



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชี
กับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จ
การศึกษาระดับปริญญาตรี

โดย

นางสาวรวิพัชร์ งามพัททธิชัย

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชี
กับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จ
การศึกษาระดับปริญญาตรี

โดย

นางสาวรวิพัชร์ งามพัทธวิชัย



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



FACTORS AFFECTING GRADUATE STUDENT CHOICE OF
ASSISTANT AUDITOR JOBS AT BIG FOUR
ACCOUNTING FIRMS IN THAILAND

BY

MISS RAWIPAT NGAMPHATTARWITH



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF COMMERCE AND ACCOUNTANCY
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2016
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นางสาววิพัชร์ งามพัทธวิชัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ ๗ ๘ S.A. 2559

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

(รองศาสตราจารย์ ดร. นภดล ร่มโพธิ์)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

(รองศาสตราจารย์ ดร. มนวิกา ผดุงสิทธิ์)

คณบดี

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิภพ อุดร)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
ชื่อผู้เขียน	นางสาวรวิพัชร์ งามพัทธวิชัย
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะ/มหาวิทยาลัย	คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ ดร. มนวิภา ผดุงสิทธิ์
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันการสอบบัญชีเป็นธุรกิจบริการที่มีแนวโน้มการแข่งขันค่อนข้างสูง เนื่องจากผู้ใช้บริการมีความต้องการการบริการที่มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่กำหนด ประกอบกับการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องของบริษัทจำกัดและบริษัทมหาชนจำกัด ซึ่งส่งผลกระทบต่อความต้องการใช้บริการงานสอบบัญชีเพิ่มสูงขึ้น และทรัพยากรบุคคลถือเป็นองค์ประกอบที่เป็นหัวใจสำคัญของการบริการงานสอบบัญชี เนื่องจากงานสอบบัญชีต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการให้บริการงานตรวจสอบเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและเป็นไปตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่กำหนด ปัจจุบันปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพในวิชาชีพสอบบัญชีเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากอัตราการลาออกของพนักงานในบริษัทตรวจสอบบัญชีสูงขึ้น ในขณะที่บริษัทตรวจสอบบัญชีมีความต้องการนักบัญชีเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับจำนวนลูกค้าที่เพิ่มขึ้นตามการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และเพื่อทดแทนบุคลากรในวิชาชีพสอบบัญชีที่มีอัตราการลาออกค่อนข้างสูง

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานประกอบด้วย ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร รวมถึงปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศและระดับผลการศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานของบริษัททั้ง 4 แห่ง ในการพัฒนาและปรับปรุงกลยุทธ์และนโยบายให้สอดคล้องและเหมาะสม สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีความสนใจในการเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชี

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยเรียงลำดับตามอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรและความสัมพันธ์กับบุคลากร และ ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนา และการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ในส่วนของปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า เพศมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง โดยเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมากกว่าเพศชาย สำหรับด้านระดับผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง โดยระดับการศึกษาแปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระดับการตัดสินใจ คือ ผู้ที่จบการศึกษาด้วยผลการศึกษาที่สูงกว่าจะมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสูงกว่า

คำสำคัญ: ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี, บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

Independent Study Title	FACTORS AFFECTING GRADUATE STUDENT CHOICE OF ASSISTANT AUDITOR JOBS AT BIG FOUR ACCOUNTING FIRMS IN THAILAND
Author	Miss Rawipat Ngamphattarwith
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	2016

ABSTRACT

Factors affecting graduate student choice of assistant auditor jobs at Big Four accounting firms - PricewaterhouseCoopers (PwC), Deloitte Touche Tohmatsu Limited, EY, and KPMG Phoomchai (KPMG) in Thailand were studied. The Factors, including payment, job security, opportunity to learn skills, advancement professionally, and company reputation-was taken into account. Demographic factors such as gender and educational level were also considered. Samples were Thai graduate students who had chosen to work as assistant auditors jobs at Big Four accounting firms. Data was provided by questionnaires.

Results were that payment, job security, company reputation and personnel relations, and opportunity to learn skills and advance professionally were the most influential factors, in decreasing order of importance. Demographically, gender influenced job choice, with women preferring this profession more than men. Samples with higher levels of education were more likely to choose to be assistant auditors.

These findings may help accounting firms develop strategies to recruit and retain qualified personnel in a field where frequent job changes are common. These strategies should address the shortage of quality personnel in the profession, due to a high turnover rate in an economically expanding field with an increasing client base.

Keywords: Assistant auditor, Big Four accounting firms.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร. มนวิภา ผดุงสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย รวมถึง รองศาสตราจารย์ ดร. นภดล รมโพธิ์ ที่ได้ให้เกียรติเป็นกรรมการ ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ ส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยฉบับนี้ รวมถึงการสนับสนุนเป็นอย่างดีจากครอบครัว เพื่อนร่วมชั้นเรียน และเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเจ้าหน้าที่โครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทุกท่าน ส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

อนึ่ง ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง และบริษัทตรวจสอบบัญชีอื่นๆ รวมถึงผู้ที่สนใจทุกท่าน หากงานวิจัยนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

นางสาวรวิพัชร์ งามพัทวิชัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(4)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	4
2.1.1 ลักษณะงานตรวจสอบบัญชี	4
2.1.2 ข้อมูลทั่วไปของบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง	4
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	5
2.2.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Need Hierarchy Theory)	5
2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ	6
2.3 การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.3.1 ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์	9
2.3.2 ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	9

	(6)	
2.3.3	ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	10
2.3.4	ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ	11
2.3.5	ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า	12
2.3.6	ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร	13
2.4	กรอบแนวคิดของงานวิจัย	14
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย		15
3.1	ลักษณะของประชากร การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และการเลือก กลุ่มตัวอย่าง	15
3.1.1	กลุ่มประชากรเป้าหมาย	15
3.1.2	กลุ่มตัวอย่าง	15
3.2	ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	16
3.2.1	ตัวแปรอิสระ	16
3.2.2	ตัวแปรตาม	17
3.3	สมมติฐานการวิจัย	17
3.4	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	18
3.5	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	19
3.6	การเก็บรวบรวมข้อมูล	19
3.7	การวิเคราะห์ข้อมูล	20
3.7.1	การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	20
3.7.2	การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	20
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล		21
4.1	ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	21
4.2	ข้อมูลคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อตัววัด ของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับ บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้ตอบแบบสอบถาม และตัวแปรตาม	23
4.3	การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ กับการตัดสินใจเลือกทำงาน ตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง	27

	(7)
4.3.1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง	27
4.3.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับผลการศึกษา กับการตัดสินใจเลือก ทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง	29
4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วย ผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง	32
4.4.1 การวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวแปรอิสระโดยวิธีการวิเคราะห์ปัจจัย	32
4.4.2 การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis)	33
4.4.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression)	36
 บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	 42
5.1 สรุปผลการวิจัย	42
5.1.1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	42
5.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชี กับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรี	42
5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงาน	44
5.3 ข้อจำกัดในงานวิจัย	46
5.4 ข้อเสนอแนะงานวิจัยต่อเนื่อง	46
 รายการอ้างอิง	 47
 ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน ตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชี กับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี	50
ภาคผนวก ข รายละเอียดผลการวิเคราะห์จากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS	56
 ประวัติผู้เขียน	 59

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1	22
4.2	24
4.3	27
4.4	28
4.5	28
4.6	30
4.7	31
4.8	33
4.9	34
4.10	37
4.11	37
4.12	38

