



ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ
สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

โดย

นางสาวพัชรินทร์ ชูติพงษ์โรจน์

การค้นคว้านี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ
สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

โดย

นางสาวพัชรินทร์ ชูติพงศ์รุ่งโรจน์

การค้นคว้านี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2558


ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



MOTIVATION FACTOR FOR ATTRACTING FIRST JOBBERS
TO JOIN BIG 4 AUDITING FIRMS

BY

MISS PATCHARIN CHUTIPONGRUNGROJN

The logo of Thammasat University is a large, faint watermark in the background. It is a circular emblem with a central figure holding a sword and a shield, surrounded by Thai script and the words 'THAMMASAT UNIVERSITY'.

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF COMMERCE AND ACCOUNTANCY
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2015
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะพาณิชย์ศาสตร์และการบัญชี

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นางสาวพัชรินทร์ ชูติพงษ์โรจน์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ 24 APR 2016

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


(รองศาสตราจารย์ ดร. นภดล ร่มโพธิ์)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ


(รองศาสตราจารย์ ดร. มนวิกา ผดุงสิทธิ์)

คณบดี


(ศาสตราจารย์ ดร. ศิริลักษณ์ โรจนกิจอำนวยการ)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ
	สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง
ชื่อผู้เขียน	นางสาวพัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะ/มหาวิทยาลัย	คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ ดร. มนวิภา ผดุงสิทธิ์
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

สำนักงานตรวจสอบบัญชีนับเป็นธุรกิจบริการ โดยมีทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจของการดำเนินธุรกิจ จากข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องรวมถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับความเป็นอิสระในงานตรวจสอบงบการเงินตามมาตรฐานการสอบบัญชี ฉบับ 200 ส่งผลให้สำนักงานตรวจสอบบัญชีจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้และความสามารถเฉพาะทางด้านการตรวจสอบบัญชีเพื่อที่จะสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ น่าเชื่อถือและสอดคล้องกับข้อกำหนดดังกล่าว อีกทั้งในปัจจุบันความต้องการใช้บริการการตรวจสอบบัญชีของสำนักงานบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง (Big 4) มีจำนวนเพิ่มขึ้น ดังนั้นการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อดึงดูดพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับคุณลักษณะที่ต้องการขององค์กรให้มาสมัครงานองค์กรได้นั้น จะทำให้องค์กรมีพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ ซึ่งพนักงานเหล่านั้นจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่จะสามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber โดยศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ โอกาสเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม รวมถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับผลการเรียนเฉลี่ย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว และภูมิสำเนา ว่ามีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber ที่แตกต่างกันหรือไม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารในการจัดการทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคัดเลือกพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยนี้คือนักศึกษาจบใหม่และเข้าทำงานในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ตั้งแต่ระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่มีอายุงานระหว่าง 6 เดือนไปจนถึง 2 ปี โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจก

แบบสอบถาม โดยที่ผู้วิจัยได้รับข้อมูลตอบกลับที่มีความสมบูรณ์รวมทั้งสิ้น 350 ชุด จึงนำข้อมูลดังกล่าวมาประมวลผลและวิเคราะห์ค่าทางสถิติผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงบวกต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านค่านิยม ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ และปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ สำหรับปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงลบต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber สำหรับด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นปัจจัยด้านระดับผลการเรียนเฉลี่ยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber โดยผู้ที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยระหว่าง 2.25 – 3.00 มีค่าเฉลี่ยที่จะตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งมากกว่าผู้ที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยสูง

คำสำคัญ: ผู้สอบบัญชี, สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง, แรงจูงใจ, การสมัครงาน

Independent Study Title	MOTIVATIONAL FACTORS ATTRACTING FIRST-TIME EMPLOYEES TO BIG FOUR AUDITING FIRMS.
Author	Miss Patcharin Chutipongrunrojn
Degree	Master of Business Administration
Faculty/University	Faculty of Commerce And Accountancy Thammasat University
Independent Study Advisor	Associate Professor Monvika Phadoongsitthi, Ph.D.
Academic Year	2015

ABSTRACT

Motivational factors attracting first jobbers to Big Four auditing firms were studied. Among the criteria were work value; career path; job stability; relationship with colleagues; and income, benefits, and social expectations. Demographic characteristics were also examined, such as gender, educational results, home location, and monthly family income. Samples were 350 first jobbers at Big Four auditing firms. The research was conducted in February 2016. All samples had been employed from six months to two years. They filled out questionnaires both online and offline. Data was interpreted by SPSS Statistics, a software package used for statistical analysis.

Results were that the most influential factors were income and benefits, relationship with colleagues, social expectations, work value, and job stability, in descending order of importance with a differential of 0.05. Demographically, gender, home location and family income had no effect on job choice. Educational results did make a difference, however. First jobbers with grade point averages from 2.25 to 3.00 had higher mean job retention than other groups. These findings may help executives improve human resources management.

Keywords: Auditor, Big Four auditing firms, Motivational factors, Job application.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงและประสบความสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์ ดร. มนวิกา ผดุงสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาวิจัย รวมถึงรองศาสตราจารย์ ดร. นกตล ร่มโพธิ์ ที่ได้ให้เกียรติเป็นกรรมการ ซึ่งได้ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ ส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สำหรับงานวิจัยนี้ รวมถึงกำลังใจและความช่วยเหลือต่างๆ เป็นอย่างดี จากครอบครัว รุ่นพี่ รุ่นน้อง และเพื่อนๆ ทุกท่าน ส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

อนึ่ง ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของสำนักงานสอบบัญชี และบริษัทอื่นๆ ตลอดจนผู้สนใจในเรื่องนี้ ซึ่งหากงานวิจัยนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

นางสาวพัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(4)
สารบัญตาราง	(9)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ขอบเขตการวิจัย	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.5 นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง	6
2.1.1 อุปสงค์แรงงาน	6
2.1.1.1 การสรรหาบุคคล	6
2.1.1.2 การคัดเลือกบุคคล	7
2.1.2 อุปทานแรงงาน	8
2.1.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)	10
2.1.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอ์เบอร์ก (Herzberg' Two - Factor Theory)	11

2.1.5 ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG theory)	12
2.1.6 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory)	13
2.1.7 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์	13
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
2.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์	14
2.2.1.1 เพศ	14
2.2.1.2 ระดับผลการเรียนเฉลี่ย	15
2.2.1.3 รายได้ต่อเดือนของครอบครัว	16
2.2.1.4 ภูมิลำเนา	16
2.2.2 ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกงาน	17
2.2.2.1 ลักษณะงาน	17
2.2.2.2 โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	18
2.2.2.3 โอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน	18
2.2.2.4 ความมั่นคงในงาน	18
2.2.2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	18
2.2.2.6 ผลตอบแทนและสวัสดิการ	19
2.2.2.7 ชื่อเสียงองค์กร	19
2.2.2.8 ค่านิยม	20
2.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย	20
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	22
3.1 วิธีการวิจัย	22
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	22
3.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)	22
3.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)	23
3.3 สมมติฐานการวิจัย	23
3.3.1 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	23
3.3.2 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการจูงใจในการตัดสินใจเลือกงาน	23
3.4 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
3.5 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	25

	(7)
3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	25
3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
3.8 การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล	27
3.9 การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน	27
3.9.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)	27
3.9.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	28
3.9.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)	28
3.9.2.2 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)	28
3.9.2.3 การวิเคราะห์ Independent Sample T-Test	28
3.9.2.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)	28
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล	30
4.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	30
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงาน สอบบัญชี ขนาดใหญ่ 4 แห่ง	33
4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์กับการตัดสินใจเลือกทำงาน ในบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber	39
4.3.1 เพศกับการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของ First jobbers	39
4.3.2 ระดับผลการเรียนเฉลี่ยกับการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชี ขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers	40
4.3.3 ระดับรายได้ต่อเดือนของครอบครัวกับการเลือกทำงานกับสำนักงาน ตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers	42
4.3.4 ปัจจัยด้านภูมิฐานะกับการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชี ขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers	43
4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบ บัญชี ขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers	44
4.4.1 การวิเคราะห์ความเหมาะสมตัวแปรโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis)	44
4.4.2 การกำหนดกลุ่มปัจจัย	45

	(8)
4.4.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น	50
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	57
5.1 สรุปผลการวิจัย	58
5.1.1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	58
5.1.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชี ขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber	58
5.1.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้	58
5.1.2.2 ปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า	59
5.1.2.3 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	59
5.1.2.4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	59
5.1.2.5 ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	59
5.1.2.6 ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร	59
5.1.2.7 ปัจจัยด้านค่านิยม	59
5.2 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	60
5.3 ข้อจำกัดงานวิจัย	62
5.4 ข้อเสนอแนะงานวิจัยต่อเนื่อง	62
รายการอ้างอิง	63
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง : ปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือก ทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ในประเทศไทย ของ First jobbers	66
ภาคผนวก ข รายละเอียดผลการวิเคราะห์จากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS	73
ประวัติผู้เขียน	77

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	ลำดับของปัจจัยที่ดึงดูดพนักงานเข้าทำงานกับองค์กรภายใต้มุมมองของนายจ้าง และลูกจ้างประจำปี 2557	31
4.1	ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	35
4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัววัด (Descriptive Statistics)	38
4.3	ค่าสหสัมพันธ์ของระดับการตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber	38
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber	39
4.5	ผลการวิเคราะห์เพศกับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง	40
4.6	ผลการวิเคราะห์ระดับผลการเรียนเฉลี่ยส่งผลกับการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง	41
4.7	ผลการทดสอบความแตกต่างด้านระดับผลการเรียนเฉลี่ยกับการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งแต่ละคู่ด้วยวิธี LSD	42
4.8	ผลการวิเคราะห์ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัวกับการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง	43
4.9	ผลการวิเคราะห์ภูมิฐานะกับระดับการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers	45
4.10	แสดง KMO และ Bartlett's Test ของตัวแปร	46
4.11	ค่า Eigenvalues ร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance) และร้อยละสะสมของความแปรปรวนของแต่ละปัจจัย (Cumulative %)	47
4.12	เปรียบเทียบปัจจัยและตัวแปรจากการทบทวนวรรณกรรมและจากผลการวิเคราะห์ปัจจัย	51
4.13	ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Model Summary)	51
4.14	ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นของตัวแบบ (ANOVA)	51
4.15	ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber	52

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	แผนภาพทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของมาสโลว์	10
2.2	แผนภาพทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก	11
2.3	แผนภาพทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG theory)	12
2.4	แผนภาพทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Need Theory)	13
2.5	กรอบแนวคิดงานวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่ทำให้ผู้สอบบัญชีไม่ลาออกจากวิชาชีพ กรณีศึกษา สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง	21

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องด้วยทรัพยากรบุคคลเป็นหนึ่งในปัจจัยพื้นฐานของการดำเนินธุรกิจ บุคลากรในองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญทั้งการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ในปัจจุบันองค์กรแต่ละแห่งจึงหันมาให้ความสนใจกับการจัดการทรัพยากรบุคคลกันมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การที่องค์กรจะมีบุคลากรที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรไปได้นั้น องค์กรจะต้องมีการจัดการด้านบุคลากรทั้งด้านการคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ส่งเสริมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ต้องสร้างความพึงพอใจในรูปแบบสวัสดิการต่างๆ ที่ดีให้กับบุคลากรของตนเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถเพื่อที่จะช่วยนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

การสรรหาเป็นกระบวนการของการแสวงหาผู้สมัครที่พอจะหามาได้และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการในองค์กร (Carrell & Kuzmits, 1986) เป็นกระบวนการเสาะหาคนที่มีความรู้ ความสามารถและความสนใจในการทำงาน รวมถึงการจัดการต่างๆ ตั้งแต่การสรรหาบุคคลทั้งด้านจำนวนและคุณสมบัติที่ตรงกับความต้องการและเป้าหมายขององค์กรมาเพื่อทดสอบ คัดเลือกบุคลากรที่ดีที่สุดและบรรจุให้ทำงานตามตำแหน่งต่างๆ (Crouch & Jamison, 1995; วรรณารถ แสงมณี, 2546)

การสรรหาบุคลากรจึงนับเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างคุณภาพให้กับองค์กรในระยะยาว เพราะหากองค์กรสามารถจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติต่างๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งมาสมัครเพื่อรับการคัดเลือกนั้น องค์กรก็จะมีโอกาสในการที่จะได้พนักงานที่มีคุณภาพมาร่วมงานสูงและบุคคลเหล่านั้นก็จะเป็นกำลังในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมมาสมัครงานไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีความพร้อมในด้านต่างๆ เพียงใด องค์กรนั้นอาจจะต้องเผชิญปัญหาที่กระทบเป็นลูกโซ่จากปัญหาความไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงานของบุคลกรดังกล่าว ดังนั้น องค์กรหลายองค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญของการได้มาของทรัพยากรบุคคลที่จะมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรจึงยินดีจัดสรรงบประมาณเพื่อการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมมาร่วมงาน (สุนันทา เลาहनันทร, 2542)

จากผลสำรวจของบริษัททาวเวอร์ส วัตสัน (Tower Watson) บริษัทที่ปรึกษาและวิจัย ข้อมูลธุรกิจระดับมืออาชีพที่มีเครือข่ายการดำเนินงานทั่วโลกประจำปี 2557 พบว่า มุมมองของ พนักงานกับนายจ้างที่มีต่อปัจจัยที่จะดึงดูดผู้สมัครเข้ามาสมัครงานกับบริษัท มีความแตกต่างกันมาก โดยที่นายจ้างจะเชื่อเรื่องของการเติบโตของบริษัทและงานที่ท้าทาย แต่พนักงานจะมองในเรื่องของ ค่าจ้างเงินเดือนและความมั่นคงในหน้าที่การงาน จากมุมมองความแตกต่างดังกล่าวส่งผลให้องค์กร ต่างๆ ในปัจจุบันจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการและสิ่งจูงใจในการดึงดูดพนักงานให้เข้าทำงานกับ องค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งสายงานที่มีความขาดแคลนพนักงานในการทำงาน

ตารางที่ 1.1

ลำดับของปัจจัยที่ดึงดูดพนักงานเข้าทำงานกับองค์กรภายใต้มุมมองของนายจ้างและลูกจ้างประจำปี 2557

ลำดับที่	ปัจจัยภายใต้มุมมองของนายจ้าง	ปัจจัยภายใต้มุมมองของลูกจ้าง
1	โอกาสของการก้าวหน้าในอาชีพ	อัตราเงินเดือน/ผลตอบแทนพื้นฐาน
2	อัตราเงินเดือน/ผลตอบแทนพื้นฐาน	ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
3	ความท้าทายของงาน	โอกาสของการก้าวหน้าในอาชีพ
4	ชื่อเสียงของบริษัทในฐานะนายจ้างที่ดี	โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา
5	พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กร	ความท้าทายของงาน
6	โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	ชื่อเสียงของบริษัทในฐานะนายจ้างที่ดี
7	ความมั่นคงในการทำงาน	การลาพักผ่อน และวันหยุดวันลาที่ได้รับค่าจ้าง

ที่มา: รายงานผลการสำรวจ Global Talent Management and Rewards Study (2557)

สำหรับสำนักงานตรวจสอบบัญชีนับเป็นธุรกิจบริการ ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงเป็น หัวใจของการดำเนินธุรกิจ เนื่องด้วยการตรวจสอบบัญชีเป็นการให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้งบการเงิน เช่น นักลงทุน ลูกจ้าง เจ้าหนี้ ลูกค้า หน่วยงานรัฐบาล และสาธารณชน ในการใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการ ตัดสินใจ อีกทั้งตามมาตรฐานการสอบบัญชี ฉบับ 200 ยังกำหนดให้ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องรวมถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับความเป็นอิสระในงานตรวจสอบ บการเงิน โดยข้อกำหนดและจรรยาบรรณที่กล่าวถึง เช่น การใช้การสังเกตและสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบ วิชาชีพในการตระหนักว่าอาจมีสถานการณ์ที่ทำให้งบการเงินแสดงข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริงอันเป็น สารสำคัญ อีกทั้งผู้สอบบัญชีต้องใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพในการวางแผนและปฏิบัติตาม ตรวจสอบงบการเงินเพื่อให้ได้มาซึ่งหลักฐานการสอบบัญชีที่เหมาะสมอย่างเพียงพอ จากข้อกำหนด

ดังกล่าวส่งผลให้สำนักงานตรวจสอบบัญชีจำต้องสรรหาบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้และความสามารถ เฉพาะทางด้าน การตรวจสอบบัญชีเพื่อที่จะสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ น่าเชื่อถือและ สอดคล้องกับข้อกำหนดดังกล่าว นอกจากนี้ สำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง (Big 4) ยัง พิจารณาทักษะด้านภาษาอังกฤษและบุคลิกภาพในการสรรหาบุคลากรของสำนักงาน เนื่องจากการ สำนักงานดังกล่าวให้บริการแก่ลูกค้าที่เป็นบริษัทข้ามชาติและมีชื่อเสียงทั้งในระดับโลกและ ระดับประเทศ ซึ่งทักษะดังกล่าวจำเป็นต่อการสร้างความเชื่อมั่นในการบริการให้แก่ลูกค้า

