดังนั้นจึงไม่ผิดหวังกับงาน ใหม่ และไม่เสียใจที่ลาออก รวมทั้งยังสอดคล้องของผลงานวิจัยของ นาวาตรี ชูทิศ รัตนทัศนีย์ ที่ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสูญเสียกำลังพลของกองทัพเรือ : ศึกษาเฉพาะกรณีการลาออกจากราชการ ของนายทหารสัญญาบัตร โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ นายทหารสัญญาบัตรจากกองทัพเรือ ที่ลาออกจากราชการตั้งแต่ พ.ศ. 2522-2523 จำนวน 90 นาย พบว่าสาเหตุของการลาออกจากร าชการของนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพเรือปัญหาใหญ่ได้แก่ ปัญหาทางเศรษฐกิจ ความ ขัดแย้งในระหว่างรับราชการ ความไม่สมหวังในสิ่งที่ต้องการ มีความไม่เสมอภาคในระหว่าง ข้าราชการด้วยกัน และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธาสินี พุทธิกำพล ทำการศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ลาออกจากราชการ” พบว่า สาเหตุสำคัญที่สุดที่ทำให้ ข้าราชการลาออกจากราชการ ก็คือ ปัญหาเรื่องรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับรองมาคือ ปัญหา เรื่องสภาพของการทำงาน ปัญหาเรื่องลักษณะของการทำงาน ปัญหาเรื่องลักษณะงาน และปัญหา เรื่องผู้บังคับบัญชา

3. ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ ข้อเสนอแนะที่ ได้จากการดำเนินการวิจัย และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการดำเนินการวิจัย

- 3.1.1 ปรับปรุงกฎระเบียบให้มีความทันสมัย ทำให้การดำเนินงานคล่องตัว
- 3.1.2 มุ่งเน้นคุณภาพชีวิตของข้าราชการควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของผลงาน
- 3.1.3 ควรปรับปรุงระบบงาน ลักษณะงานให้ไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน
- 3.1.4 ควรสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

3.1.5 ควรปรับปรุงด้านการแบ่งงานให้เกิดความเหมาะสมไม่มากและไม่น้อยเกินไป เพื่อลดความเครียดและความกดดันจากการทำงาน

3.1.6 ควรปรับปรุงด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์ ให้แก่ข้าราชการกรมสรรพากรเพิ่มมากขึ้น

3.1.7 จัดให้ข้าราชการทำงานตามภูมิลำเนาบ้านเกิด เพื่อให้สามารถอยู่กับครอบครัว ประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และพักอาศัย

3.1.8 ผู้บริหารควรยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาว่าเมื่อได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมขึ้นแล้วนั้นมีผลทำให้จำนวนข้าราชการ โอนย้ายและลาออกเพิ่มขึ้นหรือลดลง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล รุ่งเจริญไพศาล (2528) “การลาออกของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” สารนิพนธ์
มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- คณะกรรมการผลิตและบริหารชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2549) การบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ นนทบุรี สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จารุภรณ์ เกษะทัต (2530) “ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการจูงใจในการทำงาน: ศึกษา
เฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น” สารนิพนธ์
มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุทธิศ รัตนทัศนีย์, นาวาตรี (2525) “การสูญเสียกำลังพลของกองทัพเรือ : ศึกษาเฉพาะกรณีการ
ลาออกจากราชการของนายทหารสัญญาบัตร” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- แน่น้อย ศรีวราชนบุลย์, ปณิต มีแสง และสุทธิลักษณ์ ธรรมโหร (2531) รายงานการวิจัยเรื่อง
ปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือน
- มณีมัย รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์ (2526) “ รายงานการวิจัยเรื่องการลาออกของข้าราชการ.” คณะ
รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- รวบรวมจากคำสั่งกรมสรรพากร ตั้งแต่ 1 ม.ค.2547 – 31 ก.ค.2549, กองการเจ้าหน้าที่
กรมสรรพากร www.intranet.rd.go.th
- สมจิต วีระวัฒน์ (2535) “ทัศนคติของแพทย์ต่อความต้องการลาออก : ศึกษาเฉพาะกรณีแพทย์
สำนักงานแพทย์กรุงเทพมหานคร” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุธาสิณี พุทธิกำพล “ทัศนคติของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ลาออกจากราชการ”, สาร
นิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Clifford Jurgenson,(June 1978)“ Job Performance (“ What makes a Job good or bad ?) “ Journal
of Applied Psychology, 63, no.3
- Richard Shikiar and Rodney Freudenberg. WUnemployment Rates As a Moderator Of the Job
Dissatisfaction- Turnover Relation,” Human Relations, Volume 35, Number 10,
1982, p.846-847