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

14



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการสอบบัญชีเป็นธุรกิจบริการที่มีแนวโน้มการแข่งขันค่อนข้างสูง เนื่องจากผู้ใช้บริการมีความต้องการการบริการที่มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่กำหนด ประกอบกับการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องของบริษัทจำกัดและบริษัทมหาชนจำกัด ซึ่งส่งผลต่อความต้องการใช้บริการงานสอบบัญชีเพิ่มสูงขึ้น จากข้อมูลการจดทะเบียนของบริษัทจำกัดและบริษัทมหาชนจำกัดที่ยังดำเนินกิจการอยู่มีการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2556 มีจำนวน 382,474 บริษัท เพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 414,866 บริษัท ในปี พ.ศ. 2557 และจำนวน 439,388 บริษัท ในปี พ.ศ. 2558 (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2556, 2557, 2558) หรือคิดเป็นการเพิ่มขึ้นอัตราร้อยละ 14.88 ดังนั้น เพื่อให้สามารถรองรับต่อความต้องการใช้บริการงานสอบบัญชีที่เพิ่มขึ้น บริษัทตรวจสอบบัญชีจึงต้องมีความพร้อมในการให้บริการที่ได้คุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่กำหนดด้วยเช่นกัน

การบริการงานสอบบัญชี ทรัพยากรบุคคลถือเป็นองค์ประกอบที่เป็นหัวใจสำคัญของบริษัทตรวจสอบบัญชีและเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้งานสอบบัญชีมีคุณภาพ เนื่องจากงานสอบบัญชีต้องอาศัยบุคลากรในการให้บริการงานตรวจสอบเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนี้งานสอบบัญชีไม่สามารถทำโดยผู้สอบบัญชีเพียงคนเดียว โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ล้วนมีขนาดใหญ่และมีธุรกรรมที่สลับซับซ้อน ผู้สอบบัญชีจึงจำเป็นต้องมีผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่มีความรู้ความสามารถและเพียงพอในการรวบรวมหลักฐานการสอบบัญชีและปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่มาตรฐานการสอบบัญชี เพราะหากบริษัทตรวจสอบบัญชีไม่มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเวลาที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้ผู้สอบบัญชีและทีมงานตรวจสอบไม่สามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่กำหนดได้

ปัจจุบันปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพในวิชาชีพสอบบัญชีเพิ่มสูงขึ้นซึ่งเป็นผลมาจากอัตราการลาออกของพนักงานในบริษัทตรวจสอบบัญชีสูงขึ้น ประกอบกับจำนวนผู้ที่สนใจเข้ามาทำงานในวิชาชีพสอบบัญชีน้อยลง ทำให้ปัจจุบันบริษัทตรวจสอบบัญชีในหลายแห่งประสบปัญหาเกี่ยวกับการมีทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอที่จะให้บริการลูกค้าที่เพิ่มขึ้นและปฏิบัติงานสอบบัญชีได้อย่างมีคุณภาพตามที่มาตรฐานวิชาชีพกำหนด นอกจากนี้ การขาดแคลนบุคลากรในวิชาชีพสอบบัญชียังมีสาเหตุมาจากจำนวนนักบัญชีจบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่างๆ ค่อนข้างคงที่ ประกอบกับคนรุ่นใหม่มีความสนใจที่จะประกอบวิชาชีพบัญชีลดลง ในขณะที่บริษัทตรวจสอบบัญชีมี

ความต้องการนักบัญชีเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับจำนวนลูกค้าที่เพิ่มขึ้นตามการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และเพื่อทดแทนบุคลากรในวิชาชีพสอบบัญชีที่มีอัตราการลาออกค่อนข้างสูงขึ้นไป (สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, 2558)

จากสาเหตุการขาดแคลนบุคลากรในวิชาชีพสอบบัญชี ส่งผลให้บริษัทตรวจสอบบัญชี โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง มีการแข่งขันเพื่อสรรหาและคัดเลือกพนักงานเข้าใหม่ในตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีค่อนข้างสูง โดยเฉพาะนักศึกษาที่มีผลการเรียนดี มีประสบการณ์ในการฝึกงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมาก่อน สำหรับปัจจัยที่ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมีความแตกต่างกันไปตามสภาวะต่างๆ ของการตัดสินใจเลือกทำงานเพื่อสร้างความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้ตนเองได้รับความพึงพอใจมากที่สุด ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง จะทำให้ทราบถึงทัศนคติ และแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ทั้ง 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์สำหรับการจัดทำงานวิจัยไว้

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

1.3 ขอบเขตของงานวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สำหรับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือประชากรที่เข้าทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีโดยมีอายุงานไม่เกิน 5 ปี และยังทำงานอยู่จนถึงปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นเฉพาะผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ได้แก่

1. Deloitte Touche Tohmatsu
2. EY
3. KPMG Phoomchai
4. Pricewaterhouse Coopers

โดยการเก็บข้อมูลจะใช้แบบสอบถามซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะเป็นข้อมูลประเภทปฐมภูมิ และมีระยะเวลาในการสำรวจเริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคมจนถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2559

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษานี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยทัศนคติและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานของบริษัททั้ง 4 แห่ง ในการพัฒนาและปรับปรุงกลยุทธ์และนโยบายให้สอดคล้องและเหมาะสม สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรีที่มีความสนใจในการเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชี

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและค้นคว้าข้อมูล บทความทางวิชาการ เอกสาร งานวิจัยต่างๆ รวมทั้งข้อมูลจากสื่อออนไลน์ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยฉบับนี้ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดสมมติฐานงานวิจัยและออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนถัดไป โดยผู้วิจัยได้นำเสนอการทบทวนวรรณกรรม เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัยตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 2.1 ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 2.3 การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบแนวคิดของงานวิจัย

2.1 ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 ลักษณะงานตรวจสอบบัญชี

งานตรวจสอบบัญชีเป็นกระบวนการการให้ได้มาซึ่งหลักฐานการสอบบัญชีที่เพียงพอและเหมาะสม เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการแสดงความเห็นต่องบการเงินของกิจการที่ตรวจสอบ โดยผู้ปฏิบัติงานสอบบัญชีต้องมีความเป็นอิสระจากกิจการที่ตรวจสอบ กล่าวคือ ต้องปฏิบัติงานสอบบัญชีและเสนอรายงานการสอบบัญชีอย่างตรงไปตรงมาตามความเป็นจริงโดยปราศจากความลำเอียงและอคติ

2.2.2 ข้อมูลทั่วไปของบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ในงานวิจัยนี้ หมายถึง บริษัทผู้สอบบัญชีข้ามชาติที่ใหญ่ที่สุด 4 อันดับแรก โดยวัดจากรายได้และจำนวนพนักงาน ได้แก่บริษัทดังต่อไปนี้

Deloitte Touche Tohmatsu ก่อตั้งในปี ค.ศ. 1845 มีสำนักงานใหญ่อยู่ในรัฐนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา มีพนักงาน 182,000 คน และมีสำนักงานประมาณ 700 แห่งใน 150 ประเทศทั่วโลก

EY ก่อตั้งในปี ค.ศ. 1989 มีสำนักงานใหญ่อยู่ในกรุงลอนดอน ประเทศอังกฤษ มีพนักงานประมาณ 152,000 คน และสำนักงานประมาณ 670 แห่งใน 140 ประเทศทั่วโลก

KPMG ก่อตั้งในปี ค.ศ. 1987 มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่ประเทศเนเธอร์แลนด์ มีพนักงานประมาณ 162,000 คน และมีสำนักงานตั้งอยู่ในกว่า 155 ประเทศทั่วโลก

Pricewaterhouse Coopers ก่อตั้งในปี ค.ศ. 1998 มีสำนักงานใหญ่อยู่ในกรุงลอนดอน มีพนักงานประมาณ 184,000 คน และสำนักงานราว 757 แห่งใน 157 ประเทศทั่วโลก

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Need Hierarchy Theory)

Maslow (1943, อ้างถึงใน, รัตนรพี ฦ นคร, 2554, น. 7) ได้ค้นพบทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น โดยได้อธิบายไว้ว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเอง ซึ่งการตอบสนองความต้องการนั้นจะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนาตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปไว้เป็นลำดับดังนี้

ระดับขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) หรือความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการระดับขั้นพื้นฐานเพื่อการอยู่รอดของมนุษย์ ถ้าความต้องการพื้นฐานที่สุดนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง ร่างกายของมนุษย์ก็ไม่สามารถทำงานได้หรือไม่สามารถทำงานได้ดี เช่น ความต้องการน้ำ อากาศ อาหาร ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

ระดับขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองในระดับที่พอเพียง ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงปลอดภัยทางการเงิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน เป็นต้น

ระดับขั้นที่ 3 ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) มนุษย์ทุกคนต้องการความต้องการเป็นส่วนหนึ่งและต้องการการยอมรับในสังคม เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ได้รับความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

ระดับขั้นที่ 4 ความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการการได้รับการยกย่องและนับถือ โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ ความต้องการนับถือตนเอง คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น คือ ความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ การยอมรับยกย่องจากผู้อื่น

ระดับขั้นที่ 5 ความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow สามารถนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของบริษัท เพื่อเป็นแรงจูงใจและดึงดูดให้นักศึกษาตัดสินใจเข้ามาร่วมงานกับบริษัท โดยสามารถสรุปเป็นแนวทางได้ดังนี้

ความต้องการด้านร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ บริษัทจึงควรกำหนดอัตราเงินเดือนให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความสามารถ รวมไปถึงจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ เช่น สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีแสงสว่างที่เพียงพอเหมาะสม มีอุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น

ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย บริษัทควรมีสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย มีสวัสดิการที่เพียงพอ และมีหลักประกันต่างๆ เช่น ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ โครงการเงินสมทบกองทุน เป็นต้น ควรมีการปรับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นธรรม และมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน

ความต้องการด้านสังคม เพื่อสนับสนุนความต้องการในด้านนี้ บริษัทอาจจะจัดกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์และส่งเสริมมิตรภาพของพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานในองค์กรได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันและมีโอกาสทำความคุ้นเคย รู้จักกัน พูดคุยกันมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยกระชับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น เกิดการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกันในองค์กร

ความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียง บริษัทอาจตอบสนองความต้องการด้านนี้โดยมีนโยบายการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า เหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อมีการเลื่อนขั้นหรือทำผลงานได้ดีควรมีการประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน รวมไปถึงการให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและให้ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

ความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิต บริษัทสามารถตอบสนองความต้องการนี้ โดยการมอบหมายงานที่มีความสำคัญ มีความท้าทาย และควรให้โอกาสแก่พนักงานในการใช้ความสามารถของตนเองเพื่อทำงานให้ประสบผลสำเร็จและมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

ในปี 2551 สำนักวิจัยกฎหมายและแรงงาน ได้สรุปและให้ความหมายของสวัสดิการแรงงานไว้ว่า สวัสดิการแรงงาน หมายถึง ความสะดวกสบายใดๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้าง ขณะปฏิบัติงานหรือนอกเวลาทำงาน เป็นผลให้ลูกจ้างมีความสุข ความพึงพอใจ ได้รับความปลอดภัย มีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์และมีหลักประกันของชีวิต หรือได้รับผลประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจาก

ค่าจ้างและเงินเดือนตามปกติที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ที่ได้รับจากนายจ้างไม่ว่าจะเป็นในขณะปฏิบัติงานหรือนอกเวลาทำงาน

นอกจากนี้ ยังได้แบ่งประเภทของสวัสดิการแรงงาน ได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (Economic Welfare) เป็นสวัสดิการแรงงานที่นายจ้างเป็นผู้จัดให้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง เช่น การให้บำเหน็จบำนาญ การแบ่งผลกำไร สวัสดิการในเรื่องอาหาร การให้รางวัลในการทำงาน เบี้ยขยัน เป็นต้น

2. สวัสดิการด้านสังคม (Social or Humanitarian Welfare) เป็นสวัสดิการแรงงานที่จัดให้ในรูปของการนันทนาการ การกีฬา การให้คำปรึกษาหารือ เป็นต้น

สวัสดิการแรงงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเข้าทำงานของพนักงาน เพราะการมีสวัสดิการที่ดี เหมาะสม และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานจะเป็นแรงจูงใจต่อการเข้ามาทำงาน รวมไปถึงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงานอีกด้วย

กฎหมาย สาธร (2517, น. 388-389) ได้เสนอแนะให้มีการจัดสวัสดิการแรงงานโดยถือหลัก 10 ประการคือ

1. หลักความเสมอภาค เป็นการจัดสวัสดิการแรงงานโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด

2. หลักแห่งประโยชน์ เมื่อจัดสวัสดิการแรงงานใดๆ แล้วประโยชน์ที่ได้ควรต้องคุ้มค่าได้ผลตามเป้าหมายทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

3. หลักแห่งการจูงใจ สวัสดิการแรงงานที่ให้ควรก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกำลังใจที่จะทำงานให้เกิดผลดีแก่ทั้งตนเองและความก้าวหน้าขององค์กร

4. หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ สวัสดิการแรงงานที่จะจัดต้องสอดคล้องและตรงกับความต้องการของลูกจ้าง

5. หลักแห่งประสิทธิภาพ ผลจากการจัดสวัสดิการแรงงานควรเกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เวลาน้อยและลงทุนต่ำ และได้รับปริมาณที่ดีทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

6. หลักแห่งการประหยัด เป็นหลักที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะถ้าจัดสวัสดิการแรงงานโดยไม่ยึดหลักแห่งการประหยัด ก็จะก่อให้เกิดการฟุ่มเฟือย ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี

7. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ สวัสดิการแรงงานที่จัดขึ้นควรมีวัตถุประสงค์เพื่อการบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความรักและความผูกพันต่อหน่วยงาน

8. หลักแห่งงบประมาณ สวัสดิการแรงงานคือส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต การจัดทำแผนสวัสดิการจึงควรคำนึงถึงงบประมาณที่ใช้และความสามารถในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

9. หลักแห่งความสะดวก การให้บริการสวัสดิการแรงงานควรรวดเร็ว สะดวก และมีระเบียบที่ดีในการให้บริการ

10. หลักแห่งความยุติธรรม เป็นหลักที่ควรยึดเป็นแนวปฏิบัติในการให้สวัสดิการแรงงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ

นอกจากนี้ หลักการจัดสวัสดิการแรงงานตามแนวคิดของ Flippo (1984, p. 337) มีหลักสำคัญ 5 ประการคือ

1. หลักความพอใจและความต้องการที่แท้จริงคือเมื่อจัดสวัสดิการแรงงานแล้ว ลูกจ้างควรมีความพอใจและตรงกับความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง

2. หลักการครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล สวัสดิการแรงงานที่จัดให้ควรอยู่ในขอบเขตที่เป็นประโยชน์แก่คนส่วนใหญ่มากกว่าได้รับประโยชน์เฉพาะบางคนเท่านั้น

3. หลักการยืดหยุ่น สวัสดิการแรงงานควรมีความยืดหยุ่นตามความจำเป็นของลูกจ้างโดยคำนึงถึง เพศอายุการสมรส และครอบครัว

4. หลักแห่งผลประโยชน์สวัสดิการแรงงานที่จัดให้ควรก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านนายจ้างและลูกจ้าง

5. หลักความสมเหตุสมผล เป็นการเน้นความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการแรงงานทั้งด้านค่าใช้จ่ายการลงทุน และความสามารถของนายจ้าง

2.3 การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมและการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการเลือกทำงานหรือเลือกอาชีพของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา พบว่า ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ศึกษางานวิจัยเพิ่มเติมที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาด้วยเช่นกัน จากการศึกษางานวิจัย ผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ดังต่อไปนี้

2.3.1 ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์

ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่ศึกษาในงานวิจัยนี้จะหมายถึง เพศ และระดับผลการศึกษาเมื่อจบการศึกษา