อีกทั้งในปัจจุบันมีทั้งบริษัทมหาชน และบริษัทจำกัดหลายแห่งที่ต้องการใช้บริการ การ ตรวจสอบบัญชีของสำนักงานบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง (Big 4) เพื่อความน่าเชื่อถือแก่ผู้ใช้งบการเงิน หากสำนักงานขาดบุคลากรในตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชี ที่นับว่าเป็นเรื่องเร่งสำคัญในการทำงาน ตรวจสอบอาจส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานตรวจสอบ และคุณภาพของงานตรวจสอบได้ ถึงแม้ว่า สำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง (Big 4) จะเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงทั้งในระดับนานาชาติและ ระดับประเทศ แต่สำนักงานดังกล่าวมักเผชิญกับสถานการณ์ขาดแคลนบุคลากรในการทำงาน ส่งผลให้มีพนักงานที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนงาน แม้ว่าอัตราเงินเดือนเริ่มต้นของผู้ช่วยผู้ตรวจสอบบัญชี ของสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง (Big 4) จะอยู่ในระดับที่สูงกว่าอัตราเงินเดือนเริ่มต้น สำหรับพนักงานบัญชีของบริษัทในประเทศไทย และแม้ว่าสายงานทางการตรวจสอบบัญชีใน ประเทศไทยมีข้อจำกัดเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่ต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ทางด้านบัญชีเท่านั้น ซึ่งจำนวนนักศึกษาจำนวนมากที่เข้าเงื่อนไขความรู้ทางด้านบัญชี ความสามารถ ในการตรวจสอบบัญชี ทักษะภาษาอังกฤษ รวมถึงลักษณะบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับสายงานตรวจสอบ บัญชีกลับเลือกเข้าทำงานในสายงานการบัญชีกับบริษัทต่างๆ แทนการร่วมงานกับสำนักงาน ตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ทั้ง 4 แห่ง (Big 4)

การสร้างสิ่งจูงใจเพื่อดึงดูดพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับคุณลักษณะที่ต้องการ ขององค์กรให้มาสมัครงานองค์กรได้นั้น จะทำให้องค์กรมีตัวเลือกมากขึ้น ดังนั้นในปัจจุบันองค์กรหลาย แห่งจึงพยายามที่จะสร้างตนเองให้เป็นองค์กรที่พนักงานเลือกที่จะมาทำงานด้วย โดยการสร้างคุณค่า และทำให้องค์กรมีชื่อเสียงในการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ว่าจะเป็นในด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่คุ้มค่ากับการทำงาน ความก้าวหน้าในสายงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้าน ต่างๆ และเมื่อพนักงานที่มีคุณสมบัติที่องค์กรต้องการได้รับคัดเลือกเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานเหล่านั้นจะสามารถทำงานได้ที่มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่จะสามารถนำไปสู่การ บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับผลการเรียนเฉลี่ย รายรับเฉลี่ย ต่อเดือน และภูมิภาคนาเดิม ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง (Big 4) ของ First jobbers

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง (Big 4) ของ First jobbers

1.3 ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะ First jobbers ซึ่งหมายถึงนักศึกษาจบใหม่และเข้าทำงานในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง (Big 4) คือ Deloitte Touche Tohmatsu Jaiyos, EY, KPMG Phoomchai และ Pricewaterhouse Coopers ABAS ตั้งแต่ระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่มีอายุงานระหว่าง 6 เดือนไปจนถึง 2 ปี โดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง

ช่วงเวลาที่ทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบถึงปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง (Big 4) ของ First jobbers และนำไปพัฒนาแนวทางในการปรับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อเพิ่มอัตราการสมัครงานของนักศึกษาจบใหม่ในระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี ส่งผลให้สำนักงานสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลในตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีได้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดของการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานวิชาชีพ

1.5 นิยามศัพท์

สำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง (Big 4) คือบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ที่มีสาขาทั่วโลกและมีสาขาอยู่ในประเทศไทย ประกอบด้วย Deloitte Touche Tohmatsu Jaiyos, EY, KPMG Phoomchai และ Pricewaterhouse Coopers ABAS

First Jobbers คือผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชีและเข้าทำงาน
ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง (Big 4) คือ Deloitte Touche Tohmatsu Jaiyos, EY,
KPMG Phoomchai และ Pricewaterhouse Coopers ABAS ตั้งแต่ระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบ
บัญชีที่มีอายุงานระหว่าง 6 เดือนไปจนถึง 2 ปี



บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์และปัจจัยด้านอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง (Big 4) ของ First jobbers การทบทวนวรรณกรรมจึงเป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการตัดสินใจดังกล่าว เพื่อนำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบงานวิจัย โดยรายละเอียดของการทบทวนวรรณกรรมมีดังนี้

2.1 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 อุปสงค์แรงงาน

2.1.2 อุปทานแรงงาน

2.1.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

2.1.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two - Factor Theory)

2.1.5 ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG theory)

2.1.6 ทฤษฎีทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Need Theory)

2.1.7 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

2.2.2 ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงาน

2.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย

2.1 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 อุปสงค์แรงงาน

2.1.1.1 การสรรหาบุคคล

ขั้นตอนการสรรหานับเป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากขั้นตอนการสรรหาบุคคลากรนั้นเป็นขั้นตอนในการจัดหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะตรงกับความต้องการขององค์กร และลักษณะงานในแต่ละตำแหน่ง เพื่อเป็นการคัดเลือกคนให้ตรงกับงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน โดยความหมายของการสรรหามีดังนี้

การสรรหา (ธงชัย สันติวงษ์, 2546, อ้างถึงใน ณรงค์ จงใจอนุรักษ์, 2550) หมายถึง การดำเนินงานในกิจกรรมหลายๆ อย่างที่หน่วยงานจัดทำขึ้น เพื่อมุ่งจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ดีตรงตามความต้องการ ให้เข้ามาร่วมทำงานในอันที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ โดยการสรรหาสามารถดำเนินการจัดหาจากแหล่งภายนอกและภายในองค์กรซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) แหล่งภายในองค์กร ซึ่งการจัดหาจากแหล่งภายในองค์กรนั้นจะได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์โดยตรงจากองค์กร อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

(2) แหล่งภายนอกองค์กรนั้นเป็นการสรรหาบุคคลผ่านทางการใช้วิธีโฆษณา ซึ่งสามารถประกาศได้อย่างกว้างขวางและทั่วถึงแต่ข้อเสียของวิธีดังกล่าวคือค่าใช้จ่ายสูง หรือการหาจากแหล่งจัดหางานของหน่วยงานรัฐบาลและเอกชน แม้จะมีค่าใช้จ่ายในการรับบริการ แต่องค์กรจะได้พนักงานที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการมากที่สุด หรือการใช้วิธีรับสมัครจากสถาบันการศึกษา เพื่อให้ได้พนักงานตรงกับความรู้และระดับการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นเมื่อองค์กรทราบแหล่งที่จะสรรหาบุคคลแล้ว จะนำเข้าสู่กระบวนการสรรหาพนักงานซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ (Werther and Davis, 1986, อ้างถึงใน นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2546)

(1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนการวางแผนกำลังคนและกำหนดลักษณะของงาน การเตรียมการที่จะสรรหาจากแหล่งต่างๆ เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานที่สุด

(2) การกำหนดลักษณะงานและระบุตำแหน่งที่จะรับสมัคร รวมถึงลักษณะความสามารถของพนักงานที่ต้องการ เพื่อให้ได้พนักงานที่มีความเหมาะสมกับงาน

(3) การกำหนดคุณสมบัติ เป็นการกำหนดรายละเอียดคุณลักษณะสำคัญของพนักงานที่ต้องการ เช่นระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

(4) วิธีการสรรหา เป็นการดึงดูดให้บุคคลมาสมัครงานและเข้ารับการคัดเลือกต่อไป โดยวิธีการสรรหาเช่นการประกาศรับสมัคร จำนวนผู้สมัครและสถานที่รับสมัครเป็นต้น

2.1.1.2 การคัดเลือกบุคคล

หลังจากขั้นตอนการสรรหาเพื่อจูงใจบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์มาสมัครงานตามที่องค์กรประกาศรับ ขั้นตอนต่อจากการคัดสรรคือการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์และปฏิเสธบุคคลที่ขาดคุณสมบัติที่องค์กรต้องการ ซึ่งขั้นตอนการคัดเลือก (สุนันทา เลาहनันท์, 2542) ประกอบด้วย การต้อนรับผู้สมัคร การสัมภาษณ์ก่อน

เบื้องต้น การกรอกใบสมัคร การทดสอบเพื่อการจ้างงาน การสัมภาษณ์เพื่อการจ้างงาน การตรวจสอบประวัติและจดหมายรับรอง การตรวจสอบสุขภาพร่างกาย และการตัดสินใจจ้างงาน

นอกจากขั้นตอนการคัดเลือกบุคลากรแล้ว องค์กรจะต้องมีเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร ซึ่งเกณฑ์ทั่วไปที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือก (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544) ประกอบด้วย สมรรถภาพทางกาย การศึกษาและการเข้ารับการอบรม เซาว์ปัญญา ทักษะประสบการณ์จากการทำงาน อายุ เพศ บุคลิกภาพ ความคิดริเริ่ม ความถนัด ทักษะคนที่มีความรู้ ความคาดหวังของผู้สมัคร ความสามารถในการพัฒนาตนเอง และสภาพแวดล้อมอื่นๆ

ดังนั้น กระบวนการสรรหาและคัดเลือกเป็นกระบวนการที่สำคัญในการแสวงหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์กรให้เข้ามาสมัครงาน และทำการคัดเลือกเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะงานมากที่สุด ซึ่งกระบวนการดังกล่าวอาจดำเนินการโดยองค์กรเองหรือดำเนินการผ่านบริษัทจัดหางาน

2.1.2 อุปทานแรงงาน

องค์กรมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับองค์กรมาร่วมงาน ในอีกทางหนึ่งตัวบุคคลเองก็มีสิทธิที่จะเลือกงานและองค์กรที่ตนพึงพอใจ ซึ่งปัจจัยหลักที่มีผลดึงดูดใจผู้สมัครงานเลือกองค์กร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, อ้างถึงใน ณรงค์ จองใจอนุรักษ์, 2550) มีดังนี้

(1) ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย

(1.1) ลักษณะงานมีส่วนก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน เช่น งานที่มีความท้าทาย มีโอกาสในการเรียนรู้ เป็นงานสร้างสรรค์ และมีโอกาสสำเร็จ

(1.2) ทักษะในการทำงานหรือความชำนาญในงานที่ทำนั้นจะต้องสอดคล้องไปกับลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และเงินเดือน

(1.3) ฐานะทางวิชาชีพมีส่วนก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน หากอยู่ในระดับอาชีพที่คนทำงานคิดว่ามีฐานะทางอาชีพสูง

(1.4) ขนาดของหน่วยงาน พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงานหากหน่วยงานนั้นเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก เนื่องจากจะทำให้พนักงานมีโอกาสที่จะรู้จักกันง่าย ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นกันเอง

(1.5) ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน หากพนักงานมีบ้านไกลจากที่ทำงาน อาจเกิดความเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง และส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

(1.6) สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่น มีส่วนก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน เช่นคนทำงานในเมืองเล็กจะพึงพอใจในงานมากกว่าคนทำงานในเมืองใหญ่ เนื่องจากความคุ้นเคยและใกล้ชิด ทำให้มีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นมากกว่า

(1.7) โครงสร้างของงานมีส่วนก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความชัดเจนของงานที่สูง ส่งผลให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น

(2) ปัจจัยด้านการจัดการ ประกอบด้วย

(2.1) ความมั่นคงในงาน เนื่องจากพนักงานจะสนใจในงานที่ตนมีความสามารถ มีความก้าวหน้า และได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน

(2.2) รายรับ พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงานหากได้รับรายรับที่ดีคือเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตอย่างเพียงพอ

(2.3) โอกาสก้าวหน้า โดยเฉพาะอาชีพที่ต้องอาศัยความชำนาญ โอกาสก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเกิดความพึงพอใจในงาน

(2.4) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ที่หน่วยงานมอบให้เพื่อควบคุมสั่งการผู้ร่วมงานให้ทำงานที่มอบหมายให้เสร็จ หากตำแหน่งงานใดมีอำนาจหน้าที่ไม่เด่นชัด ส่งผลให้ผู้ทำงานอึดอัด

(2.5) สภาพการทำงานของสำนักงานที่ดีมีผลทำให้พนักงานพึงพอใจ

(2.6) ความศรัทธาในผู้บริหารในด้านความสามารถ ส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพอใจในงานเช่นกัน

นอกจากนี้ปัจจัยด้านการจัดการข้างต้นแล้ว ในปัจจุบันองค์กรหลายองค์กรยังให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการชื่อเสียงองค์กรโดยการสร้างแบรนด์นายจ้างเพื่อใช้เป็นเครื่องมือดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพและความสามารถให้เข้ามาทำงานกับองค์กรและอยู่กับองค์กรไปนานๆ (ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร, สิงหาคม 2558) ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวจะส่งผลต่อเนืองให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับที่ทำงาน รวมทั้งพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มความสามารถ นำองค์กรไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขัน

(3) ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย

(3.1) ประสบการณ์ เนื่องจากการทำงานมานานจนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญ ส่งผลให้มีความพอใจในงานที่ทำมากกว่าคนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า

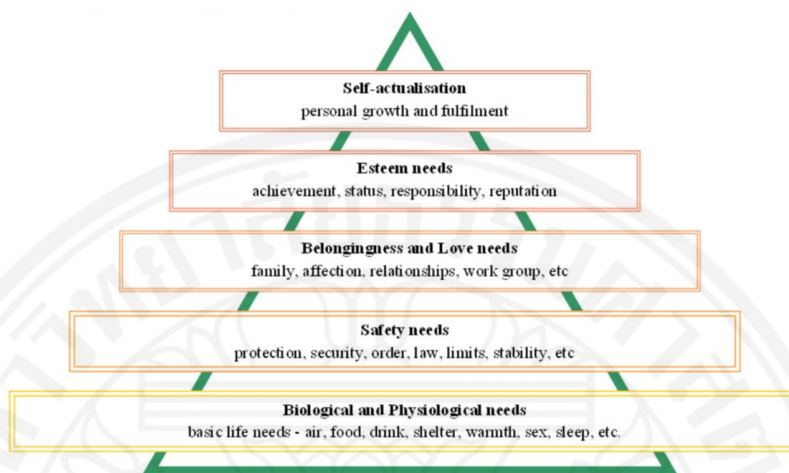
(3.2) เพศ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานตามลักษณะงาน ความทะเยอทะยาน และความต้องการด้านการเงิน

(3.3) อายุ จะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน

(3.4) การศึกษา โดยลักษณะงานที่ต้องมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน

(3.5) ระดับเงินเดือนที่มากพอกับการดำรงชีพตามสถานภาพ ซึ่งระดับรายได้ที่สูงมีผลต่อความพึงพอใจในงานมากกว่าระดับรายได้ที่ต่ำ

2.1.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)



ภาพที่ 2.1 แผนภาพทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

ที่มา: Maslow (1954, อ้างถึงใน Businessballs, 2014)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ซึ่งกล่าวถึงความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้น โดยพัฒนาจากความต้องการระดับพื้นฐานไปสู่ความต้องการระดับสูงขึ้นไปเป็นลำดับ 5 ขั้นดังนี้

(1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นความต้องการพื้นฐานของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย

(2) ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ

(3) ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน และได้รับการยอมรับจากสมาชิกในสังคม

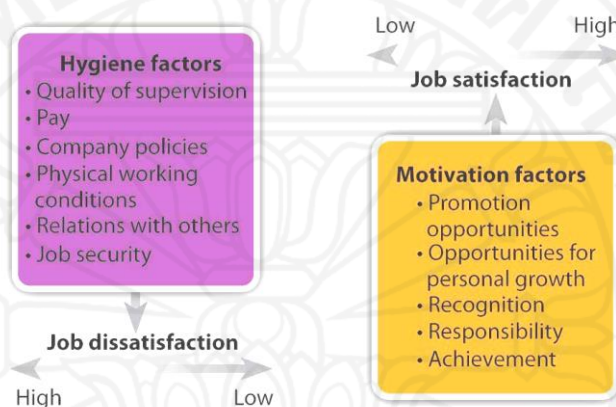
(4) ความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการด้านการนับถือตนเอง ได้รับการยกย่องจากสังคม

(5) ความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง

กลไกการทำงานของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการจะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มความต้องการที่เกิดจากการขาดแคลน (deficiency needs) ซึ่งเป็นความต้องการในระดับต่ำ ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการด้านความปลอดภัย โดยความต้องการในระดับดังกล่าวจะ

ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล และกลุ่มต้องการก้าวหน้า และพัฒนาตนเอง (growth needs) ซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูงได้แก่ความต้องการด้านสังคม ด้านเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต โดยความต้องการในระดับดังกล่าวจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายในตัวบุคคล อีกทั้งหากความต้องการในลำดับขั้นใดได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้วจะไม่สามารถนำมาเป็นเงื่อนไขในการจูงใจบุคคลได้อีกต่อไป

2.1.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg' Two - Factor Theory)



ภาพที่ 2.2 แผนภาพสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg' Two - Factor Theory)

ที่มา: Herzberg (1959, อ้างถึงใน Flatworldknowledge, 2557)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg' Two - Factor Theory) ประกอบด้วย

2 ปัจจัยดังนี้

(1) ปัจจัยอนามัย (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในการทำงาน แต่ยังไม่เพียงพอที่จะนำไปใช้ในการจูงใจ หรือส่งเสริมให้คนทำงานให้มีประสิทธิภาพหรือผลผลิตมากขึ้นได้ ดังนั้นปัจจัยดังกล่าวถือเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic)

(2) ปัจจัยจูงใจ (motivating factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในงาน ดังนั้นปัจจัยดังกล่าวถือเป็นปัจจัยภายใน (Intrinsic)

กลไกการทำงานของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg' Two - Factor Theory) นั้น หัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัยก่อนเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นกลาง ปราศจากความไม่พอใจของพนักงาน หลังจากนั้นจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.1.5 ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG theory)



ภาพที่ 2.3 แผนภาพทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG theory)

ที่มา: Alderfer (1969, อ้างถึงใน Novabizz, 2557)