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร”

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้ายและการลาออกของข้าราชการกรมสรรพากร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ในหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาขอทราบข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรภาครัฐ และเพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพากร กระทรวงการคลังให้ดียิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริงเพื่อจะได้ผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะเป็นความลับ และจะนำผลมาใช้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น

ทั้งนี้ การวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์มากที่สุดถ้าได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์มากที่สุด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อด้วยจักขอบพระคุณยิ่ง

นางสาวมุกดา ต่ายเขียว

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 5 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยผลักดันภายในกรมสรรพากรที่ทำให้โอนย้ายหรือลาออกไป
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยดึงดูดจากภายนอกที่ทำให้โอนย้ายหรือลาออกไปจากกรมสรรพากร
- ตอนที่ 4 ปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจโอนย้ายหรือลาออกจากกรมสรรพากร
- ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพากร

*** ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้***

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [] หน้าข้อความที่เป็นจริง หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

[] (1) ชาย [] (2) หญิง
2. อายุ

[] (1) 18-25 ปี [] (2) 26-35 ปี [] (3) 36-45 ปี

[] (4) 46-55 ปี [] (5) 55- 60 ปี
3. สถานภาพการสมรส

[] (1) โสด [] (2) สมรส

[] (3) หม้าย/หย่าร้าง [] (4) อื่น ๆ ระบุ.....
4. ระดับการศึกษา

[] (1) ม.ศ.6-ปวช. [] (2) ปวส. หรือเทียบเท่า

[] (3) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า [] (4) ปริญญาโทหรือเทียบเท่า

[] (5) ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า [] (6) อื่น ๆ โปรดระบุ.....
5. ขณะที่ท่านโอนย้าย หรือลาออกจากกรมสรรพากร ท่านรับราชการในตำแหน่งใด

[] (1) เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี [] (2) นิติกร

[] (3) เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล [] (4) เจ้าหน้าที่สรรพากร

[] (5) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
6. ระยะเวลาที่รับราชการในกรมสรรพากร(โปรดระบุ).....ปี
7. รายได้ที่ได้รับจากกรมสรรพากร จำนวน.....บาท/เดือน

[] (1) ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ [] (2) เพียงพอต่อการดำรงชีพแต่ไม่มีเงินออม

[] (3) เพียงพอและมีเงินออมบ้างเล็กน้อย

[] (4) เพียงพอและมีมื้อมทรัพย์ และใช้จ่ายได้โดยไม่มีปัญหาทางการเงิน
8. สถานการณ์ทำงานในปัจจุบัน

[] (1) ข้าราชการในหน่วยงานอื่น [] (2) พนักงานรัฐวิสาหกิจ

[] (3) พนักงานบริษัทเอกชน [] (4) ประกอบธุรกิจส่วนตัว
9. รายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน จำนวน.....บาท/เดือน

[] (1) ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ [] (2) เพียงพอแต่ไม่มีเงินออม

[] (3) เพียงพอและมีเงินออม

[] (4) เพียงพอ มีเงินออม สามารถใช้จ่ายได้โดยไม่มีปัญหาด้านการเงิน
10. องค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบัน

[] (1) องค์กรภาคเอกชน [] (2) ประกอบธุรกิจส่วนตัว

[] (3) องค์กรภาครัฐ โปรดระบุ.....