โดยปกติเพศชาย และเพศหญิง มีความต้องการที่แตกต่างกัน เช่นเดียวกันกับความต้องการทางด้านการทำงาน ซึ่งมีสาเหตุมาจากการคาดหวังที่แตกต่างกัน หากเปรียบเทียบกันแล้วผู้ชายจะมีความคาดหวังจากการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพที่สูงกว่าเพศหญิง (Clark, 1997, อ้างถึงใน รัตนรพี ฅ นคร, 2554, น.13) เพื่อให้ตนเองมีความมั่นคงในชีวิต สามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ ผู้ชายจึงมีแนวโน้มในการเลือกบริษัทที่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานและมีโอกาสในการก้าวหน้ามากกว่าผู้หญิง และจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรีของ รักษ์กร ทศนโชติเดชา (2553) พบว่า เพศ ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างเพศชายเห็นว่าปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย บุคลิกภาพของตนเองที่เหมาะสมในการทำงาน และความถนัด ความสนใจในอาชีพ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง

ระดับผลการศึกษาเมื่อจบการศึกษาหรือเกรดเฉลี่ยเป็นเกณฑ์เบื้องต้นที่ใช้วัดระดับความรู้และความสามารถของนักศึกษา หากมีเกรดเฉลี่ยที่สูงย่อมหมายถึงเป็นบุคคลที่มีความรู้และความสามารถมาก และเป็นที่ต้องการของบริษัท จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิต กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรีของ ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์ (2551) พบว่า เกรดเฉลี่ยสะสมของนักศึกษามีความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งนักศึกษาที่มีความสามารถที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพที่แตกต่างกัน จากผลการศึกษา นักศึกษาที่ได้เกรดเฉลี่ยสะสมตั้งแต่ 2.51 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในด้านความก้าวหน้าในอาชีพงานมากกว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยต่ำกว่า 2.50 นอกจากนี้ สุวัฒน์ นวลขาว (2559) ได้นำเสนอกลยุทธ์และวิธีการที่สำคัญในการรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร เช่น สร้างระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สามารถแข่งขันได้ สร้างระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน (Career Path) เป็นต้น ดังนั้นจะเห็นว่าคนที่มีความรู้ความสามารถจะเลือกทำงานกับบริษัทที่จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน และมีโอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2.3.2 ปัจจัยด้านค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เช่น เงินเดือน เงินรางวัล สวัสดิการ เป็นต้น (สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน, 2556, ย่อหน้าที่ 1)

ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเข้าทำงานของแต่ละบุคคลหากบริษัทมีอัตราเงินเดือนที่สูงกว่า มีสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถตัดสินใจเข้ามาร่วมงานกับบริษัทได้มากกว่า จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรีของ รักษ์กร ทิศนโชติเดชา (2553) พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับผลตอบแทนจากการทำงานที่เป็นตัวเงินมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานภาครัฐบาลหรือภาคเอกชนเมื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ของ สุภาวดี ใจบุญ (2556) พบว่า ผู้ที่เลือกทำงานภาคเอกชนให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านเงินเดือนมากที่สุด และการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน เมื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ของนักศึกษาคณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ของ สมชาติ ปิติสุทธิ (2557) พบว่า ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการเป็นปัจจัยที่ได้รับความสำคัญมากที่สุดต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาปัจจัยที่จะดึงดูดพนักงานให้อยากทำงานกับองค์กรของ Tower Watson (2014, อ้างถึงใน ประคัลภ์ ปณิตพลังกูร, 2558, ย่อหน้าที่ 4) พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานมากที่สุด

นอกจากนี้ จากผลการศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชีกรณีศึกษา บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของ รัตนรพี ฌ นคร (2554) พบว่า ผลตอบแทนเป็นสิ่งพนักงานทุกคนคาดหวังจากการปฏิบัติงาน ดังนั้น การได้รับเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ รวมถึงการปรับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นจึงเป็นแรงจูงใจในการทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในหัวข้อเรื่องจุดประกาย “แบรนด์นายจ้าง (Employer Brand)” เครื่องมือดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์ของ ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2015) พบว่า ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรมกับงานที่ได้รับและตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่นั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจและสร้างความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร รวมทั้งช่วยรักษาพนักงานให้ทำงานร่วมกับองค์กรและลดอัตราการลาออกถือได้ว่าเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่บุคคลภายนอกอยากที่จะเข้ามาร่วมงานกับองค์กร

2.3.3 ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความมั่นคงในการทำงานได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้สั้นหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญมากกว่าคนที่มีความรู้สูงและในคนที่มีอายุมากขึ้น

จะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น (Gilmer, 1997 อ้างถึงใน สุธานิธิ์ นุกูลอึ้งอารี, 2555, น. 22)

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานภาครัฐบาลหรือภาคเอกชนเมื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ของ สุภาวดี ใจบุญ (2556) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตัดสินใจเลือกทำงานรัฐบาลมีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมากที่สุด เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมองว่าการทำงานภาครัฐบาลถึงจะให้ค่าตอบแทนที่น้อยกว่า แต่ก็มีความมั่นคงในหน้าที่การงานมากกว่าภาคเอกชน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ตัดสินใจเลือกทำงานเอกชนมองว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมีความสำคัญรองลงมาจากปัจจัยด้านค่าตอบแทน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานเมื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีของนักศึกษาคณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ของ สมชาติ ปิติสุทธิ (2557) ได้ให้ความสำคัญกับมั่นคงในหน้าที่การงานมากที่สุด ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาปัจจัยที่จะดึงดูดพนักงานให้อยากทำงานกับองค์กรของ Tower Watson (2014, อ้างถึงใน ประคัลภ์ ปณิตพลังกูร, 2558, ย่อหน้าที่ 4) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงานมากที่สุดรองลงมาจากค่าตอบแทน เนื่องจากความมั่นคงในหน้าที่การงานจะทำให้มีรายได้หรือค่าตอบแทนที่มั่นคงและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมทั้งการมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มั่นคงจะส่งผลต่อโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอนาคตด้วย

นอกจากนี้ การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ของ รุ่งทิศา อินตะใจ (2553) พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับปานกลาง โดยพนักงานมีความเชื่อมั่นต่อการเจริญเติบโตขององค์กรที่ส่งผลโดยตรงต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุธานิธิ์ นุกูลอึ้งอารี (2555) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นด้วยในระดับมากกับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันที่ดำรงอยู่และเห็นด้วยในระดับปานกลางเกี่ยวกับความมั่นคงในการดำเนินงานของบริษัท

2.3.4 ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ

การเรียนรู้และพัฒนาความสามารถเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ คนเราทุกคนล้วนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น ซึ่งความรู้ความสามารถนั้นจะนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ดังนั้นหากบริษัทมีระบบการพัฒนาพนักงาน ให้โอกาสพัฒนาฝีมือของตนเอง และเติบโตอย่างต่อเนื่อง ก็จะทำให้เป็นการดึงดูดคนเก่งเข้ามาทำงานได้มากขึ้น (ประคัลภ์ ปณิตพลังกูร, 2557, ย่อหน้าที่ 6)

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกลำบาก มีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมีโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชีกรณีศึกษา บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของ รัตนรพี ณ นคร (2554) พบว่า โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถส่งผลในเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานกับบริษัทกล่าวคือ หากบริษัทมีระบบการเรียนรู้และฝึกอบรมและพัฒนาให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอจะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาในหัวข้อเรื่องจุดประกาย “แบรนด์นายจ้าง (Employer Brand)” เครื่องมือดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์ของ ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2015) ซึ่งได้ให้ข้อสรุปว่า การเรียนรู้ และการพัฒนาซึ่งเป็นการเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถของพนักงาน เป็นกระบวนการที่ช่วยดึงดูดคนเข้ามาร่วมงานกับองค์กรและยังสามารถรักษาพนักงานที่มีศักยภาพเพื่อเสริมสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กรอีกด้วย