ทฤษฎีแรงจูงใจ อี อาร์ จี (ERG Theory) ของเคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) เป็นทฤษฎีที่นำเสนอเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวมีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of needs Theory) แต่แตกต่างกันเรื่องลำดับขั้นของการเกิดความต้องการ โดยทฤษฎีแรงจูงใจ อี อาร์ จี นั้นไม่ได้คำนึงถึงลำดับขั้นการเกิดขึ้นก่อนหรือหลังของความต้องการ อีกทั้งความต้องการหลายๆ อย่างสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้ โดยทฤษฎีดังกล่าวแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

(1) ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อการอยู่รอดของชีวิต ประกอบด้วย อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทน

(2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนภายในและภายนอกองค์กร ได้รับการยอมรับหรือยกย่องจากผู้อื่น

(3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการภายในในระดับสูงสุด ในการที่จะใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ในการพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า

กลไกการทำงานของทฤษฎีแรงจูงใจ อี อาร์ จี (ERG Theory) ขึ้นอยู่กับระดับการตอบสนองต่อความต้องการ และขนาดของความต้องการ กล่าวคือหากระดับการตอบสนองต่อความต้องการในความต้องการด้านใดยังอยู่ในระดับต่ำ ความต้องการในด้านดังกล่าวจะยังคงอยู่ แต่หากความต้องการด้านใดที่ได้รับการตอบสนองที่เพียงพอแล้ว มนุษย์จะเปลี่ยนไปให้ความสำคัญต่อความต้องการด้านอื่นๆ แทน หรือหากความต้องการในด้านใดที่ได้รับการตอบสนองน้อยเนื่องจากมีอุปสรรค มนุษย์จะเปลี่ยนไปให้ความสำคัญกับความต้องการด้านอื่นๆ แทน

2.1.6 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory)



ภาพที่ 2.4 แผนภาพทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Need Theory)
ที่มา: David McClelland (1960, อ้างถึงใน managementpocketbooks, 2012)

ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Need Theory) พัฒนาขึ้นโดย David McClelland เป็นทฤษฎีที่นำเสนอว่าความต้องการของมนุษย์ 3 ประการที่ถูกพัฒนามาจากสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ที่เรียนรู้มาในชีวิต ซึ่งความต้องการที่โดดเด่นที่สุดจะถูกสะท้อนออกมาทางบุคลิกภาพ โดยความต้องการ 3 ประการมีดังนี้ (นิตยา วิมุต, 2553)

- (1) ความต้องการความสำเร็จ (Need of Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ และปรารถนาที่จะทำสิ่งต่างๆให้ดีขึ้น
- (2) ความต้องการเป็นที่รัก (Need of Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับ หรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องความจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในกลุ่ม
- (3) ความต้องการอำนาจ (Need of Power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น เป็นผู้นำในการตัดสินใจ โดยความต้องการอำนาจมี 2 ประเภทคือ ประเภทหิวอำนาจ (Personal power drive) เป็นความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่น และประเภทรักสถาบัน (Institution power drive) เป็นความต้องการที่จะรวมกลุ่มกันเพื่อทำภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย

2.1.7 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์

กรรณิการ์ ดาวธง (2552) กล่าวถึงการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management) คือ การบริหารจัดการเพื่อสร้างคุณภาพและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งรวมถึงตั้งแต่การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถที่ดีที่สุด การพัฒนา การรักษาบุคลากร และจูงใจให้บุคลากรแสดงศักยภาพสูงสุด โดยที่การสรรหาและคัดเลือกนั้นจะมุ่งเน้นที่จะคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือมีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ตามทิศทางที่องค์กรต้องการ ใน

ส่วนของการพัฒนาศักยภาพนั้นจะเป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อสร้างความชำนาญและทักษะเฉพาะด้านของพนักงาน สำหรับการรักษามูลค่าการนั้นจะเป็นการมุ่งเน้นในเรื่องการออกแบบผลประโยชน์ตอบแทนเพื่อใช้เป็นการจูงใจเฉพาะบุคคลที่มีความต้องการแตกต่างกัน รวมถึงการเชื่อมโยงการบริหารผลตอบแทนเข้ากับการบริหารผลการปฏิบัติ และส่วนสุดท้ายคือการจูงใจเพื่อเป็นการมุ่งเน้นให้พนักงานมีสิ่งกระตุ้นให้พนักงานแสดงศักยภาพในการทำงาน

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีต พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง (Big 4) ของ First jobbers ดังนี้

2.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง (Big 4) ของ First jobbers ซึ่งแบ่งหัวข้อที่จะศึกษาออกเป็น 4 ปัจจัยย่อย ได้แก่ เพศ ระดับผลการเรียนเฉลี่ย รายได้ต่อเดือนของครอบครัว และภูมิลำเนา โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1.1 เพศ

โดยปกติเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการที่ต่างกัน รวมถึงความต้องการทางด้านแรงงาน เนื่องจากมีการคาดหวังที่แตกต่างกัน ซึ่งเพศชายจะมีความคาดหวังจากงานและความก้าวหน้าจากการทำงานสูงกว่าเพศหญิง (Clark, 1997, อ้างถึงใน รัตนรพี ณ นคร, 2554) อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษาบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ รัตนรพี ณ นคร (2554) พบว่าเพศไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษณา จันทร์แดง (2557) พบว่าเพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ นอกจากนี้ อัจฉริยา ปทุมวัน (2552) พบว่าเพศที่แตกต่างกันพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกันสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวัยทำงานตอนต้นในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลงานวิจัยข้างต้นขัดแย้งกับงานวิจัยของ Bigoness (1988, อ้างถึงใน นิรามิส อรุโณทอง, 2539) ซึ่งพบว่าเพศชายกับเพศหญิงให้ความสำคัญในเรื่องของเงินเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพ และน้ำใจของเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน แต่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมของงานเหมือนกัน นอกจากนี้ งานวิจัยของอัจฉริยา ปทุมวัน (2552) ก็พบว่ามีบางปัจจัยที่ทั้งเพศชาย

และหญิงให้ความสำคัญแตกต่างกัน เช่น ปัจจัยทางด้านความมั่นคงที่เพศหญิงให้ความสำคัญมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณรงค์ จงใจอนุรักษ์ (2550) แต่เพศชายกลับให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงานมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากสภาพสังคมที่เพศหญิงมีข้อจำกัดในการทำงานมากกว่า งานบางตำแหน่งหรือบางองค์กรไม่รับเพศหญิง เพราะมีภาระในการตั้งครรภ์ หรือมีภาระหน้าที่ดูแลบุตรมากกว่าเพศชาย ดังนั้น เพศหญิงจึงต้องการความมั่นคงในงานมากกว่าเพศชาย สำหรับปัจจัยด้านอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระ และความท้าทายในงานที่เพศชายให้ความสำคัญมากกว่าเพศหญิงเนื่องด้วยธรรมชาติของเพศชายที่ต้องการการเอาชนะและมีอำนาจควบคุมมากกว่าเพศหญิง

2.2.1.2 ระดับผลการเรียนเฉลี่ย

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจิตใจ ในการเลือกงานของนักศึกษาใหม่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ของนิรามิส อรุณทอง (2539) พบว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยต่างกันจะมีปัจจัยจิตใจในการเลือกงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดว่าสภาพการจ้างงานในปัจจุบัน หลายๆ องค์กรยังให้ความสำคัญกับเกรดเฉลี่ยของผู้สมัครงาน โดยที่นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยสูงจะเป็นที่สนใจขององค์กรโดยทั่วไปมากกว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยต่ำ ดังนั้น นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยสูงจึงมีโอกาสในการเลือกองค์กรที่ต้องการทำงานได้มากกว่า และให้ความสำคัญกับปัจจัยจิตใจในการเลือกงานต่างๆ สูงกว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยต่ำ อย่างไรก็ตาม นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยต่างกันจะมีปัจจัยจิตใจในการเลือกงานด้านลักษณะงาน สวัสดิการ และโอกาสในการพัฒนาตนเองต่างกัน โดยที่นักศึกษาใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ย 2.76 ขึ้นไปให้ความสำคัญกับปัจจัยจิตใจในการเลือกงานมากกว่านักศึกษาใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ย 2.51-2.75 เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ได้รับความสนใจจากองค์กรมากกว่า จึงมีโอกาสเลือกงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถมากกว่า อย่างไรก็ตาม กลุ่มนักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยต่ำ (ต่ำกว่า 2.50) ก็ยังคงให้ความสำคัญกับลักษณะงานในระดับสูงเช่นกัน เนื่องด้วยนักศึกษาในกลุ่มดังกล่าวจะพิจารณาถึงลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรจะอยู่ในขีดความสามารถของตนหรือไม่ เพราะเกรงว่าจะไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ ส่วนนักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยปานกลาง (2.51-2.75) ไม่ค่อยกังวลใจกับเรื่องนี้มากนัก

นอกจากนี้ นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ย 2.51 ขึ้นไป จะให้ความสำคัญกับสวัสดิการมากกว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยต่ำกว่า 2.50 เนื่องจากนักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยไม่สูงจะเป็นที่สนใจขององค์กรน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ ดังนั้น โอกาสในการเลือกงานจึงน้อยกว่า การที่จะเข้าไปทำงานกับองค์กรใดในระยะแรกจึงต้องพิสูจน์ความสามารถของตนเองให้องค์กรได้เห็นก่อน อีกทั้งคนกลุ่มนี้อาจจะไม่มีโอกาสในการทำงานกับองค์กรในระยะยาว จึงไม่คำนึงถึงสวัสดิการซึ่งเป็นผลที่จะได้รับในระยะยาว

อีกทั้งนักศึกษาใหม่ที่มีเกรดเฉลี่ยดีถึงดีมาก ให้ความสำคัญกับโอกาสในการพัฒนาตนเองสูงกว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยปานกลางและต่ำ เพราะนักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยดีและดี มากขอรับการเปลี่ยนงานไปเรื่อยๆ เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์การทำงานของตนเองและเป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น มากกว่าการทำงานให้กับองค์กรใดองค์กรหนึ่งเป็นระยะเวลา นานๆ นอกจากนี้ นักศึกษากลุ่มดังกล่าวยังหางานใหม่ได้ง่ายกว่านักศึกษากลุ่มอื่นๆ

2.2.1.3 รายได้ต่อเดือนของครอบครัว

หากพิจารณาในด้านเศรษฐกิจ อาจคาดคะเนได้ว่านักศึกษาที่มีฐานะ ครอบครัวที่ยากจนน่าจะทำให้ให้ความสำคัญกับรายได้ในการเลือกงานมากกว่านักศึกษาที่มาจากครอบครัว ที่มีฐานะดีซึ่งไม่พบงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว ในทางกลับกันกลับพบว่านักศึกษาที่มีรายได้ ต่อเดือนของครอบครัวที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานไม่แตกต่างกัน จากงานวิจัยของ นิรามิส อรุณทอง (2539) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจใน การเลือกงานของบัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เนื่องจากกลุ่มที่มีรายได้ต่อครัวเรือนน้อยไม่ เคยมีโอกาสนในการบริโภคของฟุ่มเฟือยจนกลายเป็นความเคยชิน และกลุ่มที่มีรายได้ครัวเรือนสูงนั้นก็ มีความสามารถในการบริโภคสิ่งฟุ่มเฟือยอยู่แล้ว ดังนั้น เงินจึงไม่ใช่ปัจจัยที่ให้ความสำคัญมากนัก

งานวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของชินภัทร ต้นศรีสกุล (2537) ที่ ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน กองตรวจคนเข้าเมือง กรมตำรวจ ซึ่งพบว่ารายได้ของครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยดังกล่าวข้างต้นได้ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างบาง กลุ่มซึ่งอาจมีลักษณะเฉพาะเท่านั้น ซึ่งหากศึกษากับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ที่มีลักษณะที่แตกต่างกัน ออกไป อาจพบผลการวิจัยที่แตกต่างจากผลการวิจัยดังกล่าวได้ นอกจากนี้ งานวิจัยข้างต้นยังเป็นการศึกษาในปี 2537 และ 2539 ซึ่งมีสภาพเศรษฐกิจที่แตกต่างจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน (พ.ศ. 2559) ค่อนข้างมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ครัวเรือนและการ ตัดสินใจเลือกงาน

2.2.1.4 ภูมิสำเนา

จากการศึกษางานวิจัยของจารุภรณ์ เกาละทัต (2528) เรื่องปัจจัยบาง ประการที่มีผลกระทบต่อการจูงใจในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณี เจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่าปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจที่ต่างกันสามารถจูงใจ เจ้าหน้าที่ที่มีภูมิสำเนาต่างกันได้ ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคล กับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (นิรามิส อรุณทอง, 2539) ที่ว่านักศึกษาที่มีภูมิสำเนาต่างกัน มีปัจจัยจูงใจเลือกงานในภาพรวมไม่ต่างกัน เนื่องจากการเข้ามาศึกษาที่

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นการหล่อหลอมวัฒนธรรมและค่านิยมของสถาบันจึงก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.2.2 ปัจจัยด้านการจูงใจในการเลือกงาน

2.2.2.1 ลักษณะงาน

โดยทั่วไปนักศึกษาที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี จะมีอายุเฉลี่ยที่ 21-23 ปีซึ่งนับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น Y หรือ ผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – พ.ศ. 2538 โดยคนกลุ่มนี้เติบโตมาในยุคดิจิทัล ที่เต็มไปด้วยการสื่อสารผ่านอีเมล เทคโนโลยีบนมือถือ อินเทอร์เน็ต และ สื่อออนไลน์ มีความเชื่อมั่นในความคิดเห็นของตนเองสูง มีสไตล์การใช้ชีวิตอย่างสมดุล (PwC, 2013) และจากการศึกษางานวิจัยเรื่องการศึกษาคติกรรมการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อการทำงานในองค์กร ของกรณีย์ รังษิโย (2556) พบว่าลักษณะงานที่กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายชอบคือ การทำงานที่ได้เจอคนตลอดเวลา เพราะพวกเขาเชื่อว่าความสัมพันธ์และความคิดใหม่ๆ จะเกิดจากการที่ได้พบปะผู้คน อีกทั้งพวกเขาชอบการทำงานที่มีอิสระทางความคิด งานที่ท้าทายความสามารถของตน งานที่ได้ทำเป็นทีม มีขอบเขตหน้าที่ในการทำงานที่ชัดเจน มีโอกาสออกนอกสถานที่และสามารถทำงานที่ไหนก็ได้

การศึกษาของ กรณีย์ รังษิโย (2556) พบว่า ลักษณะงานที่กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายไม่ชอบคืองานที่ไม่มีขอบเขตของงานที่แน่นอน เนื่องจากกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ต้องการทราบขอบเขตการทำงานและรู้หน้าที่การทำงานของตนเอง อีกทั้งกลุ่มดังกล่าวไม่ชอบงานที่ก้าวก่ายชีวิตส่วนตัวของตน เช่น งานที่ไม่จบในเวลาจนทำให้ไม่สามารถแบ่งเวลาส่วนตนได้ เนื่องจากกลุ่มคนดังกล่าวเป็นกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับเรื่อง Work/life balance ซึ่งการศึกษาดังกล่าวขัดแย้งกับงานวิจัยที่ศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างความเครียดกับลักษณะงานและขอบเขตงานของบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของพรรคพร เล็กขาว (2551) ที่พบว่า บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินที่รับรู้ลักษณะงานหรือขอบเขตงานในระดับที่แตกต่างกันจะมีความเครียดไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากลักษณะงานขององค์กรเป็นเรื่องร้องเรียนของประชาชนส่วนมาก และพนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโทจึงมีความสามารถเพียงพอในการดำเนินการเรื่องดังกล่าวให้สำเร็จได้ อีกทั้งบุคลากรขององค์กรก็ล้วนมีประสบการณ์ในการทำงาน นอกจากนี้ แม้วางานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินจะมีลักษณะงานที่มีความหลากหลาย ท้าทายและซับซ้อน แต่พนักงานที่รับรู้ถึงขอบเขตงานที่ต่างกันไปกลับไม่มีความเครียดที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความรับผิดชอบและความสำคัญของงาน จากการที่ต้องถือประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติเป็นประโยชน์สูงสุด ทุกคนจึงรับรู้ว่างานของตนเป็นงานที่มีความสำคัญและซับซ้อนหลากหลายต้องมีความรับผิดชอบสูง จึงไม่ส่งผลต่อความเครียด

2.2.2.2 โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

อัจฉริยา ปทุมวัน (2552) พบว่า วิทยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ จองใจนุรักษ์ (2550) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของคนหางานที่ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงานด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถให้มากขึ้นนั้นเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานรองจากด้านโอกาสในการบรรจุเป็นพนักงานประจำ

อีกทั้งงานวิจัยของ รัตนรพี ฦ นคร (2554) เรื่อง ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษา บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งสนับสนุนงานวิจัยทั้งสองข้างต้น เนื่องจากงานตรวจสอบบัญชีเป็นงานที่พนักงานทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองจากการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสิ่งดังกล่าวดึงดูดใจให้พนักงานตรวจสอบบัญชีรู้สึกสนุกและสนใจที่จะเรียนรู้งานจากการปฏิบัติงานนั้นๆ

2.2.2.3 โอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน

กรณีย์ รัชชโย (2556) กล่าวว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นวายมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อได้รับการยอมรับในที่ทำงานและได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หากสิ่งจูงใจนี้ไม่เป็นตามต้องการอาจนำไปสู่การลาออกจากรองครัดได้ ซึ่งขัดแย้งกับรัตนรพี ฦ นคร (2554) ที่พบว่าโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีภายในบริษัทตรวจสอบบัญชีอาจส่งผลเชิงลบต่อแรงจูงใจในการทำงาน เพราะบริษัทตรวจสอบบัญชีบางแห่งมีการกำหนดเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้น หากพนักงานคนใดมุ่งหวังที่จะเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ในบริษัทที่สังกัด เงื่อนไขดังกล่าวอาจเป็นแรงกดดันและสร้างความเครียดให้แก่พนักงานได้