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่เห็นว่า “ตรงกับความรู้ที่ท่านมากที่สุด” เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายในกรมสรรพากรที่ทำให้ท่านโอนย้ายหรือลาออกไป

คำชี้แจง

ปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายหรือการลาออก (ปัจจัยผลักดันภายใน)	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ระบบการบริหารงาน					
11. กรมสรรพากรมีระบบการบริหารงานที่มีกฎระเบียบ ล้าสมัยและมีช่องโหว่ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานอีก มากทำให้การทำงานของกรมสรรพากรยังขาดความ คล่องตัว					
12. ลำดับชั้นบังคับบัญชายังมีมาก ทำให้การตัดสินใจและสั่ง การ และดำเนินการล่าช้า ขาดความคล่องตัว ไม่มี ประสิทธิภาพ					
13. การประสานงานยังเป็นแนวตั้ง ทำให้เสียเวลาและ ทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานมาก					
14. มีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ไม่ ชัดเจน					
15. มีนโยบายที่มุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจน ไม่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เท่าที่ควร					
16. การติดต่อประสานงานระหว่าง หน่วยงานไม่มีความคล่องตัว ขาดความรวดเร็ว					
17. มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ล้าสมัยและไม่สามารถ รองรับการทำงานที่เร่งด่วนและทันต่อเวลาได้					
ลักษณะงานในความรับผิดชอบ					
18. งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณมาก					
19. ได้รับความกดดันจากการทำงานที่ต้องแข่งกับเวลาสูง					
20. เกิดความเครียดจากการทำงานสูง					
21. เป็นงานที่ต้องใช้ความชำนาญหลายด้านและเป็นความ ชำนาญระดับสูง					

22.เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบทั้งกระบวนการทุกขั้นตอน ตั้งแต่ต้นจนและมีผลงานที่มองเห็นเด่นชัด					
23.เป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง ในขณะที่ค่าตอบแทนต่ำ					
การประเมินผลงาน					
24.เป็นลักษณะงานที่มีหน้าที่เฉพาะตัว แบ่งขั้นตอนและหน้าที่ในการทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน					
25.โอกาสได้ขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษแต่ใน ปีงบประมาณมีน้อยเนื่องจากมีข้าราชการเป็นจำนวนมาก แต่ถ้าเป็นหน่วยงานราชการอื่น ๆ มีจำนวนบุคลากรจำนวนมากน้อยทำให้โอกาสในการได้ขึ้นเงินเดือนพิเศษมีจำนวนมากกว่า					
26.การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความเป็นธรรมเล่นพรรคเล่นพวก					
27.การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน					
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล					
28. ทางราชการให้ค่าตอบแทนน้อยกว่า					
29.กรมสรรพากรไม่มีเงินประจำตำแหน่งและผลประโยชน์อื่น ๆ ให้น้อยกว่าหน่วยงานใหม่					
30.กรมสรรพากรมีสวัสดิการและให้ผลประโยชน์เกื้อกูลน้อยกว่าหน่วยงานใหม่					
ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน					
31. รับราชการในกรมสรรพากรมีความก้าวหน้าน้อยกว่าหน่วยงานใหม่					
32. ในสายตาของบุคคลทั่วไปข้าราชการกรมสรรพากรเป็นที่ยอมรับ					
33.การรับราชการในกรมสรรพากรมีความมั่นคงมากกว่า					
34.ทำงานที่หน่วยงานใหม่มีโอกาสก้าวหน้าน้อยกว่าและไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมา					
ภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร					
35.หน่วยงานกรมสรรพากรมีภาพพจน์และชื่อเสียงน้อยกว่าหน่วยงานใหม่					

สภาพการปฏิบัติงาน					
36. งานที่กรมสรรพากรมีปริมาณงานมากกว่าหน่วยงานใหม่					
37. งานที่กรมสรรพากรจะได้รับความกดดันในการทำงานสูง					
38. สถานที่ทำงานกรมสรรพากรมีความคับแคบ					
39. งานที่กรมสรรพากรเป็นงานซ้ำซากจำเจและท่านไม่ชอบงานในลักษณะดังกล่าว					
40. งานที่กรมสรรพากรมีความมั่นคง และไม่มีความเสี่ยง					
41. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัตินั้นมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานน้อย					
42. งานที่กรมสรรพากรมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน					
43. งานที่กรมสรรพากรไม่มีอิสระและเสรีภาพในการทำงาน					
44. งานที่กรมสรรพากร ไม่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม หรือความคิดสร้างสรรค์					
ความต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด					
45. การขอโอนย้ายลาออกจากกรมสรรพากรเพราะต้องการกลับภูมิลำเนาบ้านเกิด					
46. ตำแหน่งงานในพื้นที่ภูมิลำเนาบ้านเกิดไม่ว่างเพราะไม่มีบุคลากรในพื้นที่นั้นขอย้ายออกทำให้ต้องขอโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายในกรมสรรพากรที่ทำให้ท่านโอนย้ายหรือลาออกไป
คำชี้แจง คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่เห็นว่า “ตรงกับความรู้สึกท่านมากที่สุด” เพียงคำตอบเดียว

ปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายหรือการลาออก (ปัจจัยดึงดูจากภายนอก)	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ระบบการบริหารงาน					
11.หน่วยงานใหม่มีระบบการบริหารงานที่มีกฎระเบียบ ทันสมัย มีความยืดหยุ่น ความคล่องตัว และไม่เป็น อุปสรรคต่อการดำเนินงาน					
12.ลำดับชั้นบังคับบัญชายังไม่มาก ทำให้การตัดสินใจและ สั่งการ และดำเนินการรวดเร็ว มีความคล่องตัว มี ประสิทธิภาพสูง					
13.การประสานงานเป็นทั้งแนวตั้งและแนวนอน ทำให้ใช้ เวลาและทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานลดลง					
14.มีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน					
15.มีนโยบายที่มุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพและคำนึงถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานควบคู่ไปด้วย					
16.การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานมีความ คล่องตัว มีความรวดเร็วสูง					
17.มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสามารถ รองรับการทำงานที่เร่งด่วนและทันต่อเวลา					
ลักษณะงานในความรับผิดชอบ					
18.งานที่ได้รับมอบหมายมีเฉพาะงานภายในขอบเขตของ อำนาจหน้าที่					
19. ไม่มีความกดดันจากการทำงาน					
20. เกิดความเครียดจากการทำงานในระดับที่ยอมรับได้					
21.เป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญสูง					
22.เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบบางขั้นตอนและมีผลงานที่ มองเห็นเด่นชัด					
23.เป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง ในขณะที่ค่าตอบแทน คุ้มค่า					

การประเมินผลงาน					
24. เป็นลักษณะงานที่มีหน้าที่เฉพาะตัว แบ่งขั้นตอนและหน้าที่ในการทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน					
25. โอกาสได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษมีมากกว่า					
26. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรมไม่เล่นพรรคเล่นพวก					
27. การประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง					
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล					
28. ในระยะยาวหน่วยงานใหม่ให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า					
29. หน่วยงานใหม่มีเงินประจำตำแหน่งและสิทธิและผลประโยชน์อื่น ๆ ให้มากกว่า					
30. มีสวัสดิการและให้ผลประโยชน์เกื้อกูลเท่าเทียมหรือดีกว่าหน่วยงานเดิม					
ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน					
31. หน่วยงานใหม่มีความก้าวหน้าดีกว่ารับราชการในกรมสรรพากร					
32. ในสายตาของบุคคลทั่วไปหน่วยงานใหม่เป็นที่ยอมรับมากกว่ากรมสรรพากร					
33. ในระยะยาวการทำงานในหน่วยงานใหม่มีความมั่นคงมากกว่า					
34. ทำงานที่หน่วยงานใหม่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งสูงกว่าและได้ทำงานที่ตรงกับสาขาที่เรียนมา					
ภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร					
35. หน่วยงานหน่วยงานใหม่ มีภาพพจน์และชื่อเสียงที่ดีกว่ากรมสรรพากร					
สภาพการปฏิบัติงาน					
36. หน่วยงานใหม่มีปริมาณงานพอๆ กันหรือน้อยกว่างานที่กรมสรรพากร					
37. งานที่กรมสรรพากรจะได้รับความกดดันในการทำงานสูงกว่าในหน่วยงานใหม่					
38. สถานที่ทำงานกรมสรรพากรมีความคับแคบกว่าหน่วยงานใหม่					

2. ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นที่ท่านคิดว่าควรจะใช้ป้องกันหรือแก้ไขปัญหาการโอนย้าย หรือการลาออก
จากกรมสรรพากร(ไปรตระบุ)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

***** ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านเป็นอย่างยิ่ง *****

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รศ.ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย

**อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช**

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวมุกดา ต่ายเขียว
วัน เดือน ปีเกิด	26 สิงหาคม 2520
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บัญชีบัณฑิต
สถานที่ทำงาน	สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3 กรมสรรพากร
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี 6ว.