2.3.5 ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า

โอกาสในการเจริญก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ การได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยการพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพการทำงาน รวมไปถึงได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน หากบริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน ย่อมส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าที่จะทำงานกับบริษัทเพิ่มมากขึ้น

โอกาสในการเจริญก้าวหน้าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการทำงานกับบริษัทเนื่องจากเป็นสิ่งที่ทุกคนคาดหวังจากการทำงานในสายอาชีพของตนเอง หากมีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จากการศึกษาค่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรีของ รักษ์กร ทัดสินโชติเดชา (2553) พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นอันดับสองรองลงมาจากผลตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานภาครัฐบาลหรือภาคเอกชนเมื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ของ สุภาวดี ใจบุญ (2556) พบว่า ผู้ที่เลือกทำงานภาคเอกชนให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานในระดับมากที่สุด และผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน เมื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ของนักศึกษาคณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ของ สมชาติ ปิติสุทธิ (2557) ได้ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้า

ในการทำงานมากที่สุด เช่นเดียวกับผลการศึกษาปัจจัยที่จะดึงดูดพนักงานให้อยากทำงานกับองค์กร (Tower Watson, 2014 อ้างถึงใน ประคัลภ์ ปันตพลังกูร, 2558, ย่อหน้าที่ 4) พบว่า โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพส่งผลในเชิงบวกต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากความก้าวหน้าในสายอาชีพจะสร้างความมั่นใจและส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัท

นอกจากนี้ ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ของ รุ่งทิวา อินตะใจ (2553) พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลในเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากหากพนักงานเห็นโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร เช่นเดียวกับกับผลการศึกษาของ พูลศักดิ์ สมบูรณ์ (2548, อ้างถึงใน รุ่งทิวา อินตะใจ, 2553, น. 64) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

2.3.6 ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร

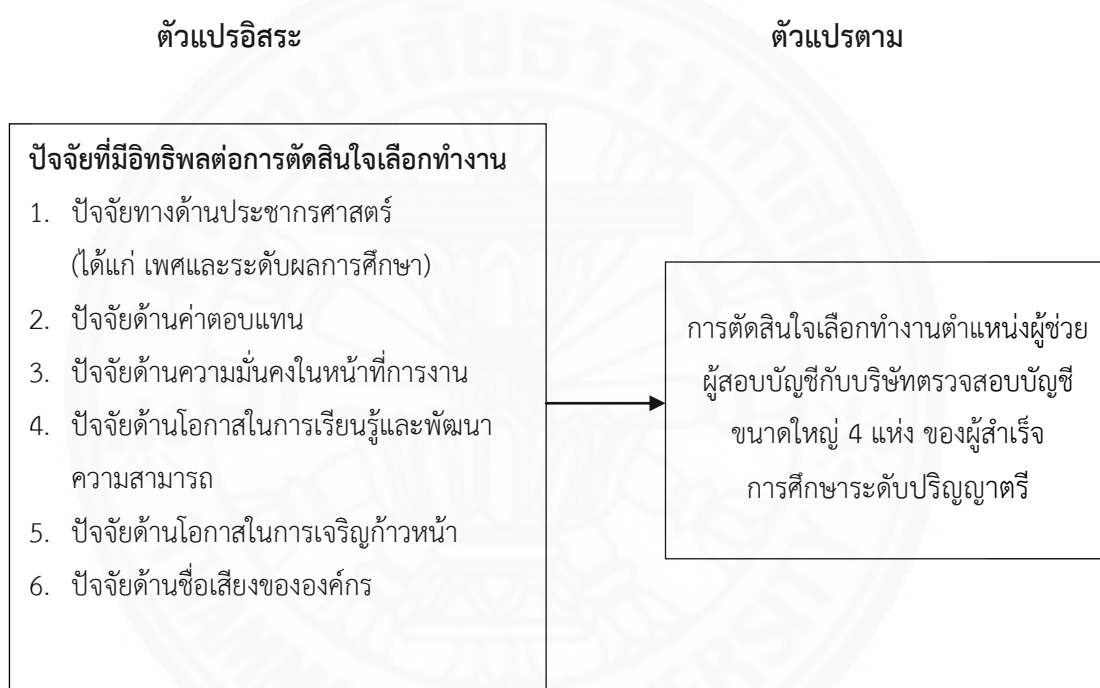
Barnett, Jermier และ Lafferty (2006, อ้างถึงใน รุ่งรัตน์ ชัยสำเร็จ, 2556) ได้ให้ความหมายของ ชื่อเสียงองค์กรไว้ว่า เป็นการตัดสินใจโดยรวมของผู้สังเกตการณ์เกี่ยวกับองค์กรธุรกิจใดๆ บนพื้นฐานของการประเมินถึงผลกระทบด้านการเงิน สังคม และสิ่งแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ดังนั้น ชื่อเสียงจึงเปรียบเสมือนสินทรัพย์ของบริษัทซึ่งสามารถดึงดูดทรัพยากรอันมีคุณค่าต่อการเติบโตและความเข้มแข็งของธุรกิจในระยะยาว

Barrow และ Mosley (2005, อ้างถึงใน ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร, 2558) ได้กล่าวไว้ว่าองค์กรที่มีชื่อเสียงหรือมีสถานะทางการเงินที่ดีมักจะได้รับความสนใจเป็นอย่างมากแก่ผู้สมัครงาน โดยเฉพาะผู้สมัครงานที่เคยมีประสบการณ์มาก่อนและต้องการการพัฒนาตนเองและโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน นอกจากนี้ภาพลักษณ์ขององค์กรที่ถูกพูดถึงแบบปากต่อปากก็เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ดึงดูดผู้สมัครงาน

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานภาครัฐบาลหรือเอกชน เมื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ของ สุภาวดี ใจบุญ (2556) พบว่า ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อการเลือกทำงานภาคเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน เมื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ของนักศึกษาคณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ของ สมชาติ ปิติสุทธิ (2557) พบว่า ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กรเป็นปัจจัยที่ได้รับความสำคัญมากที่สุดต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน

2.4 กรอบแนวคิดของงานวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของงานวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มเป้าหมาย เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน ตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามโดยการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม ประกอบกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสรุปผลการวิจัย เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้มีการกำหนดรูปแบบของวิธีดำเนินการวิจัย ตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ลักษณะของประชากร การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 สมมติฐานการวิจัย
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ลักษณะของประชากร การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 กลุ่มประชากรเป้าหมาย

ประชากร (Population) ที่อยู่ในกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ประชากรที่เข้าทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง โดยมีอายุงานไม่เกิน 5 ปี และยังทำงานอยู่จนถึงปัจจุบัน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชากรที่เข้าทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง โดยมีอายุงานไม่เกิน 5 ปี อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่แน่นอน การศึกษาในครั้งนี้ จึงจะอ้างอิงโดยใช้กลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากจำนวนพนักงานในสายงานตรวจสอบบัญชี

ซึ่งครอบคลุมจำนวนของกลุ่มประชากรเป้าหมาย จำนวนพนักงานในสายงานตรวจสอบบัญชีของแต่ละบริษัท มีจำนวนดังนี้

1. Deloitte Touche Tohmatsu	จำนวน	620 คน
2. EY	จำนวน	1,500 คน
3. KPMG Phoomchai	จำนวน	1,680 คน
4. Pricewaterhouse Coopers	จำนวน	1,060 คน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยใช้วิธี

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Taro Yamane) ตามสูตรด้านล่าง

สูตรคำนวณ

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

โดยในงานวิจัยนี้ยอมรับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5%

จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรข้างต้นพบว่า จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ขั้นต่ำที่ต้องการเท่ากับ 370 คน ซึ่งสามารถคำนวณสัดส่วนตามจำนวนประชากรของทั้ง 4 บริษัทได้ดังนี้