2.2.2.4 ความมั่นคงในงาน

จากการศึกษางานวิจัยของนิรามิส อรุโณทอง (2539) ที่ว่าบัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 2538 ให้ความสำคัญกับความมั่นคงต่องานเป็นปัจจัยจูงใจในการเลือกงานที่สำคัญมากที่สุด ดังนั้น องค์กรจะต้องสร้างหลักประกันต่างๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ ให้บัณฑิตมีความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและได้มาตรฐาน เป็นสิ่งที่ทำให้บัณฑิตดังกล่าวสามารถทำงานกับองค์กรตลอดไป ซึ่งไปในแนวทางเดียวกับงานวิจัยของณรงค์ จองใจนุรักษ์ (2550) ที่พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานเรื่องการมีอาชีพที่มั่นคงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพิจารณาเลือกงานของคนหางานที่ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

2.2.2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

รัตนรพี ฦ นคร (2554) สรุปว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง เนื่องจาก

งานตรวจสอบบัญชีจะต้องมีการสับเปลี่ยนสมาชิกในทีมตรวจสอบตลอดเวลา ซึ่งทำให้การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในครั้งหนึ่งๆ ค่อนข้างสั้น การพัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจึงค่อนข้างจำกัด ถึงแม้ว่ากรณี รังษิโย (2556) จะพบว่าพนักงานที่เป็นเจเนอเรชันวายนั้นชอบการทำงานแบบเป็นที่ เป็นน้องที่มีความเป็นกันเอง ไม่มีลำดับชั้นในการทำงานมากหรือมีระยะห่างระหว่างเจ้านายและลูกน้อง ดังนั้น แม้ว่างานตรวจสอบบัญชีจะต้องมีการสับเปลี่ยนสมาชิกในทีมทำงานเป็นประจำ แต่หากในองค์กรมีวัฒนธรรมในการทำงานแบบเป็นที่ เป็นน้อง อาจจะเป็นปัจจัยจูงใจให้พนักงานตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งเนื่องจากมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็นกันเองมากกว่าบริษัททั่วไป

2.2.2.6 ผลตอบแทนและสวัสดิการ

อัจฉริยา ปทุมวัน (2552) พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญในลำดับรองๆ แต่ก็ยังให้ความสำคัญค่อนข้างมากอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับณรงค์ จงใจอนุรักษ (2550) ที่ว่าปัจจัยด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนให้น้ำหนักกับเรื่องรายได้ที่เพียงพอต่อค่าครองชีพสูงสุดในการเลือกงานของคนหางานที่ใช้บริการสำนักงานจัดหางานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

อีกทั้งการศึกษาของ รัตนรรักษ์ ณ นคร (2554) พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนคาดหวังจะได้รับจากการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้น ผลตอบแทนทั้งในรูปแบบเงินเดือน โบนัส ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล วันลาพักร้อน และอัตราการปรับขึ้นของเงินเดือน ที่มีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายนั้น สามารถเป็นแรงจูงใจเชิงบวกในการทำงานในองค์กรของพนักงานตรวจสอบบัญชี

2.2.2.7 ชื่อเสียงองค์กร

ปัจจัยหนึ่งในปัจจุบันที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กรคือการที่องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี ดังเช่นงานวิจัยของลัทพรธรณ กสิณัฐมานะวาท (2557) พบว่า ลักษณะองค์กรด้านสภาพแวดล้อมองค์กรทั้งด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสินค้าและบริการ ด้านลักษณะงาน และด้านวิสัยทัศน์และนวัตกรรมมีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานที่การไฟฟ้านครหลวงของผู้ที่กำลังสำเร็จการศึกษา เนื่องจากภาพลักษณ์ของนายจ้างที่ตรงกับคุณค่าของผู้สมัครเพียงใดก็ยัง สามารถดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพให้สมัครงานกับองค์กร

อีกทั้งลักษณะสำคัญของบุคคลที่เป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงจะเป็นเสมือนกระจกที่สะท้อนความฝันของผู้บริโภค ส่วนใหญ่ผู้บริโภคมักจะเป็นบุคคลที่มีวิถีชีวิตธรรมดา แต่ทุกคนปรารถนาที่จะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่สวยงาม ร่ำรวย มีเกียรติยศชื่อเสียง (สุมาลี สว่าง, 2548, อ้างถึงใน ปาริชาติ จุลกะ, 2555) ซึ่งการที่ได้ทำงานกับบริษัทที่มีชื่อเสียงก็เปรียบเสมือนการได้สร้างเกียรติยศชื่อเสียงให้ตนเอง ดังนั้น ชื่อเสียงขององค์กรจึงมีผลจูงใจให้บุคคลต้องการเข้าไปร่วมงานด้วย

2.2.2.8 ค่านิยม

งานวิจัยของอัจฉริยา ปทุมวัน (2552) สรุปในเรื่องเกี่ยวกับตำแหน่งและเกียรติยศในงาน ว่าวัยทำงานตอนต้นในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวไว้ที่ระดับปานกลาง เนื่องด้วยวัยนี้เป็นวัยที่เพิ่งเริ่มต้นทำงาน จึงสนใจในด้านความสำเร็จและรายได้มากกว่า เพราะสองปัจจัยดังกล่าวจะเป็นรากฐานที่ดีให้กับตนเองในอนาคต ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของนพรัตน์ นิยมญาติ (2551) พบว่าผู้สอบบัญชีมีค่านิยมให้ความสำคัญกับงานที่เน้นความสัมฤทธิ์ผล มีศักดิ์ศรีได้รับเกียรติจากการทำงาน เนื่องจากงานสอบบัญชีเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ และเหตุผลในการทำงาน อีกทั้งการทำงานยังเป็นการทำงานร่วมกับผู้อื่น และเป็นงานที่ได้บริหารจัดการสร้งงานและวางแผนด้วยตนเอง รวมถึงเป็นงานที่มีผลตอบแทนทางเศรษฐกิจที่คุ้มกับค่าครองชีพและได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีการอำนวยความสะดวกในการทำงาน

2.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่างๆจากการทบทวนงานวิจัยมากำหนดกรอบแนวคิดของงานวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง (Big 4) ของ First jobbers ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง (Big 4) ของ First jobbers

บทที่ 3 วิธีการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัยของการวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers ประกอบด้วย วิธีการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย สมมติฐาน การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 วิธีการวิจัย

สำหรับการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บข้อมูลทางแบบสอบถาม (Questionnaires) และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อสรุปผลการวิจัย

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย 2 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามดังนี้

3.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรอิสระในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.2.1.1 ปัจจัยด้านการจูงใจในการตัดสินใจเลือกงาน ได้แก่

- ลักษณะงาน
- โอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
- โอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน
- ความมั่นคงในงาน
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ผลตอบแทนและสวัสดิการ
- ชื่อเสียงองค์กร
- ค่านิยม

3.2.1.2 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่

- เพศ
- ระดับผลการเรียนเฉลี่ย
- รายได้ต่อเดือนของครอบครัว
- ภูมิลำเนา

3.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ตัวแปรตามในงานวิจัยนี้ คือ การเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers

3.3 สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเพื่อกำหนดปัจจัยที่มีผลการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers โดยสมมติฐานของงานวิจัยมีดังนี้

3.3.1 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านเพศ ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านระดับผลการเรียนเฉลี่ย ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านระดับรายได้ต่อเดือนของครอบครัว ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านภูมิลำเนา ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers แตกต่างกัน

3.3.2 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการจูงใจในการตัดสินใจเลือกงาน

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers

สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers

สมมติฐานที่ 11 ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers

สมมติฐานที่ 12 ปัจจัยด้านค่านิยม ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers

3.4 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ นักศึกษาจบใหม่ในระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี และเข้าทำงานในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง (Big 4) คือ Deloitte Touche Tohmatsu Jaiyos, EY, KPMG Phoomchai และ Pricewaterhouse Coopers ABAS ตั้งแต่ระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่มีอายุงานระหว่าง 6 เดือนไปจนถึง 2 ปี ซึ่งจากข้อมูลพนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งดังกล่าว พบว่ามีจำนวนประมาณ 1,600 คน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Taro Yamane โดยที่กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 ซึ่งสามารถคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากสูตรในการคำนวณดังนี้

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

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ โดยในงานวิจัยนี้กำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% (กำหนด e เท่ากับ 0.05)

N = จำนวนประชากร

แทนค่าในสูตร ได้ดังนี้

$$n = \frac{1,600}{1 + (1,600)(0.05)^2}$$

$$n = 320 \text{ ตัวอย่าง}$$

จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเท่ากับ 320 คน อย่างไรก็ตาม เพื่อเพิ่มอัตราการตอบกลับ ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวน 350 คน อีกทั้งผู้วิจัยจะใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการเลือกแจกแบบสอบถามเฉพาะนักศึกษาจบใหม่ในระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี และเข้าทำงานในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ตั้งแต่ระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่มีอายุงานระหว่าง 6 เดือนไปจนถึง 2 ปี

3.5 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยข้อมูลที่ได้นั้นเป็นข้อมูลที่เกิดจากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ผ่านการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) เฉพาะนักศึกษาจบใหม่ในระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี และเข้าทำงานในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย ตั้งแต่ระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่มีอายุงานระหว่าง 6 เดือนไปจนถึง 2 ปี จำนวน 350 ตัวอย่าง

3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยออกแบบขึ้นมาเอง จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการตั้งคำถาม ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คือแบบสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers โดยประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ชื่อเสียงองค์กร และค่านิยม โดยรายละเอียดของคำถามถูกออกแบบจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คำถามในส่วนนี้เป็นคำถามแบบปลายปิดซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งเป็นสเกลที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers โดยระดับของสเกลในการวัดมี 5 ระดับจากระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด จนถึงระดับมากที่สุด ดังนี้

ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนนเป็น	1
ระดับเห็นด้วยน้อย	ให้คะแนนเป็น	2
ระดับเห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนนเป็น	3
ระดับเห็นด้วยมาก	ให้คะแนนเป็น	4
ระดับเห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนนเป็น	5

ส่วนที่ 2 คือส่วนข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามมีลักษณะปลายปิดจำนวน 5 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว ซึ่งแต่ละข้อคำถามมีระดับการวัดข้อมูลประเภทลักษณะส่วนบุคคลต่างๆ ดังนี้

เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ระดับผลการเรียนเฉลี่ย เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio Scale)

สถาบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ระดับรายได้ต่อเดือนของครอบครัว เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทลำดับ (Ordinal Scale)

ภูมิลำเนา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจในการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers โดยเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ดังนี้

- นำแบบสอบถามไปสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง
- เก็บรวบรวมแบบสอบถาม และตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล
- ให้คะแนนคำตอบจากการตอบแบบสอบถามตามเกณฑ์การให้คะแนน และลงรหัส

ในแบบลงรหัส (Coding Form)

- บันทึกข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติจากคอมพิวเตอร์

โดยผู้วิจัยใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้แล้วทั้งจากตำรา เอกสาร บทความ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการค้นหาผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้ในการออกแบบแบบสอบถาม และใช้ประกอบการวิเคราะห์ผลการวิจัย

3.8 การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากขั้นตอนการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับการตอบครบถ้วนแล้ว จะทำการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลที่ตอบ (Completeness) สำหรับการตอบแบบสอบถาม ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ตามกระบวนการ อีกทั้งยังมีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ และความถูกต้องของแบบสอบถาม (Reliability and Validity) เพื่อเตรียมข้อมูลให้พร้อมในการนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ ซึ่งการวิเคราะห์ดังกล่าวเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผลโดยคอมพิวเตอร์ และโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS)

3.9 การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยนี้ โดยที่กำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

3.9.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านปัจจัยการจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง และปัจจัยส่วนบุคคล โดยสามารถวิเคราะห์แบบสอบถามได้ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นการอธิบายระดับความเห็นของปัจจัยด้านการจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของ First jobbers โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เมื่อรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดแล้ว สำหรับระดับการวัดข้อมูลประเภทลำดับ (Ordinal Scale) จะมีการจัดกลุ่มข้อมูลดังกล่าวออกเป็น 5 กลุ่ม โดยแบ่งเป็น ระดับความเห็นน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ซึ่งจะให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับ โดยสูตรการคำนวณช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยของระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของ First jobbers และการตัดสินใจเลือกทำงาน โดยคำนวณค่าจากสูตรได้เกณฑ์วัดดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความเห็น
1.00 – 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	เห็นด้วยน้อย
2.61 – 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
3.41 – 4.20	เห็นด้วยมาก
4.21 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นการอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับผลการเรียนเฉลี่ย ระดับรายได้ต่อเดือนของครอบครัว และภูมิลำเนาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำเสนอในรูปแบบความถี่และร้อยละ

3.9.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (Hypothesis Testing) เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ผลทางสถิติ ดังนี้

3.9.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

เพื่อจัดกลุ่มปัจจัยที่สัมพันธ์กันให้เป็นองค์ประกอบเดียวกัน

3.9.2.2 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ได้จากการทำการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) กับแรงจูงใจในการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers ของกลุ่มตัวอย่าง

3.9.2.3 การวิเคราะห์ Independent Sample T-Test

เพื่อทดสอบว่าปัจจัยทางประชากรศาสตร์ (เพศ) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers ของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่

3.9.2.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

เพื่อทดสอบระดับแรงจูงใจในการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers จะแตกต่างกันไปตามปัจจัยบุคคลหรือไม่

หลังจากการรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้
ลงรหัสแบบสอบถาม และถ่ายถอดรหัสแบบสอบถามลงในแบบฟอร์มลงรหัส (Coding Form) เพื่อที่จะ
สามารถนำไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ซึ่งจะนำผล
จากการประมวลดังกล่าวมาอภิปรายผล



บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ในประเทศไทยของ First Jobber โดยในบทนี้ผู้วิจัยได้นำเอาข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาประมวลผล และวิเคราะห์ค่าทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยใช้ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเลือกทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ชื่อเสียงองค์กร และค่านิยม รวมถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ ภูมิภาค สถานะการศึกษา ระดับผลการเรียนเฉลี่ย และรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน ซึ่งจากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างในบทที่ 3 จำนวนประชากร 1,600 คน ณ ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95 ได้ตัวอย่างที่เหมาะสมจำนวน 350 ตัวอย่าง หลังจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และได้รับข้อมูลตอบกลับมารวมทั้งสิ้น 413 ชุด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูล พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษามากกว่า 2 ปีและทำงานในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทยจำนวน 49 คน (คิดเป็นร้อยละ 11.86) อีกทั้งพบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษามากกว่า 2 ปีและทำงานในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย แต่มีอายุงานไม่ถึง 6 เดือนจำนวน 14 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.39) ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมีแบบสอบถามสำหรับใช้ประมวลผลทั้งสิ้นจำนวน 350 ชุดเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลชุดดังกล่าวมาประมวลผลและวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ซึ่งแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็นหัวข้อต่างๆ ดังนี้

4.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

จากการรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้มีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนจำนวนทั้งสิ้น 350 ชุด โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) พบว่ามีข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 4.1

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	สัดส่วน (%)
1. เพศ		
ชาย	108	30.9
หญิง	242	69.1
	350	100.0
2. ชื่อสำนักงาน		
Deloitte Touche Tomatsu	116	33.1
EY	77	22.0
KPMG Phoomchai	79	22.6
Pricewaterhouse Coopers	78	22.3
	350	100.0
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ระหว่าง 6 เดือน ถึง 1 ปี	146	41.7
ระหว่าง 1 ปี ถึง 1 ปีครึ่ง	73	20.9
ระหว่าง 1 ปีครึ่ง ถึง 2 ปี	131	37.4
	350	100.0
4. ภูมิลำเนา		
กรุงเทพมหานคร	231	66.0
ปริมณฑล	29	8.3
ภาคเหนือ	19	5.4
ภาคตะวันตก	5	1.4
ภาคตะวันออก	13	3.7
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	19	5.5
ภาคใต้	20	5.7
ภาคกลาง	14	4.0
	350	100.0

ตารางที่ 4.1

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	สัดส่วน (%)
5. สถาบันการศึกษาที่สำเร็จ		
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	59	16.9
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	90	25.7
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	74	21.1
มหาวิทยาลัยมหิดล	10	2.8
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	32	9.1
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	3	0.9
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	16	4.6
อื่นๆ	66	18.9
	350	100.0
6. ระดับผลการเรียนเฉลี่ย		
มากกว่า 3.50	107	30.6
3.26 – 3.50	104	29.7
3.01 – 3.25	82	23.4
2.76 – 3.00	39	11.1
2.51 – 2.75	15	4.3
2.25 – 2.50	3	0.9
	350	100.0
7. รายได้เฉลี่ยครอบครัว/เดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000	4	1.1
20,001 – 30,000 บาท	74	21.2
30,001 – 40,000 บาท	20	5.7
40,001 – 50,000 บาท	23	6.6
50,001 – 60,000 บาท	26	7.4
มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป	203	58.0
	350	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างสามารถแบ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ ออกเป็นเพศชายร้อยละ 30.9 เพศหญิงร้อยละ 61.1 โดยที่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 33.1 ทำงานที่บริษัท Deloitte Touche Tohmatsu Jaiyos และกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานที่บริษัท EY KPMG Poomchai และ Pricewaterhouse Coopers มีอัตราส่วนเฉลี่ยร้อยละ 20 ในแต่ละบริษัท และส่วนใหญ่มีอายุงาน ระหว่าง 6 เดือน ถึง 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.7 และส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร คิดเป็น ร้อยละ 66 โดยที่กลุ่มตัวอย่างสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 25.7 และ 21.1 ตามลำดับ และมีระดับผลการเรียนเฉลี่ยมากกว่า 3.50 คิดเป็นร้อยละ 30.6 อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างมีระดับรายได้ของครอบครัวมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 58

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชี ขนาดใหญ่ 4 แห่ง

จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ สามารถนำมาสรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อ การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ตามปัจจัยทั้ง 8 ปัจจัย ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัววัด (Descriptive Statistics)

ตัวแปรอิสระ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลค่า
1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน			
1.1 งานมีความน่าสนใจ ทำทหายความสามารถ	4.01	0.690	เห็นด้วยมาก
1.2 ท่านมีอำนาจความรับผิดชอบในงาน และมีอิสระ ในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน	3.50	0.842	เห็นด้วยมาก
1.3 งานที่มีลำดับขั้นตอนการทำงานชัดเจน	3.78	0.826	เห็นด้วยมาก
1.4 ลักษณะงานที่ทำน่าพอใจ	3.49	0.901	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัววัด (Descriptive Statistics) (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลค่า
2. ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง			
2.1 ท่านมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.21	0.711	เห็นด้วยมากที่สุด
2.2 พนักงานในระดับเดียวกันมีโอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนา	3.97	0.827	เห็นด้วยมาก
2.3 องค์กรมีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆ อย่างทันทั่วถึงและทั่วถึง	4.01	0.828	เห็นด้วยมาก
2.4 องค์กรมีโปรแกรมส่งพนักงานไปทำงานยังสาขาต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง	3.58	1.046	เห็นด้วยมาก
3. ปัจจัยด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน			
3.1 ท่านมีโอกาสเติบโต ก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งในสายงาน	4.10	0.697	เห็นด้วยมาก
3.2 นโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรท่านมีความยุติธรรม	3.96	0.729	เห็นด้วยมาก
3.3 ความเป็นไปได้ของการเจริญก้าวหน้าในงานมีความชัดเจน	4.13	0.674	เห็นด้วยมาก
4. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน			
4.1 องค์กรมีความมั่นคง	4.40	0.642	เห็นด้วยมากที่สุด
4.2 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านไม่เลิกจ้างพนักงานโดยง่าย	4.20	0.886	เห็นด้วยมาก
4.3 ท่านเชื่อว่าถ้าท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐาน ท่านก็จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดไป	4.00	0.822	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัววัด (Descriptive Statistics) (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลค่า
5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
5.1 เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับท่าน และให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	4.15	0.711	เห็นด้วยมาก
5.2 เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ	4.11	0.759	เห็นด้วยมาก
5.3 เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่าน	4.10	0.735	เห็นด้วยมาก
5.4 องค์กรของท่านมีการทำงานแบบเป็นที่เป็นน่อง มีความเป็นกันเอง ไม่มีลำดับชั้นในการทำงานมาก	4.02	0.874	เห็นด้วยมาก
6. ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ			
6.1 ท่านได้รับเงินเดือนในระดับที่เหมาะสม	3.44	0.961	เห็นด้วยมาก
6.2 องค์กรมีนโยบายการปรับเงินเดือนแต่ละปีอย่างเหมาะสม	3.50	0.978	เห็นด้วยมาก
6.3 โบนัส/ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับโดยผูกกับผลการดำเนินงานมีความเหมาะสม	2.91	1.114	เห็นด้วย ปานกลาง
6.4 องค์กรมีสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล, เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาพักร้อน เป็นต้น	3.71	0.946	เห็นด้วยมาก
6.5 มีความเหมาะสมระหว่างปริมาณของงานและเงินเดือนที่ได้รับ	2.97	1.048	เห็นด้วย ปานกลาง
7. ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร			
7.1 องค์กรเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป	4.05	0.850	เห็นด้วยมาก
7.2 องค์กรเป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ	4.30	0.779	เห็นด้วย มากที่สุด
7.3 องค์กรมีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร	3.79	0.955	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัววัด (Descriptive Statistics) (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลค่า
8. ปัจจัยด้านค่านิยม			
8.1 ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับงานที่เน้นความสัมฤทธิ์ผล	3.91	0.694	เห็นด้วยมาก
8.2 ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ทำให้ท่านได้รับเกียรติยศจากการทำงาน	3.70	0.839	เห็นด้วยมาก
8.3 ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีตำแหน่งที่ได้รับยกย่องในสังคม	3.72	0.830	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.2 ผู้วิจัยได้พิจารณาปัจจัยย่อยทั้ง 29 ปัจจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยของปัจจัยอิสระที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด 5 อันดับแรก โดยเรียงลำดับมากไปน้อย ดังนี้

อันดับที่ 1 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน: องค์กรมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 4.40 : เห็นด้วยมากที่สุด)

อันดับที่ 2 ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร: องค์กรเป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ (ค่าเฉลี่ย = 4.30 : เห็นด้วยมากที่สุด)

อันดับที่ 3 ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง: การมีโอกาสรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย = 4.21 : เห็นด้วยมากที่สุด)

อันดับที่ 4 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน: องค์กรจะไม่เลิกจ้างพนักงานโดยง่าย (ค่าเฉลี่ย = 4.20 : เห็นด้วยมาก)

อันดับที่ 5 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน : เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย = 4.15 : เห็นด้วยมาก)

ดังนั้นเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาระดับปัจจัยได้ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในเรื่องความน่าสนใจและท้าทายความสามารถของงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.01: เห็นด้วยมาก) รองลงมาคือ งานที่ทำมีลำดับขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.78: เห็นด้วยมาก)

ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในเรื่องการมีโอกาสรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.21: เห็นด้วย

มากที่สุด) รองลงมาคือ องค์กรมีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆ อย่างทันท่วงทีและทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.01: เห็นด้วยมาก)

ปัจจัยด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในเรื่องความเป็นไปได้ของการเจริญก้าวหน้าในงานมีความชัดเจนมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.13: เห็นด้วยมาก) รองลงมาคือ โอกาสในการเติบโตก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งในสายงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10: เห็นด้วยมาก)

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในเรื่ององค์กรมีความมั่นคงมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.40: เห็นด้วยมากที่สุด) รองลงมาคือ การที่องค์กรจะไม่เลิกจ้างพนักงานโดยง่าย (ค่าเฉลี่ย 4.20: เห็นด้วยมาก)

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในเรื่องเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.15: เห็นด้วยมาก) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.11: เห็นด้วยมาก)

ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในเรื่ององค์กรมีสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม เช่นค่ารักษาพยาบาล เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาพักร้อนมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.71: เห็นด้วยมาก) รองลงมาคือ องค์กรมีนโยบายการปรับเงินเดือนแต่ละปีอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.50: เห็นด้วยมาก)

ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นว่าองค์กรเป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ (ค่าเฉลี่ย 4.30: เห็นด้วยมากที่สุด) รองลงมาคือ องค์กรเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป (ค่าเฉลี่ย 4.05: เห็นด้วยมาก)

ปัจจัยด้านค่านิยม กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นว่าตนเองต้องการทำงานในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับงานที่เน้นความสัมฤทธิ์ผล (ค่าเฉลี่ย 3.91: เห็นด้วยมาก) รองลงมาคือ ตนเองต้องการทำงานในองค์กรที่มีตำแหน่งที่ได้รับการยกย่องในสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.72: เห็นด้วยมาก)

สำหรับตัวแปรตามที่ศึกษาคือ การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber โดยในแบบสอบถามมี 2 คำถาม คือ “หากท่านสามารถตัดสินใจใหม่ได้อีกครั้ง ท่านจะยังเลือกสมัครทำงานกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบันหรือไม่” และ “ท่านจะแนะนำเพื่อน/คนรู้จักให้สมัครเข้าทำงานกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน” เพื่อวัดระดับการตัดสินใจดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเกี่ยวข้องกันระหว่างคำถาม 2 คำถามดังกล่าวว่าเป็นคำถามที่วัดตัวแปรระดับการตัดสินใจตัวเดียวกันหรือไม่ โดยการคำนวณค่าสหสัมพันธ์ของคำถามทั้ง 2 คำถามตามตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3

ค่าสหสัมพันธ์ของระดับการตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าสหสัมพันธ์ แบบ Pearson	Sig
ระดับการตัดสินใจในการเลือกทำงาน ในบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง หากท่านสามารถตัดสินใจใหม่ได้อีก ครั้ง ท่านจะยังเลือกสมัครทำงานกับ บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ที่ท่าน ทำงานอยู่ในปัจจุบัน	3.84	0.987	0.788	0.000
ท่านจะแนะนำเพื่อน/คนรู้จักให้สมัคร เข้าทำงานกับบริษัทตรวจสอบบัญชี ขนาดใหญ่ที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน	3.82	0.949		

จากตารางที่ 4.3 ผู้วิจัยได้นำตัวแปรตามทั้ง 2 ตัวแปรมาหาความสัมพันธ์ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.788, p < 0.01$) ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าคำถาม 2 คำถามดังกล่าวเป็นคำถามที่วัดระดับการตัดสินใจตัวแปรเดียวกันคือ การตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้ค่าเฉลี่ยของคำถามทั้ง 2 ข้อดังกล่าวในการวัดระดับการตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลค่า
ระดับการตัดสินใจในการเลือกทำงานในบริษัท สอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง	3.83	0.915	มาก

จากตารางที่ 4.4 เป็นการพิจารณาตัวแปรตามที่ศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการตัดสินใจในการเลือกทำงานในบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber อยู่ในระดับ “มาก” โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์กับการตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber

จากวัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ที่ต้องการศึกษาว่าในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber แตกต่างกันหรือไม่ โดยผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับส่วนนี้ด้วยการใช้การวิเคราะห์ Independent-Sample T Test ในการทดสอบลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ (Sex) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการทดสอบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันด้านภูมิลำเนา (Address) สถาบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา (University) ระดับผลการเรียนเฉลี่ย (Grade) และระดับรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน (Family's income)

4.3.1 เพศกับการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers

กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 และกำหนดสมมติฐานที่ 1 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านเพศส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers

ตารางที่ 4.5

ผลการวิเคราะห์เพศกับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

เพศ	N	ค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกทำงาน (Mean)	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)	Sig.
ชาย	108	4.01	0.854	0.082
หญิง	242	3.75	0.932	

จากการทดสอบสมมติฐานเพศกับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ทั้ง 4 แห่งของ First Jobber โดยการหาค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Sample T Test) ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.082 ซึ่งมากกว่าค่า α 0.05 ดังนั้น จึงสรุปว่าเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจที่ตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากในปัจจุบันบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ทั้ง 4 แห่งให้ความเท่าเทียมในการคัดเลือกพนักงาน โดยทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างก็มีสิทธิเท่าเทียมกันสำหรับการได้รับการคัดเลือก อีกทั้งทั้งสองเพศต่างก็ให้ความสำคัญในเรื่องเงินเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพในระดับที่ไม่ต่างกัน ส่งผลให้ทั้งสองเพศจึงสามารถเลือกอาชีพที่ส่งเสริมทางด้านเงินเดือนและความก้าวหน้า ดังนั้น ปัจจัยด้านเพศจึงไม่ส่งผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ซึ่งผลสรุปดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษณา จันทรแดง (2557) ที่พบว่าเพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ และผลการวิจัยของรัตนรर्थ ฌ นคร (2554) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษาบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง พบว่าเพศไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในองค์กร

4.3.2 ระดับผลการเรียนเฉลี่ยกับการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers

กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 และกำหนดสมมติฐานที่ 2 ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านระดับผลการเรียนเฉลี่ยส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers

ตารางที่ 4.6

ผลการวิเคราะห์ระดับผลการเรียนเฉลี่ยส่งผลกับการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

ระดับผลการเรียนเฉลี่ย	N	ค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกทำงาน (Mean)	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)	Sig.
มากกว่า 3.50	107	3.78	0.8046	0.045
3.26 – 3.50	104	3.82	0.8644	
3.01 – 3.25	82	3.70	1.0592	
2.25 – 3.00	57	4.12	0.9368	

ตารางที่ 4.7

ผลการทดสอบความแตกต่างด้านระดับผลการเรียนเฉลี่ยกับการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบ
บัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งแต่ละคู่ด้วยวิธี LSD

ระดับผลการเรียนเฉลี่ย		Mean Diff (I-J)	Std. Error	Sig.
< 3.50	3.26 – 3.50	-0.0464	0.1251	0.711
	3.01 – 3.25	0.0806	0.1333	0.546
	2.25 – 3.00	-0.3471*	0.1490	0.020
3.26 – 3.50	< 3.50	0.0464	0.1251	0.711
	3.01 – 3.25	0.1270	0.1342	0.345
	2.25 – 3.00	-0.3007*	0.1497	0.045
3.01 – 3.25	< 3.50	-0.0809	0.1333	0.546
	3.26 – 3.50	-0.1270	0.1342	0.345
	2.25 – 3.00	-0.4277*	0.1567	0.007
2.25 – 3.00	< 3.50	0.3472*	0.1490	0.020
	3.26 – 3.50	0.3007*	0.1497	0.045
	3.01 – 3.25	0.4277*	0.1567	0.007

จากการทดสอบระดับผลการเรียนเฉลี่ยกับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงาน
ตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(One-Way ANOVA) ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.045 ซึ่งน้อยกว่าค่า α 0.05 ดังนั้น จึงสรุปว่าระดับผลการ
เรียนเฉลี่ยที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4
แห่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบความ
แตกต่างด้านระดับผลการเรียนเฉลี่ยกับระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชี
ขนาดใหญ่ทั้ง 4 แห่งของ First Jobber แต่ละคู่ด้วยวิธี LSD พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญ ($P < 0.05$) ระหว่างผู้ที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยมากกว่า 3.50 และ 3.26 – 3.50 และ
3.01 – 3.25 กับ 2.25 – 3.00 ซึ่งสรุปได้ว่าผู้ที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยระหว่าง 2.25 – 3.00 นั้นจะ
มีแนวโน้มตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งสูงสุด

ผลการวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับงานวิจัยของนิรามิส อรุโณทอง (2539) ที่พบว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยต่างกันจะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการคาดการณ์ของผู้วิจัยที่ว่าองค์กรบางแห่งรวมถึงสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งยังให้ความสำคัญกับระดับผลการเรียนเฉลี่ยในการพิจารณาคัดเลือกพนักงาน เนื่องจากสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่เป็นสำนักงานที่มีชื่อเสียงทั้งในและต่างประเทศทางด้านความรู้ ความสามารถ และการบริการด้านที่ปรึกษาที่เป็นเลิศ ส่งผลให้การคัดเลือกพนักงานเพื่อเข้ามาร่วมงานกับองค์กรนั้นจำเป็นต้องใช้เกรดเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการวัดความรู้ทางด้านบัญชีและการสอบบัญชี โดยสำนักงานตรวจสอบบัญชีดังกล่าวมักมีระดับผลการเรียนเฉลี่ยขั้นต่ำในการรับสมัคร ดังนั้นผู้สมัครที่มีระดับผลการเรียนที่สูงจึงได้รับข้อเสนอจากสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ในการให้โอกาสเข้าทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชี แต่สำหรับผู้ที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำก็มีความต้องการเข้าไปทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่เช่นเดียวกับเพื่อนที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยที่สูง

4.3.3 ระดับรายได้ต่อเดือนของครอบครัวกับการเลือกทำงานกับสำนักงาน

ตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers

กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 และกำหนดสมมติฐานที่ 3 ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านระดับรายได้ต่อเดือนของครอบครัวส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers

ตารางที่ 4.8

ผลการวิเคราะห์ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัวกับการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

ระดับรายได้ต่อเดือนของครอบครัว	N	ค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกทำงาน (Mean)	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)	Sig.
น้อยกว่า/เท่ากับ 30,000 บาท	78	3.65	0.8875	0.124
30,001 – 60,000	69	3.95	0.8096	
มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป	203	3.85	0.9533	

จากการทดสอบระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัวกับการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way

ANOVA) ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.124 ซึ่งมากกว่าค่า α 0.05 ดังนั้นสรุปได้ว่ารายได้เฉลี่ยของครอบครัวที่ต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ทั้ง 4 แห่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิรามิส อรุโณทอง (2539) ที่พบว่านักศึกษาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อครอบครัวที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้ที่ต้องการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งนั้นมองเห็นถึงโอกาสของการได้รับรายได้เพิ่มในอนาคตจากการเติบโตของตำแหน่งหาร่วมงานกับสำนักงานสอบบัญชีมากกว่าการร่วมงานกับบริษัททั่วไป เนื่องจากสำนักงานสอบบัญชีดังกล่าวมีลำดับขั้นการเติบโตในงานอย่างชัดเจน ซึ่งการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่นำมาสู่การเพิ่มขึ้นของรายได้

4.3.4 ปัจจัยด้านภูมิฐานะกับการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers

กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 และกำหนดสมมติฐานที่ 4 ดังนี้

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านภูมิฐานะส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers

ตารางที่ 4.9

ผลการวิเคราะห์ภูมิฐานะกับระดับการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers

ภูมิฐานะ	N	ค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเลือกทำงาน (Mean)	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)	Sig.
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	260	3.82	0.9338	0.888
ภาคอื่นๆ	90	3.84	0.8638	

จากการทดสอบภูมิฐานะกับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.888 ซึ่งมากกว่าค่า α 0.05 ดังนั้นจึงสรุปว่าภูมิฐานะที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรามิส อรุโณทอง (2539) ที่ศึกษา

เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่พบว่านักศึกษาที่มีภูมิลำเนาต่างกันจะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสาเหตุของผลการวิจัยดังกล่าวนี้ เนื่องจากสำนักงานสอบบัญชีในประเทศไทยทั้ง 4 แห่งมีสำนักงานใหญ่อยู่ในกรุงเทพมหานคร แต่บริษัทมีนโยบายในการคัดเลือกนักศึกษาจบใหม่ทั่วทั้งประเทศไทย ดังนั้น ผู้ที่ต้องการร่วมงานกับทางสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งจึงไม่ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับถิ่นที่อยู่

4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers

จากการที่อาศัยข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยสามารถกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งได้ 8 ปัจจัย หลังจากการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ความเหมาะสมของปัจจัยและตัววัดเหล่านั้นอีกครั้งก่อนนำข้อมูลดังกล่าวไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป เพื่อให้ข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์มีความเหมาะสมที่จะนำไปสู่ผลการวิเคราะห์ที่ถูกต้อง อันเนื่องมาจากปัจจัยและตัววัดเบื้องต้นนั้นอาจมีความสัมพันธ์กันหรือมีแนวโน้มของข้อมูลไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสามารถนำมาจัดเรียงและกำหนดปัจจัยใหม่ในมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

4.4.1 การวิเคราะห์ความเหมาะสมตัวแปรโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ทั้ง 29 ตัวแปรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆพบว่า มีคู่ตัวแปรอิสระหลายคู่ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวมีผลต่อการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Regression Analysis) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรอิสระทั้งหมด ไปทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธี KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) และ Barlett's Test of Sphericity ในการทดสอบความเหมาะสมของตัวแปรอิสระที่จะทำการสกัดปัจจัย

KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) เป็นการทดสอบว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ และคำนวณเป็นค่า KMO โดยค่า KMO ที่สูงแสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมในการนำการวิเคราะห์ปัจจัยมาใช้ (ค่าที่ยอมรับคือ 0.5-1) และหากค่า KMO ต่ำกว่า 0.5 แสดงว่า ข้อมูลที่รวบรวมได้ไม่เหมาะที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัย ส่วนการทดสอบแบบ Barlett's Test of Sphericity เป็นการทดสอบความสัมพันธ์

ของตัวแปรว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์ระหว่างกันหรือไม่ ข้อมูลที่เหมาะสมจะต้องมีค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด โดยการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 และได้ตั้งสมมติฐานคือ

H_0 : ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน

H_1 : ตัวแปรมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน

ตารางที่ 4.10

แสดง KMO และ Bartlett's Test ของตัวแปร

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.874
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5740.215
	df	406
	Sig.	0.000

จากตารางที่ 4.10 พบว่ามีค่า KMO เท่ากับ 0.874 จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 29 ตัวแปร จึงสรุปได้ว่า เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เหมาะสมกับข้อมูลตัวอย่างที่มีอยู่ และสามารถนำมาใช้ในการแบ่งกลุ่มตัวแปรได้ อีกทั้งเมื่อทำการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า ค่า Chi-Square เท่ากับ 5740.215 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 จึงปฏิเสธ H_0 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 29 ตัวมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งจากผลวิเคราะห์สถิติทดสอบทั้งสองวิธีข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรต่างๆ ดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย และสามารถนำไปวิเคราะห์ปัจจัยต่อไปได้

4.4.2 การกำหนดกลุ่มปัจจัย

จากการทดสอบข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ขั้นตอนต่อมาผู้วิจัยได้ทำการสกัดปัจจัย (Extraction) ซึ่งเป็นการหาและกำหนดปัจจัยที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ หาสมการถดถอยเชิงเส้น โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีสกัดปัจจัยแบบ Principal Component Analysis (PCA) และใช้วิธีการหมุนแกนปัจจัยแบบ Varimax โดยใช้เกณฑ์ในการตัดสินจำนวนปัจจัยที่เหมาะสมจากการพิจารณาค่า Eigenvalue ที่มากกว่า 1 และค่า Factor Loading ของตัววัดในปัจจัยต้องไม่น้อยกว่า 0.33 รวมทั้งตัววัดแต่ละตัวต้องไม่มีค่า Factor Loading สูงใกล้เคียงกันในปัจจัยมากกว่า 1 ปัจจัย

เมื่อสกัดปัจจัยโดยวิธี PCA พบค่าของ Initial Eigenvalues ซึ่งหมายถึง ความแปรปรวนทั้งหมดในตัวแปรเดิมที่สามารถอธิบายได้ โดยปัจจัยจากตารางสามารถสรุปจำนวนตัวแปรได้ทั้งหมด 29 ตัวแปร ซึ่งสามารถจัดเป็นกลุ่มปัจจัยใหม่ได้ทั้งหมด 7 กลุ่มปัจจัยดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11

ค่า Eigenvalues ร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance) และร้อยละสะสมของความแปรปรวนของแต่ละปัจจัย (Cumulative %)

Component	Initial Eigenvalues		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9.001	31.038	31.038
2	2.842	9.802	40.840
3	2.383	8.218	49.058
4	1.895	6.533	55.591
5	1.382	4.765	60.356
6	1.259	4.341	64.698
7	1.007	3.473	68.170

ตัวแปรที่ได้จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยโดยพิจารณาจากค่าไอเกน (Eigenvalues) ที่มีค่ามากกว่า 1.0 สามารถแบ่งได้ 7 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ 1 สามารถอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรได้ร้อยละ 31.038

ปัจจัยที่ 2 สามารถอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรได้ร้อยละ 9.802

ปัจจัยที่ 3 สามารถอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรได้ร้อยละ 8.218

ปัจจัยที่ 4 สามารถอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรได้ร้อยละ 6.533

ปัจจัยที่ 5 สามารถอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรได้ร้อยละ 4.765

ปัจจัยที่ 6 สามารถอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรได้ร้อยละ 4.341

ปัจจัยที่ 7 สามารถอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรได้ร้อยละ 3.473

จากการจัดกลุ่มใหม่ข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อกลุ่มปัจจัยจากการจัดกลุ่มตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย และได้แสดงการเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มปัจจัยเดิมที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและกลุ่มปัจจัยใหม่ที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยตามตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12

เปรียบเทียบปัจจัยและตัวแปรจากการทบทวนวรรณกรรมและจากผลการวิเคราะห์ปัจจัย

ปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย
1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน 1.1 งานมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ 1.2 ท่านมีอำนาจความรับผิดชอบในงาน และมีอิสระในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน 1.3 งานที่ท่านมีลำดับขั้นตอนการทำงานชัดเจน 1.4 ลักษณะงานที่ท่าน่าพอใจ	1 ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ 1.1 งานมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ 1.2 ท่านมีอำนาจความรับผิดชอบในงาน และมีอิสระในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน 1.3 งานที่ท่านมีลำดับขั้นตอนการทำงานชัดเจน 1.4 ลักษณะงานที่ท่าน่าพอใจ 1.5 ท่านมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง 1.6 พนักงานในระดับเดียวกันมีโอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้เท่าเทียมและทั่วถึง
2 ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง 2.1 ท่านมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง 2.2 พนักงานในระดับเดียวกันมีโอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้เท่าเทียมและทั่วถึง 2.2 พนักงานในระดับเดียวกันมีโอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้เท่าเทียมและทั่วถึง 2.3 องค์กรมีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆ อย่างทันทั่วถึงและทั่วถึง 2.4 องค์กรมีโปรแกรมส่งพนักงานไปทำงานยังสาขาต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง	2 ปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า 2.1 องค์กรมีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆ อย่างทันทั่วถึงและทั่วถึง 2.2 องค์กรมีโปรแกรมส่งพนักงานไปทำงานยังสาขาต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง 2.3 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งในสายงานในอนาคต 2.4 นโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรท่านมีความยุติธรรม 2.5 ความเป็นไปได้ของการเจริญก้าวหน้าในงานมีความชัดเจน

ตารางที่ 4.12

เปรียบเทียบปัจจัยและตัวแปรจากการทบทวนวรรณกรรมและจากผลการวิเคราะห์ปัจจัย (ต่อ)

ปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย
3 ปัจจัยด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน 3.1 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งในสายงานในอนาคต 3.2 นโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรท่านมีความยุติธรรม 3.3 ความเป็นไปได้ของการเจริญก้าวหน้าในงานมีความชัดเจน	
4 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน 4.1 องค์กรมีความมั่นคง 4.2 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านไม่เลิกจ้างพนักงานโดยง่าย 4.3 ท่านเชื่อว่าถ้าท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐาน ท่านก็จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดไป	3 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน 3.1 องค์กรมีความมั่นคง 3.2 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านไม่เลิกจ้างพนักงานโดยง่าย 3.3 ท่านเชื่อว่าถ้าท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐาน ท่านก็จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดไป
5 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5.1 เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับท่านและให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี 5.2 เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ 5.3 เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่าน 5.4 องค์กรของท่านมีการทำงานแบบเป็นพี่เป็นน้อง ความเป็นกันเอง ไม่มีลำดับชั้นในการทำงานมาก	4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4.1 เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับท่านและให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี 4.2 เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ 4.3 เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่าน 4.4 องค์กรของท่านมีการทำงานแบบเป็นพี่เป็นน้อง ความเป็นกันเอง ไม่มีลำดับชั้นในการทำงานมาก

ตารางที่ 4.12

เปรียบเทียบปัจจัยและตัวแปรจากการทบทวนวรรณกรรมและจากผลการวิเคราะห์ปัจจัย (ต่อ)

ปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย
6 ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 6.1 ท่านได้รับเงินเดือนในระดับที่เหมาะสม 6.2 องค์กรมีนโยบายการปรับเงินเดือนแต่ละปีอย่างเหมาะสม 6.3 โบนัส/ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับโดยผูกกับผลการดำเนินงานมีความเหมาะสม 6.4 องค์กรมีสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล, เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาพักร้อน เป็นต้น 6.5 มีความเหมาะสมระหว่างปริมาณของงานและเงินเดือนที่ได้รับ	5 ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 5.1 ท่านได้รับเงินเดือนในระดับที่เหมาะสม 5.2 องค์กรมีนโยบายการปรับเงินเดือนแต่ละปีอย่างเหมาะสม 5.3 โบนัส/ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับโดยผูกกับผลการดำเนินงานมีความเหมาะสม 5.4 องค์กรมีสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล, เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาพักร้อน เป็นต้น 5.5 มีความเหมาะสมระหว่างปริมาณของงานและเงินเดือนที่ได้รับ
7 ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร 7.1 องค์กรเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป 7.2 องค์กรเป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ 7.3 องค์กรมีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร	6 ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร 6.1 องค์กรเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป 6.2 องค์กรเป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ 6.3 องค์กรมีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร
8 ปัจจัยด้านค่านิยม 8.1 ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับงานที่เน้นความสัมฤทธิ์ผล 8.2 ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ทำให้ท่านได้รับเกียรติยศจากการทำงาน 8.3 ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีตำแหน่งที่ได้รับการยกย่องในสังคม	7 ปัจจัยด้านค่านิยม 7.1 ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับงานที่เน้นความสัมฤทธิ์ผล 7.2 ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ทำให้ท่านได้รับเกียรติยศจากการทำงาน 7.3 ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีตำแหน่งที่ได้รับการยกย่องในสังคม

จากการวิเคราะห์ปัจจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้มีการปรับเปลี่ยนสมมติฐานงานวิจัยในส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง เพื่อให้สอดคล้องกับผลที่ได้จากการจัดกลุ่มปัจจัยดังต่อไปนี้

- สมมติฐานที่ 5** ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber
- สมมติฐานที่ 6** ปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber
- สมมติฐานที่ 7** ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber
- สมมติฐานที่ 8** ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber
- สมมติฐานที่ 9** ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber
- สมมติฐานที่ 10** ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber
- สมมติฐานที่ 11** ปัจจัยด้านค่านิยม ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber

นอกจากนี้ระหว่างการวิเคราะห์ปัจจัยที่ได้แบ่งตัววัดทั้งหมดออกเป็น 7 ปัจจัยข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการบันทึกคะแนนปัจจัย (Factor Score) ของแต่ละปัจจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติอื่นๆ ที่สนใจต่อไป

4.4.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น

การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber ซึ่งปัจจัยที่นำมาใช้วิเคราะห์เป็นปัจจัยที่ได้จากการจัดกลุ่มจากการวิเคราะห์ปัจจัย Factor Score (คะแนนของแต่ละปัจจัย) ที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยและคะแนนของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์หาสมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการสำหรับการหาความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจดังกล่าว หลังจากการวิเคราะห์การถดถอยดังกล่าวจะสามารถบอกได้ว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งอย่างมีนัยสำคัญ

ผู้วิจัยได้นำกลุ่มปัจจัยทั้ง 7 ปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง มาทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อ

พิจารณาว่าตัวแปรอิสระไม่ได้มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 7 ปัจจัยที่ได้จากการจัดกลุ่มปัจจัย ไม่มีปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber ผู้วิจัยใช้วิเคราะห์การถดถอยแบบ Multiple Regression โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 350 ชุด ที่ได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว และกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งใช้การนำตัวแปรเข้าสมการโดยวิธี All Enter จากการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยพิจารณาค่า Sig. ที่ได้จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับ ค่า α 0.05 พบผลจากการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.13

ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.622	0.387	0.374	0.723

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนด (R Square) สูงสุด คือ 0.374 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวสามารถอธิบายระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber (ตัวแปรตาม) ได้ร้อยละ 37.4 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 62.6 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ

ตารางที่ 4.14

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นของตัวแบบ (ANOVA)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.995	7	15.856	30.313	0.000
	Residual	175.760	336	5.23		
	Total	286.755	343			

จากการวิเคราะห์ผลจากตารางที่ 4.14 ผู้วิจัยจึงมีการตั้งสมมติฐาน คือ

H_0 : ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่สามารถนำมาใช้ในการพิจารณาระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber ได้

H_1 : ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถนำมาใช้ในการพิจารณาระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber ได้

การทดสอบตามตารางที่ 4.14 ได้ ค่า Sig. เป็น 0.000 ซึ่งน้อยกว่า α ของการทดสอบที่กำหนดระดับนัยสำคัญ (α) 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 นั่นคือตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถนำมาใช้ในการพิจารณาระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber ได้

ตารางที่ 4.15

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.486	0.357		-1.360	0.175
ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้	0.048	0.017	0.177	2.845	0.005
ปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า	-0.036	0.018	-0.118	-2.041	0.042
ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	0.056	0.025	0.113	2.179	0.030
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.062	0.017	0.184	3.538	0.000
ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	0.063	0.011	0.296	5.816	0.000
ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร	0.035	0.022	0.081	1.596	0.111
ปัจจัยด้านค่านิยม	0.063	0.021	0.144	2.957	0.003

จากตารางที่ 4.15 เมื่อพิจารณาค่า Sig. สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (T-Test ของปัจจัยที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05) มีจำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ ปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านค่านิยม จากผล

การวิเคราะห์ในตัวแปรแต่ละตัวมีค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (Beta Coefficient) ซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ในกรณีที่ตัวแปรอิสระตัวใดมีค่า Beta Coefficient สูง แสดงว่าตัวแปรอิสระตัวนั้นส่งผลต่อตัวแปรตามมาก และจากผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ ปัจจัยด้านค่านิยม ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า โดยผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นสามารถตอบสมมติฐานของงานวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าสถิติ T-Test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า ปัจจัยด้านความลักษณะงานและการเรียนรู้ส่งผลเชิงบวกต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของ First Jobber นั่นคือ การที่งานมีความน่าสนใจ ทำทลายความสามารถ พนักงานมีอำนาจความรับผิดชอบในงาน และมีอิสระในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน รวมทั้งพนักงานมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรัณย์รังสีโย (2556) เรื่องการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อการทำงานในองค์กร โดยที่กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายจะชอบทำงานที่ได้พบปะผู้คน และชอบการทำงานที่มีอิสระทางความคิด ซึ่งนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชีในปัจจุบันเกิดระหว่าง พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2538 ซึ่งเป็นกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายเช่นกัน อีกทั้งลักษณะงานของการตรวจสอบบัญชีนั้นเป็นงานที่ได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่พบปะผู้คน และมีการหมุนเวียนเปลี่ยนบริษัทที่เข้าตรวจสอบเกือบทุกเดือน ส่งผลให้พนักงานได้พบปะพนักงานบัญชี ผู้บริหารระดับกลาง หรือแม้กระทั่งผู้บริหารระดับสูงของบริษัทลูกค้า

ถึงแม้ว่าขั้นตอนการตรวจสอบบัญชีของสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่จะต้องดำเนินการภายใต้มาตรฐานการสอบบัญชีทั้งไทยและต่างประเทศ แต่การออกแบบการตรวจสอบก็ถือเป็นการให้อิสระทางความคิดแก่พนักงาน

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าสถิติ T-Test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.042 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า ปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าส่งผลเชิงลบต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber เนื่องจากพนักงานอาจเกิดความรู้สึกกดดันและก่อให้เกิดความเครียดแก่พนักงาน ในกรณีที่บริษัทมีการกำหนด

เงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่ง เช่น การสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพ (CPA) ภายในระยะเวลา 3 ปี อีกทั้งสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ทั้ง 4 แห่งมีการปรับตำแหน่งให้พนักงานทุกคนที่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือการที่องค์กรมีแผนการส่งพนักงานไปทำงานยังสาขาต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง อาจจะทำให้เกิดความเครียดในแง่ที่พนักงานอาจจะยังไม่พร้อมที่จะเติบโตไปกับตำแหน่งงานที่สำนักงานบัญชีหยิบยื่นให้ เป็นต้น นอกจากนี้ยังเป็นไปได้ว่า First Jobber อาจจะมองเพียงการเติบโตระยะสั้นมากกว่าการเติบโตระยะยาวในอนาคต เนื่องจากต้องการการทำงานที่ไม่กดดัน และต้องการเก็บชั่วโมงฝึกงานสำหรับใบประกอบวิชาชีพสอบบัญชีในระยะเวลาเพียง 3 ปี โดยหลังจากนั้นอาจจะวางแผนเปลี่ยนงาน ดังนั้นโอกาสเจริญก้าวหน้าในงานจึงส่งผลเชิงลบต่อการตัดสินใจเลือกงาน

ผลสรุปสมมติฐานดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนรพี ณ นคร (2554) ที่พบว่าโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีภายในบริษัทตรวจสอบบัญชีอาจส่งผลเชิงลบต่อแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากมีการกำหนดเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่ง

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าสถิติ T-Test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 7 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานส่งผลเชิงบวกต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber แสดงให้เห็นว่า ถ้าผู้สมัครงานคิดว่า องค์กรมีความมั่นคง และถ้าตนได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐาน ก็จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดไป ปัจจัยดังกล่าวจะดึงดูดให้ผู้สมัครต้องการทำงานกับองค์กรนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรามิส อรุโณทอง (2539) และณรงค์ จองใจนุรักษ์ (2550) ที่พบว่าปัจจัยเรื่องการเมืองอาชีพที่มั่นคงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพิจารณาเลือกงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากอาชีพสอบบัญชีนั้นเป็นอาชีพที่ต้องอาศัยทักษะความรู้ความสามารถเฉพาะทาง และต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของสภาวิชาชีพบัญชี โดยผู้ที่เข้ามาเป็นผู้ตรวจสอบบัญชีได้นั้น จะต้องเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชีเท่านั้น อีกทั้งสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งก็นับว่าเป็นบริษัทที่มีความมั่นคงสูง จากการที่เป็นบริษัทที่เป็นที่รู้จักในระดับประเทศ และระดับสากล อีกทั้งสเกลในการรับงานมีขนาดใหญ่ ปัจจัยดังกล่าวทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นต้องการที่จะทำงานกับองค์กร

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าสถิติ T-Test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 8 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลเชิงบวกต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First

Jobber แสดงว่า การทำงานแบบเป็นพี่เป็นน้อง มีความร่วมมือและช่วยเหลือกัน จะเป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้พนักงานต้องการเลือกทำงานกับองค์กรนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของในอดีต ของ ประภาพรศรีมณี ลิ้มสุคนธ์ และมนวิภา ผดุงสิทธิ์ (2554) ที่สรุปว่าวัฒนธรรมขององค์กรของสำนักงานสอบบัญชีส่วนใหญ่มีลักษณะการทำงานแบบครอบครัว ให้คำแนะนำและช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน อีกทั้งพนักงานกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มคนในเจนเนอเรชั่นวายที่ชื่นชอบการแบบเป็นพี่เป็นน้อง มีความเป็นกันเอง ไม่มีลำดับชั้นในการทำงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรัณย์ รังษิโย (2554) ในเรื่องดังกล่าว

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าสถิติ T-Test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 9 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉริยา ปทุมวัน (2552) พบว่าปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่วันทำงานตอนต้นในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญในระดับค่อนข้างมาก เนื่องจากสายอาชีพการตรวจสอบบัญชีเป็นอาชีพที่ต้องอาศัยทักษะ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์เฉพาะทางเพราะต้องทำงานที่อาศัยความละเอียดรอบคอบ ช่างสังเกต และมีความสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ อีกทั้งลักษณะงานมีความกดดันทั้งด้านความซับซ้อนของรายการที่ตรวจสอบ และด้านเวลาที่ต้องเสร็จให้ตรงตามกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนแน่นอน จากความต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้ทำงานภายใต้ความกดดัน พนักงานจึงคาดหวังจะได้รับผลตอบแทนทั้งในรูปแบบเงินเดือน โบนัส ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล วันลาพักร้อน และอัตราการปรับขึ้นของเงินเดือนในระดับที่เหมาะสมกับความทุ่มเท

สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าสถิติ T-Test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.111 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 10 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรไม่ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber เนื่องจากสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ทั้ง 4 แห่ง เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงในระดับที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้น เรื่องชื่อเสียงขององค์กรจึงไม่ได้เป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างนำมาใช้ในการพิจารณาเลือกสำนักงานสอบบัญชี ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของลัทพรธณ กสินธุ์มานะวาท (2557) ที่ว่าภาพลักษณ์มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานของผู้ที่กำลังสำเร็จการศึกษา

สมมติฐานที่ 11 ปัจจัยด้านค่านิยม ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าสถิติ T-Test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 11 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า ปัจจัยด้านค่านิยมส่งผลเชิงบวกต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ นิยมญาติ (2551) ที่พบว่าผู้สอบบัญชีมีค่านิยมให้ความสำคัญกับงานที่เน้นความสัมฤทธิ์ผล มีศักดิ์ศรีได้รับเกียรติจากการทำงาน เนื่องจากงานตรวจสอบบัญชีเป็นงานที่ประชาชนทั่วไปให้การยอมรับว่ามีเกียรติ จากการศึกษาที่ผลงานของผู้สอบบัญชีสามารถใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนความถูกต้อง ครบถ้วนของรายการในงบการเงิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักศึกษาที่จบใหม่มักให้เครดิตแก่อาชีพผู้ตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งมากกว่านักบัญชีทั่วไป

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

สำนักงานตรวจสอบบัญชีนับเป็นธุรกิจบริการ ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจของการดำเนินธุรกิจ เนื่องด้วยการตรวจสอบบัญชีเป็นการให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้งบการเงินเช่นนักลงทุน ลูกจ้าง เจ้าหนี้ ลูกค้า หน่วยงานรัฐบาล และสาธารณชน ในการใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ อีกทั้งตามมาตรฐานการสอบบัญชี ฉบับ 200 ยังกำหนดให้ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องรวมถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับความเป็นอิสระในงานตรวจสอบงบการเงิน จากข้อกำหนดดังกล่าวส่งผลให้สำนักงานตรวจสอบบัญชีจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่มีทักษะความรู้และความสามารถเฉพาะทางด้านการตรวจสอบบัญชีเพื่อที่จะสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ น่าเชื่อถือและสอดคล้องกับข้อกำหนดดังกล่าว โดยการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อดึงดูดพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับคุณลักษณะที่ต้องการขององค์กรให้มาสมัครงานองค์กรได้นั้น จะทำให้องค์กรมีตัวเลือกมากขึ้น และเมื่อพนักงานที่มีคุณสมบัติที่องค์กรต้องการได้รับคัดเลือกเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานเหล่านั้นจะสามารถทำงานได้ที่มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่จะสามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber โดยศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ โอกาสเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม รวมถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับผลการเรียนเฉลี่ย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว และภูมิภาค ว่ามีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber ที่แตกต่างกันหรือไม่ โดยผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลที่ได้จากผลที่ได้จากงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางการจัดการทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคัดเลือกพนักงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักศึกษาจบใหม่และเข้าทำงานในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ตั้งแต่ระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่มีอายุงานระหว่าง 6 เดือนไปจนถึง 2 ปี โดยการแจกแบบสอบถาม โดยที่ผู้วิจัยได้รับข้อมูลตอบกลับที่มีความสมบูรณ์รวมทั้งสิ้น 350 ชุด จึงนำข้อมูลดังกล่าวมาประมวลผลและวิเคราะห์ค่าทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และทำการสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างสามารถแบ่งออกเป็นเพศชาย ร้อยละ 30.9 เพศหญิงร้อยละ 69.1 โดยส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างทำงานที่ Deloitte Touche Tohmatsu Jaiyos คิดเป็นร้อยละ 33.1 ทั้งนี้ร้อยละ 41.7 ของกลุ่มตัวอย่างทำงานมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 6 เดือน ถึง 1 ปี โดยกลุ่มตัวอย่างมีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครร้อยละ 66 ของกลุ่มตัวอย่าง และร้อยละ 25.7 สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยร้อยละ 30.6 มีผลการเรียนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากกว่า 3.50 มีรายได้เฉลี่ยครอบครัวต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58

5.1.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber

จากการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ทั้ง 29 ตัวแปร โดยใช้วิธีการหมุนแกนแบบ Varimax สามารถจัดกลุ่มปัจจัยใหม่ได้ 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ ปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร และปัจจัยด้านค่านิยม โดยสามารถอธิบายระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งได้ร้อยละ 37.4 และเมื่อนำปัจจัยทั้ง 7 ดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ ปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านค่านิยม โดยรายละเอียดผลของการศึกษาตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวแปรตามสมมติฐาน มีดังนี้

5.1.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้

ส่งผลเชิงบวกต่อระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber เนื่องจากพนักงานในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายชอบงานที่ได้พบปะผู้คน ซึ่งงานตรวจสอบบัญชีนั้นเป็นงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่พบปะผู้คน และมีการหมุนเวียนเปลี่ยนบริษัทที่เข้าตรวจสอบเป็นประจำ ส่งผลให้พนักงานได้พบปะพนักงานบัญชี ผู้บริหารระดับกลาง หรือแม้กระทั่งผู้บริหารระดับสูงของบริษัทลูกค้า

5.1.2.2 ปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า

ส่งผลเชิงลบต่อระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber เนื่องจากพนักงานอาจเกิดความรู้สึกกดดันและก่อให้เกิดความเครียดแก่พนักงาน ในกรณีที่บริษัทมีการกำหนดเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่ง

5.1.2.3 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน

ส่งผลเชิงบวกต่อระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งนับว่าเป็นบริษัทที่มีความมั่นคงสูง จากการที่เป็นบริษัทที่เป็นที่รู้จักในระดับประเทศ และระดับสากล อีกทั้งสเกลในการรับงานมีขนาดใหญ่

5.1.2.4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ส่งผลเชิงบวกต่อระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber วัฒนธรรมขององค์กรของสำนักงานสอบบัญชีส่วนใหญ่มีลักษณะการทำงานแบบครอบครัว ให้คำแนะนำและช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ซึ่งเป็นไปตามความต้องการของพนักงานในเจนเนอเรชันวาย

5.1.2.5 ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ส่งผลเชิงบวกต่อระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber เนื่องจากลักษณะงานมีความกดดันทั้งด้านความซับซ้อนของรายการที่ตรวจสอบ และด้านเวลาที่ต้องเสร็จให้ตรงตามกำหนดพนักงานคาดหวังจะได้รับผลตอบแทนทั้งในรูปแบบเงินเดือน โบนัส ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล วันลาพักร้อน และอัตราการปรับขึ้นของเงินเดือนในระดับที่เหมาะสมกับความทุ่มเท

5.1.2.6 ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร

ไม่ส่งผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber เนื่องจากสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ทั้ง 4 แห่ง เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงในระดับที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้น เรื่องชื่อเสียงขององค์กรจึงไม่ได้เป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างนำมาใช้ในการพิจารณาเลือกสำนักงานสอบบัญชี

5.1.2.7 ปัจจัยด้านค่านิยม

ส่งผลเชิงบวกต่อระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber เนื่องจากงานตรวจสอบบัญชีเป็นงานที่ประชาชนทั่วไปให้การยอมรับว่ามีเกียรติ จากการที่ผลงานของผู้สอบบัญชีสามารถใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนความถูกต้องครบถ้วนของรายการในงบการเงิน

สำหรับการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ว่าส่งผลกระทบต่อระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber แตกต่างกันหรือไม่ โดยวิธี Independent-Samples T-Test และ One-Way ANOVA กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 ในด้านเพศ ระดับผลการเรียนเฉลี่ย รายได้ต่อเดือนของครอบครัว และภูมิลำเนา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว และภูมิลำเนา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber ไม่แตกต่างกัน แต่ผู้ที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber โดยผู้ที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยระหว่าง 2.25 – 3.00 มีค่าเฉลี่ยที่จะตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งมากกว่าผู้ที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยสูง เนื่องจากผู้ที่มีระดับผลการเรียนที่สูงมักจะได้รับข้อเสนอจากสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ในการให้โอกาสเข้าทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชี แต่สำหรับผู้ที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำก็มีความต้องการเข้าไปทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่เช่นเดียวกับเพื่อนที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยที่สูง

5.2 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านค่านิยม เป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกที่สำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง อีกทั้งยังพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัวที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber แตกต่างกัน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการสรรหาในการเพิ่มอัตราการสมัครงานของนักศึกษาจบใหม่ในระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber ดังต่อไปนี้

1. ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับผลตอบแทนและสวัสดิการ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่จูงใจที่สำคัญให้ตัดสินใจเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง โดยจัดสรรผลตอบแทนให้ตรงความต้องการของนักศึกษาจบใหม่ และแตกต่างจากบริษัททั่วไป เช่นการให้สวัสดิการที่พนักงานสามารถเลือกได้เองเพื่อให้ตรงกับความต้องการ โดยที่บริษัทแบ่งออกเป็นหมวดหมู่ อาทิ ค่าใช้จ่ายเพื่อบุคลิกภาพ ค่าใช้จ่ายเพื่อสนทนาการ ซึ่งพนักงานยินดีที่ได้รับสวัสดิการที่ได้ใช้จริง

2. ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งในที่นี้หมายถึงทั้งระดับเพื่อนรุ่นเดียวกัน และระดับผู้บังคับบัญชา โดยที่บริษัทควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ทั้งแนวดิ่งและแนวราบเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และยังเป็น การสร้างสังคมการทำงานแบบเป็นพี่เป็นน้อง ก่อให้เกิดความผูกพัน เช่นกิจกรรมพักผ่อนประจำปี กิจกรรมประจำเดือน กิจกรรมรุ่นพี่ที่ปรึกษา

3. ควรให้อิสระในการทำงาน ผ่านการเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น และ แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความเข้าใจ และมีเป้าหมาย ในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร

4. ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ทุ่มเทให้กับบริษัทในการที่ทำให้รู้สึกได้รับความ มั่นคงในเส้นทางสายอาชีพ เช่นการให้การโปรโมตสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หากการประเมินผลงานระหว่าง ปีพบว่ามีการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ หรือการที่โปรโมตสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเร็วกว่า เพื่อนร่วมรุ่น ซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นกับพนักงานว่าหากทำงานอย่างทุ่มเท พนักงานจะสามารถ เติบโตในอนาคตของการทำงานในองค์กร

5. ควรให้ความสำคัญกับการสร้างค่านิยมในองค์กรเพื่อให้เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นด้าน ความสัมฤทธิ์ผล เช่นการสร้างตัววัดผลประจำปีในด้านความสำเร็จของงานในแต่ละโปรเจกต์ที่ได้รับ มอบหมาย ด้านความตรงเวลาของงานที่สำเร็จ ด้านความร่วมมือระหว่างบุคลากรในกลุ่ม และมอบ รางวัลให้แก่ผู้ที่สามารถบรรลุการวัดผลนั้นๆ อีกทั้งสร้างบรรยากาศในองค์กรผ่านการจัดกิจกรรมด้าน การตลาดเพื่อต่อยอดภาพลักษณ์การได้ทำงานในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ

6. ควรให้ความสำคัญกับการเติบโตและเจริญก้าวหน้าในอาชีพโดยไม่เป็นการกดดัน พนักงาน โดยการที่ให้ผลตอบแทนที่จูงใจหากทำสำเร็จ แทนการลงโทษให้พนักงานเกิดการต่อต้าน อาทิเช่นหากบริษัทต้องการให้พนักงานมีใบประกอบวิชาชีพสอบบัญชี บริษัทควรจัดแจกแจงความ จำเป็นของการมีใบประกอบวิชาชีพ ว่าเป็นทั้งประโยชน์แก่ตัวบุคคลเองและบริษัทเช่นกัน และอาจจัด ให้มีการวางแผนการสอบในแต่ละวิชาตั้งแต่ปีแรกที่พนักงานเหล่านั้นเข้าร่วมทำงานกับบริษัท รวมถึง จัดให้มีการติวเนื้อหาสำหรับการสอบในแต่ละรายวิชา และให้เงินพิเศษหากพนักงานสามารถสอบผ่าน เป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA)

7. ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน ของผู้ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการได้ตรงจุด ซึ่งส่งผลให้ สำนักงานสามารถจูงใจพนักงานที่มีระดับผลการเรียนที่ต่างกันเข้ามาร่วมงานได้

ผู้วิจัยหวังว่าผลการศึกษานี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถคัดเลือกพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาร่วมงานได้ อีกทั้งยังสามารถรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กร เพื่อช่วย ผลักดันองค์กรให้เติบโตต่อไป

5.3 ข้อจำกัดงานวิจัย

ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจากแบบสอบถามอย่างเดียวเท่านั้น ซึ่งข้อมูลสำคัญบางอย่างหรือรายละเอียดเชิงลึกอาจต้องใช้การเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus group) หรือการสัมภาษณ์ (In-depth Interview) เพิ่มเติมจากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม อีกทั้งระยะเวลาในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามค่อนข้างจำกัด (ระหว่าง กุมภาพันธ์ 2559 ถึง มีนาคม 2559) และข้อมูลที่ได้รับส่วนใหญ่มาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วงระหว่าง 6 เดือน ถึง 1 ปี และ 1 ปีครึ่ง ถึง 2 ปี โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1 ปี ถึง 1 ปีครึ่ง มีจำนวนน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในช่วงอื่น ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ได้จึงอาจไม่ใช่ตัวแทนที่ดีของประชากรทั้งหมด

5.4 ข้อเสนอแนะงานวิจัยต่อเนื่อง

1. ควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยให้กว้างขึ้น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา งานวิจัยนี้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เฉพาะเจาะจงไปยังกลุ่มพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชีและเข้าทำงานเป็นผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งที่เท่านั้น ดังนั้น ควรขยายขอบเขตของงานวิจัยให้กว้างขึ้นโดยการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างไปยังกลุ่มพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชีและเข้าทำงานเป็นผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดย่อมอื่น เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรของผู้ที่ต้องการร่วมงานกับสำนักงานสอบบัญชีทั้งหมด
2. ควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเฉพาะเจาะจง เพื่อให้ผลการวิจัยที่มีข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่นำไปใช้สูงสุด เช่น การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม
3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber เช่น สถาบันที่สำเร็จการศึกษา ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี และปริญญาโท) โอกาสการต่อยอดหลังจากการลาออกจากสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber

รายการอ้างอิง

หนังสือ

นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
 ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
 สุนันทา เลานันทน์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ธารนิเวศพิมพ์.

บทความวารสาร

กฤษณา ศรีจันทร์แดง. (มกราคม-มีนาคม 2557). แรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศ
 อาเซียนของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ. *วารสารการเงิน การลงทุน
 การตลาด และการบริหารธุรกิจ*. 4(1). 44-65.
 ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร. (สิงหาคม 2558). จุดประกาย “แบรนด์นายจ้าง (Employer’s brand)”
 เครื่องมือดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*. 7(ฉบับพิเศษ). 241-252.

วิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระ

กรัณย์ รังษิโย. (2556). *การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อ
 การทำงานในองค์กร*. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
 คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
 จารุภรณ์ เกาละทัต. (2528). *ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการจูงใจในการทำงาน ศึกษาเฉพาะ
 กรณี เจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์.
 ณรงค์ จองใจนุรักษ์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเลิกงานของคนหางานที่ใช้บริการสำนักงานจัดหา
 งานของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.
 นพรัตน์ นิยมญาติ. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวล
 เลียนและจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชี กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*.
 (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์.

- นิรามิส อรุโณทอง. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์.
- ปาริชาติ จุลกะ. (2555). *การให้คุณค่าในตนเองและทัศนคติที่มีต่อบุคคลที่มีชื่อเสียงที่เป็นผู้นำเสนอตราสินค้าเสื้อผ้าแฟชั่นของผู้บริโภคกลุ่มเจนเรชั่นวาย*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน.
- ภรรคพร เล็กขาว. (2551). *ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดและความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์.
- รัตนรพี ฌ นคร. (2554). *ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษา บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สาขาวิชาพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- ลัทพรธรณ กลิ่นธูมานะวาท. (2557). *โฆษณาองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในองค์กรในกลุ่มผู้กำลังสำเร็จการศึกษา กรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวง*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- อัจฉริยา ปทุมวัน. (2552). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานและการพัฒนาตนเองในการทำงานของวัยทำงานตอนต้นในเขตกรุงเทพมหานคร*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สาขาวิชาพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

- กรรณิการ์ ดารง. (2552). แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ การบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management - HCM). สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/227350>
- แก้วตา อู๋ เข้มแข็ง. (30 มิถุนายน 2552). ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG theory). สืบค้นจาก: <https://www.gotoknow.org/posts/208290>
- นิตยา วิมุต. (2553). ทฤษฎีแรงจูงใจไฟส์มัทธึของแมคเคลลีแลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory). สืบค้นจาก <http://nongwhaka.blogspot.com/2011/04/mcclellands-achievement-motivation.html>
- ปิยนันท์. (6 ธันวาคม 2556). จูงใจให้ได้ผล ต้องรู้จักคนๆ นั้นก่อน. สืบค้นจาก <http://www.oknation.net/blog/piyanan/2013/12/06/entry-1>

ภาคภูมิ ภูมาก. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/379323>

อำนาจชัย บุญศรี. (21 กันยายน 2556). ทฤษฎีของ เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg and other.). สืบค้นจาก <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>

Businessballs. (2014). Maslow's hierarchy of needs. สืบค้นจาก <http://www.businessballs.com/maslow.htm>

Karen Collins. (2016). Two-Factor Theory. สืบค้นจาก http://catalog.flatworldknowledge.com/bookhub/7?e=collins-ch07_s03

Mike Clayton. (20 November 2012). David McClelland's Three Motivational Needs. สืบค้นจาก <https://managementpocketbooks.wordpress.com/2012/11/20/david-mcclellands-three-motivational-needs/>

NovaBizz. (2557). ทฤษฎีความต้องการ. สืบค้นจาก http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm

PwC Thailand. (2013). PwC คาดแนวโน้มคน Gen Y ในองค์กรพุ่งปี'59 เน้นธุรกิจปรับกลยุทธ์คนรุ่นใหม่-เก่า ด้านปัญหาสมองไหลก่อนเปิด AEC. สืบค้นจาก <http://www.pwc.com/th/en/press-room/press-release/2013/new-release-06-06-2013-th.html>



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : ปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่
4 แห่ง ในประเทศไทย ของ First jobbers



คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ในประเทศไทย ของ First jobbers ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในวิชาการค้นคว้าอิสระ (Independent Study) ของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ข้อมูลที่ได้รับทั้งหมดจะใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น โดยข้อมูลจากแบบสอบถามจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและไม่ถูกเปิดเผยต่อสาธารณชน

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามชุดนี้ตามความจริง และครบถ้วน เพื่อให้ผลการวิจัยนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองเบื้องต้น

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First jobbers

ส่วนที่ 3 ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองเบื้องต้น

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด
ตัวอย่าง

- 1) ปัจจุบันท่านกำลังทำงานในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ในประเทศไทย (Big 4) อยู่ใช่หรือไม่
 ใช่ ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)
- 2) ท่านมีประสบการณ์ทำงานในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ในประเทศไทย (Big 4) ระหว่าง 6 เดือนถึง 2 ปี ใช่หรือไม่
 ใช่ ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ในประเทศไทย ของ First Jobbers

คำชี้แจง กรุณาประเมินลักษณะงาน บรรยากาศในการทำงาน และผลตอบแทนของท่าน โดยกรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกงาน	ระดับความเห็น					ไม่สามารถประเมินได้
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน						
1.1) ท่านชอบงานที่มีความน่าสนใจ ทำความ ความสามารถ						
1.2) ท่านต้องการงานที่จะมีอำนาจความ รับผิดชอบในงาน และอิสระในการ เลือกวิธีปฏิบัติงาน						
1.3) ท่านต้องการงานที่มีลำดับขั้นตอน การทำงานชัดเจน						
1.4) ท่านคำนึงถึงลักษณะงานที่ท่านพึง พอใจเป็นหลักเมื่อท่านจะเลือกทำงาน ในองค์กร						
2) ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง						
2.1) ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่ให้ โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ อย่างต่อเนื่อง						

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกงาน	ระดับความเห็น					ไม่สามารถประเมินได้
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
2.2) ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ของพนักงานในระดับเดียวกันมีความเท่าเทียมและทั่วถึง						
2.3) ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่มีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆอย่างทันท่วงทีและทั่วถึง						
2.4) ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่มีโปรแกรมส่งพนักงานไปทำงานยังสาขาต่างประเทศ						
3) ปัจจัยด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน						
3.1) ท่านมีโอกาสเติบโต ก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งในสายงาน						
3.2) นโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรท่านมีความยุติธรรม						
3.3) ความเป็นไปได้ของการเจริญก้าวหน้าในงานมีความชัดเจน						
4) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน						
4.1) ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคง						
4.2) ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ไม่เลิกจ้างพนักงานโดยง่าย						
4.3) ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่พนักงานเชื่อมั่นว่าหากพนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐานก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป						
5) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
5.1) ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับท่านและให้ความช่วยเหลือ						

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกงาน		ระดับความเห็น					ไม่สามารถ ประเมิน ได้
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
5.2)	ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ						
5.3)	ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่าน						
5.4)	ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีการทำงานแบบเป็นพี่เป็นน้องที่มีความเป็นกันเอง ไม่มีลำดับชั้นในการทำงานมาก						
6) ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ							
6.1)	งานที่ท่านเลือกต้องมีระดับเงินเดือนที่ได้รับอย่างเหมาะสม						
6.2)	งานที่ท่านเลือกต้องมีนโยบายการปรับเงินเดือนแต่ละปีอย่างเหมาะสม						
6.3)	งานที่ท่านเลือกต้องมี โบนัส/ค่าตอบแทนที่ได้รับโดยผูกกับผลการดำเนินงานอย่างเหมาะสม						
6.4)	งานที่ท่านเลือกต้องมีสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล, เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาพักร้อน เป็นต้น						
6.5)	งานที่ท่านเลือกต้องมีความเหมาะสมระหว่างปริมาณของงานและเงินเดือนที่ได้รับ						
7) ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร							
7.1)	ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป						
7.2)	ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ						

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกงาน	ระดับความเห็น					ไม่สามารถ ประเมิน ได้
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
7.3) ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เป็นที่มี ชื่อเสียงในการให้ความสำคัญกับ บุคลากร						
8) ปัจจัยด้านค่านิยม						
8.1) ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ให้ ความสำคัญกับงานที่เน้นความสัมฤทธิ์ ผล						
8.2) ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ทำให้ ท่านได้รับเกียรติยศจากการทำงาน						
8.3) ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มี ตำแหน่งที่ได้รับการยกย่องในสังคม						

หมายเหตุ ระดับความเห็น : 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด ถึง 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับการตัดสินใจในการเลือกทำงานใน บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
หากท่านสามารถตัดสินใจใหม่ได้อีกครั้ง ท่าน จะยังเลือกสมัครทำงานกับบริษัทตรวจสอบ บัญชีขนาดใหญ่ที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน					
ท่านจะแนะนำเพื่อน/คนรู้จักให้สมัครเข้า ทำงานกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ที่ ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.1) เพศ

- ชาย หญิง

3.2) ภูมิลำเนา

- กรุงเทพมหานคร
 ปริมณฑล (นนทบุรี, ปทุมธานี, นครปฐม, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร)
 ภาคเหนือ
 ภาคตะวันตก
 ภาคตะวันออก
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 ภาคใต้
 ภาคกลาง

3.3) สถาบันการศึกษาที่ท่านสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหิดล
 มหาวิทยาลัยศิลปากร
 มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
 มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
 มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
 อื่นๆ

3.4) ระดับผลการเรียนเฉลี่ย (GPA)

- มากกว่า 3.50 2.51 – 2.75
 3.26 – 3.50 2.26 – 2.50
 3.01 – 3.25 น้อยกว่า 2.25
 2.76 - 3.00

3.5) ชื่อสำนักงานที่ท่านทำงานอยู่

- Pricewaterhouse Coopers ABAS
- KPMG Phoomchai
- Deloitte Touche Tohmatsu Jaiyos
- EY

3.6) อายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงานในอาชีพผู้สอบบัญชีถึงปัจจุบัน

- ระหว่าง 6 เดือน ถึง 1 ปี
- ระหว่าง 1 ปี ถึง 1 ปีครึ่ง
- ระหว่าง 1 ปีครึ่ง ถึง 2 ปี

3.7) รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท
- 20,001 – 30,000 บาท
- 30,001 – 40,000 บาท
- 40,001 – 50,000 บาท
- 50,001 – 60,000 บาท
- มากกว่า 60,000 บาท ขึ้นไป

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณท่านที่สละเวลาทำแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

รายละเอียดผลการวิเคราะห์จากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ตารางที่ ข.1

จำนวนปัจจัยที่สกัดได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยและค่าความแปรปรวนของตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายได้

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9.001	31.038	31.038	9.001	31.038	31.038	4.255	14.671	14.671
2	2.842	9.802	40.840	2.842	9.802	40.840	3.403	11.735	26.406
3	2.383	8.218	49.058	2.383	8.218	49.058	3.205	11.053	37.459
4	1.895	6.533	55.591	1.895	6.533	55.591	2.426	8.366	45.825
5	1.382	4.765	60.356	1.382	4.765	60.356	2.400	8.277	54.101
6	1.259	4.341	64.698	1.259	4.341	64.698	2.078	7.165	61.267
7	1.007	3.473	68.170	1.007	3.473	68.170	2.002	6.904	68.170
8	.905	3.121	71.292						
9	.851	2.933	74.225						
10	.738	2.543	76.768						
11	.618	2.132	78.900						
12	.587	2.025	80.925						
13	.558	1.925	82.850						
14	.537	1.851	84.700						
15	.503	1.733	86.433						
16	.456	1.572	88.005						
17	.444	1.530	89.535						
18	.403	1.390	90.925						
19	.377	1.299	92.224						
20	.356	1.228	93.451						
21	.325	1.121	94.572						
22	.297	1.024	95.596						
23	.260	.896	96.492						
24	.240	.828	97.320						
25	.216	.744	98.064						
26	.179	.617	98.681						
27	.158	.543	99.224						
28	.116	.399	99.623						
29	.109	.377	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

ตารางที่ ข.2

กลุ่มปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยและหมุนแกนแล้ว (Rotated Component Matrix)

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
1.1) ท่านชอบงานที่มีความน่าสนใจ ทำหาความสามารถ	-.057	.012	.188	.189	.694	.124	.118
1.2) ท่านต้องการงานที่มีอำนาจความรับผิดชอบในงาน และอิสระในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน	.480	.055	.110	-.081	.537	.122	.035
1.3) ท่านต้องการงานที่มีลำดับขั้นตอนการทำงานชัดเจน	.232	.145	.216	.046	.615	-.021	.077
1.4) ท่านคำนึงถึงลักษณะงานที่ท่านพึงพอใจเป็นหลักเมื่อท่านจะเลือกทำงานในองค์กร	.474	.204	.238	.077	.480	.154	-.120
2.1) ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	.026	.229	.342	.216	.565	.060	.084
2.2) ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ของพนักงานในระดับเดียวกันมีความเท่าเทียมและทั่วถึง	.191	.268	.480	.066	.430	.228	.052
2.3) ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่มีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆอย่างทันที่และทั่วถึง	.168	.259	.620	.131	.362	-.049	.131
2.4) ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่มีโปรแกรมส่งพนักงานไปทำงานยังสาขาต่างประเทศ	.120	-.064	.633	-.001	.147	.045	.030
3.1) ท่านมีโอกาสเติบโต ก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งในสายงาน	.076	.106	.779	.190	.099	.085	.049
3.2) นโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรท่านมีความยุติธรรม	.254	.063	.694	-.015	.206	.134	.137
3.3) ความเป็นไปได้ของการเจริญก้าวหน้าในงานมีความชัดเจน	.180	.194	.687	.128	.114	.135	.201
4.1) ท่านต้องการงานในองค์กรที่มีความมั่นคง	.139	.159	.164	.125	.042	.143	.744
4.2) ท่านต้องการงานในองค์กรที่ไม่เลิกจ้างพนักงานโดยง่าย	.076	.221	.119	.067	.002	.014	.769

ตารางที่ ข.2

กลุ่มปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยและหมุนแกนแล้ว (Rotated Component Matrix) (ต่อ)

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
4.3) ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่พนักงานเชื่อมั่นว่าหากพนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐานก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป	.070	.184	.092	.133	.230	.224	.646
5.1) ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับท่าน และให้ความช่วยเหลือ	.110	.856	.057	.080	.151	.135	.203
5.2) ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ	.139	.885	.125	.031	.133	.067	.189
5.3) ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่าน	.122	.883	.094	.027	.160	.026	.113
5.4) ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีการทำงานแบบเป็นพี่เป็นน้องที่มีความเป็นกันเอง ไม่มีลำดับชั้นในการทำงานมาก	.270	.739	.143	.011	.003	.152	.135
6.1) งานที่ท่านเลือกต้องมีระดับเงินเดือนที่ได้รับอย่างเหมาะสม	.795	.148	.153	.129	.156	.007	.015
6.2) งานที่ท่านเลือกต้องมีนโยบายการปรับเงินเดือนแต่ละปีอย่างเหมาะสม	.821	.174	.196	.069	.109	.153	.078
6.3) งานที่ท่านเลือกต้องมี โบนัส/ ค่าตอบแทนที่ได้รับโดยผูกกับผลการดำเนินงานอย่างเหมาะสม	.821	.053	.135	.070	.050	-.089	.030
6.4) งานที่ท่านเลือกต้องมีสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล, เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาพักร้อน เป็นต้น	.732	.131	.223	.014	-.117	.086	.185
6.5) งานที่ท่านเลือกต้องมีความเหมาะสมระหว่างปริมาณของงานและเงินเดือนที่ได้รับ	.817	.135	.021	.082	.213	-.033	.101

ตารางที่ ข.2

กลุ่มปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยและหมุนแกนแล้ว (Rotated Component Matrix) (ต่อ)

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
7.1) ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป	.037	.149	.094	.174	.193	.813	.095
7.2) ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ	-.172	.092	.122	.111	.080	.777	.316
7.3) ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เป็นที่มิชื่อเสียงในการให้ความสำคัญกับบุคลากร	.389	.117	.189	.191	-.011	.655	.002
8.1) ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับงานที่เน้นความสัมฤทธิ์ผล	.183	.024	.266	.706	.098	.060	.154
8.2) ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ทำให้ท่านได้รับเกียรติยศจากการทำงาน	.091	.039	.034	.874	.097	.226	.144
8.3) ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีตำแหน่งที่ได้รับการยกย่องในสังคม	.034	.058	.055	.913	.132	.117	.035

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.a

a. Rotation converged in 7 iterations.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวพัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์
วันเดือนปีเกิด	28 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2530
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2552: บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
ตำแหน่งงาน	Audit Manager บริษัท ดีลอยท์ ทูช ไร้มัทสุ ไชยยศ สอบบัญชี จำกัด
ประสบการณ์ทำงาน	2552-ปัจจุบัน: Audit Manager บริษัท ดีลอยท์ ทูช ไร้มัทสุ ไชยยศ สอบบัญชี จำกัด