1. Deloitte Touche Tohmatsu	จำนวน	47 คน
2. EY	จำนวน	115 คน
3. KPMG Phoomchai	จำนวน	128 คน
4. Pricewaterhouse Coopers	จำนวน	80 คน

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

3.2.1 ตัวแปรอิสระ

ประกอบด้วย

1. ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ (ได้แก่ เพศและระดับผลการศึกษา)
2. ปัจจัยด้านคำตอบแทน

3. ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน
4. ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ
5. ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า
6. ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร

3.2.2 ตัวแปรตาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

3.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความแตกต่างด้านเพศมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความแตกต่างด้านระดับผลการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองเบื้องต้น

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจในการเลือกทำงานในบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

ส่วนที่ 4 ข้อมูลทางประชากรศาสตร์

คำถามส่วนที่ 1 เป็นคำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามเบื้องต้น ได้แก่ อายุงาน ระดับการศึกษาสูงสุด บริษัทที่สังกัดอยู่ปัจจุบัน เป็นต้น โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

คำถามส่วนที่ 2 เป็นคำถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ซึ่งมีทั้งหมด 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า และปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Five-Point Likert Scales) ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความเห็น / ระดับการตัดสินใจเลือกทำงาน
5	เห็นด้วยมากที่สุด หรือ ตัดสินใจเข้าทำงานแน่นอน
4	เห็นด้วยมาก หรือ ตัดสินใจเข้าทำงาน
3	เห็นด้วยปานกลาง หรือ ไม่แน่ใจ
2	เห็นด้วยน้อย อาจจะไม่ตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด หรือ ไม่เลือกเข้าทำงานอย่างแน่นอน
0	ไม่สามารถประเมินได้

โดยมีการในการแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้ในแต่ละระดับความคิดเห็นและการตัดสินใจเลือกทำงาน ดังนี้

คะแนน 4.21-5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

คะแนน 3.41-4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก

คะแนน 2.61-3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับปานกลาง

คะแนน 1.81-2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับน้อย

คะแนน 1.00-1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

คำถามส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจในการเลือกทำงานในบริษัท ตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง โดยในส่วนนี้เป็นส่วนที่วัดระดับการตัดสินใจ มีการใช้เครื่องมือประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เช่นเดียวกับส่วนที่ 2 ของแบบสอบถาม

คำถามส่วนที่ 4 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) เช่น เพศ อายุ สถาบันการศึกษา ระดับผลการศึกษา ตำแหน่งงาน เป็นต้น

3.5 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี หลักการ แนวคิด จากหนังสือ เอกสาร วารสาร บทความ เว็บไซต์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านงานวิจัยให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Social Media ซึ่งมีระยะเวลาในการดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคมถึงพฤศจิกายน พ.ศ. 2559

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้ครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์และประมวลผลของข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ

3.7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

วิเคราะห์ในส่วนข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม อาศัยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานการวิเคราะห์สมมติฐานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานโดยใช้เครื่องมือทางสถิติ ดังนี้

3.7.2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่แตกต่างกัน

3.7.2.2 การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อการจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อให้สามารถสื่อความหมายตัวแปรได้อย่างครอบคลุม

3.7.2.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งก็คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับ ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 95%

บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน ตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยใช้ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร รวมถึงปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ และระดับผลการศึกษา โดยในบทที่ 4 นี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาประมวลผล วิเคราะห์ค่าทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้

4.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ข้อมูลคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อตัววัดของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้ตอบแบบสอบถาม และตัวแปรตาม

4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

4.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้ที่เข้าทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง โดยมีอายุงานไม่เกิน 5 ปี โดยรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 8 ตุลาคม ถึง 18 พฤศจิกายน 2559 และได้รับการตอบแบบสอบถามจำนวน 390 ชุด ทางผู้วิจัยได้ทำการตัดแบบสอบถามจำนวน 20 ชุด ที่ไม่ผ่านคำถามคัดกรอง ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้มีแบบสอบถามคงเหลือจำนวน 370 ชุด

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 370 ชุด พบว่า มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวนคน	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	45	12.16
หญิง	325	87.84
	370	100.00
2. อายุ		
21-23 ปี	181	48.92
24-26 ปี	165	44.59
มากกว่า 26 ปี	24	6.49
	370	100.00
3. สถาบันการศึกษา		
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	112	30.27
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	92	24.87
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	128	34.59
อื่นๆ	38	10.27
	370	100.00
4. ระดับผลการเรียนเฉลี่ย (GPA)		
2.25-3.00	33	8.92
3.01-3.25	127	34.32
3.26-3.50	136	36.76
มากกว่า 3.50	74	20.00
	370	100.00
5. บริษัทที่สังกัดในปัจจุบัน		
Deloitte Touche Tohmatsu	47	12.70
EY	115	31.08
KPMG Phoomchai	128	34.60
Pricewaterhouse Coopers	80	21.62
	370	100.00

ตารางที่ 4.1

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวนคน	ร้อยละ (%)
6. ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
Junior	269	72.70
Senior	101	27.30
	370	100.00
7. ระดับเงินเดือน		
20,001-30,000 บาท	221	59.73
30,001-40,000 บาท	102	27.57
มากกว่า 40,000 บาท	47	12.70
	370	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนของเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 87.84 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 12.16 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 21-23 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.92 ของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์คิดเป็นร้อยละ 34.59 และจบการศึกษาจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยคิดเป็นร้อยละ 30.27 ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับผลการเรียนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.01-3.50 ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 71.08 มีตำแหน่งงานในระดับ junior คิดเป็นร้อยละ 72.70 และมีรายได้อยู่ระหว่าง 20,000 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.73 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

4.2 ข้อมูลคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อตัววัดของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้ตอบแบบสอบถาม และตัวแปรตาม

ข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งสิ้น 370 ชุด สามารถสรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ตามปัจจัยทั้งหมด 5 ปัจจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระแต่ละตัว

ตัวแปรอิสระ	Mean	Std. Deviation	การแปลค่า
1. ปัจจัยด้านค่าตอบแทน			
1.1 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษาและความรู้ความสามารถ	4.08	0.691	มาก
1.2 จำนวนโบนัสมีความเหมาะสม	2.82	1.075	ปานกลาง
1.3 อัตราการปรับเพิ่มขึ้นของเงินเดือนมีความเหมาะสม	3.82	0.789	มาก
1.4 ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง มีความเหมาะสม	3.71	0.804	มาก
1.5 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบ	3.73	0.798	มาก
1.6สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบ มีความเหมาะสม	4.05	0.698	มาก
1.7 จำนวนวันลาพักร้อนมีความเหมาะสม	3.69	0.705	มาก
2. ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน			
2.1 องค์กรมีความมั่นคง	4.54	0.593	มากที่สุด
2.2 องค์กรมีโอกาสเติบโตในอนาคต	4.45	0.649	มากที่สุด
2.3 ถ้าท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐาน ท่านก็จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดไป	4.17	0.666	มาก
3. ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ			
3.1 ท่านมีโอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.23	0.578	มากที่สุด
3.2 พนักงานในระดับเดียวกันมีโอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้เท่าเทียมและทั่วถึง	4.21	0.619	มากที่สุด

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระแต่ละตัว (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	Mean	Std. Deviation	การแปลค่า
3.3 องค์การมีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆ อย่างทันทั่วถึงและทั่วถึง	4.12	0.642	มาก
3.4 องค์การมีโปรแกรมส่งพนักงานไปอบรมและพัฒนาหรือทำงานยังสาขาที่ต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง	3.28	0.960	ปานกลาง
4. ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า			
4.1 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	4.14	0.583	มาก
4.2 นโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรท่าน มีความยุติธรรม	4.05	0.644	มาก
4.3 ท่านสามารถสะสมชั่วโมงการทำงานเพื่อใช้ในการสมัครเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้	4.61	0.576	มากที่สุด
4.4 องค์กรสนับสนุนท่านในการสอบใบรับอนุญาตตรวจสอบบัญชี	4.38	0.660	มากที่สุด
4.5 ท่านมีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายงานในอนาคต	4.19	0.588	มาก
5. ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร			
5.1 องค์กรเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป	4.18	0.710	มาก
5.2 องค์กรเป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ	4.47	0.556	มากที่สุด
5.3 องค์กรมีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร	4.01	0.736	มาก

จากตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยทั้ง 22 ปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด 5 อันดับแรก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ในเรื่องการสะสมชั่วโมงการทำงานเพื่อใช้ในการสมัครเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 (เห็นด้วยมากที่สุด) ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ในเรื่ององค์กรมีความมั่นคง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 (เห็นด้วยมากที่สุด) ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร ในเรื่อง

องค์กรเป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 (เห็นด้วยมากที่สุด) ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ในเรื่ององค์กรมีโอกาสดิบโตในอนาคต โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 (เห็นด้วยมากที่สุด) และปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ในเรื่ององค์กรสนับสนุนในการสอบไปรับอนุญาตตรวจสอบบัญชี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 (เห็นด้วยมากที่สุด)

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ที่ละด้านสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยด้านผลตอบแทน กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษาและความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (เห็นด้วยมาก) รองลงมา คือ สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบ มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (เห็นด้วยมาก)

ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในเรื่ององค์กรมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 (เห็นด้วยมากที่สุด) รองลงมา คือ องค์กรมีโอกาสดิบโตในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 (เห็นด้วยมากที่สุด)

ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในเรื่องโอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 (เห็นด้วยมากที่สุด) รองลงมา คือ พนักงานในระดับเดียวกันมีโอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (เห็นด้วยมากที่สุด)

ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในเรื่องสามารถสะสมชั่วโมงการทำงานเพื่อใช้ในการสมัครเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 (เห็นด้วยมากที่สุด) รองลงมา คือ องค์กรสนับสนุนท่านในการสอบไปรับอนุญาตตรวจสอบบัญชี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 (เห็นด้วยมากที่สุด)

ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในเรื่ององค์กรเป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 (เห็นด้วยมากที่สุด) รองลงมา คือ องค์กรเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (เห็นด้วยมาก)

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจในการเลือกทำงานในบริษัทตรวจสอบบัญชี
ขนาดใหญ่ 4 แห่ง

ระดับการตัดสินใจ			
ตัวแปรตาม	Mean	Std. Deviation	การแปลค่า
หากสามารถตัดสินใจใหม่ได้อีกครั้งกลุ่มตัวอย่าง จะยังเลือกสมัครทำงานกับบริษัทตรวจสอบบัญชี ขนาดใหญ่ที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน	3.83	0.907	ตัดสินใจเข้า ทำงาน

ตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้ คือ ระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ ตามข้อมูลในตารางที่ 4.3 พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างจะตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยของการตัดสินใจเข้าทำงาน เท่ากับ 3.83

4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

ผู้วิจัยได้ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ และระดับผลการศึกษา ว่ามีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง แตกต่างหรือไม่ ซึ่งการทดสอบสมมติฐานในส่วนนี้จะใช้การทดสอบแบบ Independent Sample Test และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ดังนี้

4.3.1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 และกำหนดสมมติฐานที่ 1 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

การวิเคราะห์ผลมีการตั้งสมมติฐาน คือ

H_0 : ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศที่แตกต่างกันกับค่าเฉลี่ยของการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

H_1 : มีความแตกต่างระหว่างเพศที่แตกต่างกันกับค่าเฉลี่ยของการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง จำแนกตามเพศ

เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
หญิง	325	3.89	0.863	0.048
ชาย	45	3.40	1.095	0.163

ตารางที่ 4.5

ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง จำแนกตามเพศ (Independent Sample Test)

	Levene's Test		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	6.316	0.012	3.463	368	0.001	0.492	0.142	0.213	0.772
Equal variances not assumed			2.893	51.833	0.006	0.492	0.170	0.151	0.834

จากตารางที่ 4.5 F Test มีค่า Sig เท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ใช้สำหรับทดสอบคือ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 แสดงว่าค่าความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มนี้แตกต่างกัน ดังนั้นการทดสอบค่าเฉลี่ยของการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับ

บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของเพศหญิงและเพศชายจึงต้องพิจารณาจากบรรทัด
ด้านล่าง

จากสมมติฐานพบว่า t-test มีค่า Sig เท่ากับ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่
ใช้สำหรับทดสอบคือ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 ซึ่งแสดงว่าเพศมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่ง
ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง โดยเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตามตาราง
ที่ 4.4 พบว่า เพศหญิงและเพศชายมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะเลือกทำงาน
ตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง มากกว่าเพศชาย เนื่องจาก ใน
ปัจจุบัน เพศหญิงมีบทบาทในวงการการทำงานต่างๆ มากขึ้น รวมทั้งมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ
เพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน ส่งผลต่อภาวะการทำงานของผู้หญิงที่เปลี่ยนไปจากเดิม ดังนั้น ในการเลือกงาน
เพศหญิงจึงให้ความสำคัญในการเลือกองค์กรที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในสาย
อาชีพ รวมทั้งได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง
เป็นบริษัทระดับนานาชาติ มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักแก่บุคคลทั่วไป รวมถึงตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีนั้น
มีโอกาาเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างแน่นอน ประกอบกับงานตรวจสอบบัญชีเป็นงานที่
ต้องการความละเอียดรอบคอบ ต้องมีความรับผิดชอบสูง และต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการ
ตรวจสอบที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นลักษณะงานที่เหมาะสมกับเพศหญิงมากกว่า เนื่องจาก เพศชายเป็นเพศที่
ชอบความท้าทาย ได้ลองทำในสิ่งใหม่ๆ และได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ถึงแม้ว่า ลักษณะงาน
ในตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีนั้น มีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ แต่อย่างไรก็ตาม โดยปกติใน
การทำงานของปีถัดไป ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมักจะได้รับมอบหมายให้ดูแลลูกค้าบริษัทเดิม จึงทำให้ความ
น่าสนใจและความท้าทายของเนื้องานลดลงได้ ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชี
กับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของเพศชายลดลง ดังนั้น ด้วยเหตุผลข้างต้น จึงอาจสรุป
ได้ว่าเพศหญิงตัดสินใจทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง
มากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 ของ รักษ์กร ทัศนโชติเดชา (2553)
พบว่า เพศ ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษา

4.3.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับผลการศึกษากับการตัดสินใจเลือก ทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 และกำหนดสมมติฐานที่ 1 ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับผลการศึกษามีผล
ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

การวิเคราะห์ผลมีการตั้งสมมติฐาน คือ

H_0 : ไม่มีความแตกต่างระหว่างระดับผลการศึกษาที่แตกต่างกันกับค่าเฉลี่ยของ
การตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

H_1 : มีความแตกต่างระหว่างระดับผลการศึกษาที่แตกต่างกันกับค่าเฉลี่ยของการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

ตารางที่ 4.6

ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง จำแนกระดับผลการศึกษา

Descriptives					
	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig
2.25-3.00	33	3.52	1.176	6.028	0.001
3.01-3.25	127	3.69	0.861		
3.26-3.50	136	3.87	0.917		
มากกว่า 3.50	74	4.16	0.722		

จากการทดสอบปัจจัยด้านระดับผลการศึกษาที่ระดับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ตามตารางที่ 4.6 ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า α ที่กำหนดไว้เท่ากับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ H_0 ทำให้สรุปได้ว่า ระดับผลการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.7

แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับผลการศึกษา

(I) ระดับผลการศึกษา	(J) ระดับผลการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
2.25-3.00	3.01-3.25	-0.1699	0.1737	0.329
	3.26-3.50	-0.3525*	0.1725	0.042
	มากกว่า 3.50	-0.6470*	0.1861	0.001
3.01-3.25	2.25-3.00	0.1699	0.1737	0.329
	3.26-3.50	-0.1826	0.1097	0.097
	มากกว่า 3.50	-0.4771*	0.1300	0.000
3.26-3.50	2.25-3.00	0.3525*	0.1725	0.042
	3.01-3.25	0.1826	0.1097	0.097
	มากกว่า 3.50	-0.2945*	0.1284	0.022
มากกว่า 3.50	2.25-3.00	0.6470*	0.1861	0.001
	3.01-3.25	.4771*	.1300	.000
	3.26-3.50	.2945*	.1284	.022

โดยเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจโดยรวม (Mean) จากตารางที่ 4.6 จะเห็นได้ว่า ระดับผลการศึกษาแปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระดับการตัดสินใจ กล่าวคือ ผู้ที่จบการศึกษาด้วยผลการศึกษาที่สูงกว่าจะมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง สูงกว่า โดยผู้สำเร็จการศึกษาด้วยระดับผลการศึกษามากกว่า 3.50 มีระดับการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง มากที่สุด รองลงมาคือผู้สำเร็จการศึกษาด้วยระดับผลการศึกษา 3.26-3.50 ระดับผลการศึกษา 3.01-3.25 และ 2.25-3.00 ตามลำดับ อาจตีความได้ว่า ผู้ที่จบการศึกษาด้วยผลการศึกษาที่สูงซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้และความสามารถมาก และบุคคลเหล่านี้มักจะเลือกทำงานกับบริษัทที่ตนมีโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมไปถึงการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 ของ ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์ (2551) ที่พบว่า เกรดเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งนักศึกษาที่มีความสามารถที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุวัฒน์ นวลขาว (2559) ได้นำเสนอ

กลยุทธ์และวิธีการที่สำคัญในการรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร ซึ่งเป็นการสนับสนุนว่า คนที่มีความรู้ความสามารถจะเลือกทำงานกับบริษัทที่จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน และมีโอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการเลือกเข้าทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีระดับผลการศึกษาที่ต่างกัน ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ตามตารางที่ 4.7 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานของกลุ่มต่างๆ ที่ละคู่ โดยพิจารณาจากค่า Sig. ที่น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาด้วยระดับผลการศึกษา 2.25-3.00 มีระดับการตัดสินใจที่แตกต่างจากระดับผลการศึกษา 3.26-3.50 และ แตกต่างจากระดับผลการศึกษามากกว่า 3.50 ผู้สำเร็จการศึกษาด้วยระดับผลการศึกษา 3.01-3.25 มีระดับการตัดสินใจที่แตกต่างจากระดับผลการศึกษามากกว่า 3.50 ผู้สำเร็จการศึกษาด้วยระดับผลการศึกษา 3.26-3.50 มีระดับการตัดสินใจที่แตกต่างจากระดับผลการศึกษามากกว่า 3.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีระดับผลการศึกษาที่สูงกว่าจะมีระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่สูงกว่า เนื่องจากจาก ลักษณะงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีเป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการตรวจสอบที่กำหนดไว้ จึงเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องมีพื้นฐานความรู้ที่ดี รวมทั้งหมั่นศึกษาหาความรู้ ศึกษา มาตรฐานการตรวจสอบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับผลการศึกษาที่สูงกว่าซึ่งแสดงถึงความรู้ความสามารถที่มีมากกว่า จึงตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งมากกว่า

4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

4.4.1 การวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวแปรอิสระโดยวิธีการวิเคราะห์ปัจจัย

จากการออกแบบแบบสอบถาม โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจได้ 5 ปัจจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ความเหมาะสมของแต่ละปัจจัยและตัววัดเหล่านั้นอีกครั้งก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป ซึ่งผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) และ Barlett's Test of Sphericity เพื่อทดสอบความเหมาะสมของตัวแปรอิสระ โดย KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) เป็นค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลตัวอย่างที่จะนำไปวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ซึ่งถ้าหากค่า KMO มีค่าสูง (อยู่ในช่วง 0.5-1)

แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมในการนำไปใช้วิเคราะห์ปัจจัยได้ แต่ถ้าค่า KMO มีค่าต่ำกว่า 0.5 แสดงว่าข้อมูลไม่เหมาะสมที่จะนำไปใช้วิเคราะห์ปัจจัย

สำหรับการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity เป็นการทดสอบค่าสหสัมพันธ์โดยรวมของตัวแปรย่อยที่นำมาวิเคราะห์ ว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์ระหว่างกันหรือไม่ ข้อมูลที่เหมาะสมจะต้องมีค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด โดยการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 โดยมีการตั้งสมมติฐานสำหรับการวิจัย คือ

H_0 : ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน และ

H_1 : ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน

ตารางที่ 4.8

ค่า KMO และ Bartlett's Test ของตัวแปรอิสระ

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.900
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4491.216
	df	231
	Sig.	0.000

จากตารางที่ 4.8 พบว่า เมื่อทำการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลในการวิเคราะห์ปัจจัยจะได้ค่า KMO เท่ากับ 0.900 ซึ่งอยู่ในช่วง 0.90-1.00 แสดงว่า ข้อมูลที่รวบรวมได้มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้วิเคราะห์ปัจจัยในระดับดีมาก และจากการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า ค่า Chi-Square เท่ากับ 4491.216 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งเป็นค่าที่น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ ณ ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงปฏิเสธ H_0 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 22 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ระหว่างกันสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระต่างๆ ดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย และสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ปัจจัยในลำดับถัดไปได้

4.4.2 การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis)

จากการทดสอบข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดมีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยโดยทำการสกัดปัจจัย (Extraction) แบบ Principal Component Analysis (PCA) ประกอบกับใช้วิธีหมุนแกนปัจจัยแบบ Varimax เพื่อให้หน้าหนักขององค์ประกอบของปัจจัยที่สกัดมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และใช้เกณฑ์ใน

การตัดสินจำนวนปัจจัยที่เหมาะสมจากการพิจารณาค่า Eigenvalues ที่มากกว่า 1 และค่า Factor Loading ของตัวแปรในปัจจัยต่างๆ ต้องไม่น้อยกว่า 0.5 ซึ่งตัวแปรแต่ละตัวต้องไม่มีค่า Factor Loading สูงใกล้เคียงกันในปัจจัยมากกว่า 1 ปัจจัย

เมื่อนำตัวแปรอิสระทั้ง 22 ตัวแปร ไปทำการวิเคราะห์ปัจจัย พบว่า สามารถสกัดปัจจัยออกมาได้ทั้งสิ้น 4 กลุ่มปัจจัย และสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรอิสระทั้ง 22 ตัว ได้เท่ากับร้อยละ 61.196 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข) ทั้งนี้ ได้แสดงการเปรียบเทียบกลุ่มปัจจัยเดิมที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และกลุ่มปัจจัยใหม่ที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9

เปรียบเทียบกลุ่มปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และกลุ่มปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย

ปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย
1. ปัจจัยด้านผลตอบแทน	1. ปัจจัยด้านผลตอบแทน
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษาและความรู้ความสามารถ 2. จำนวนโบนัสมีความเหมาะสม 3. อัตราการปรับเพิ่มขึ้นของเงินเดือนมีความเหมาะสม 4. ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง มีความเหมาะสม 5. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบ 6. สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบ มีความเหมาะสม 7. จำนวนวันลาพักร้อนมีความเหมาะสม	1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษาและความรู้ความสามารถ 2. จำนวนโบนัสมีความเหมาะสม 3. อัตราการปรับเพิ่มขึ้นของเงินเดือนมีความเหมาะสม 4. ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง มีความเหมาะสม 5. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบ 6. สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบ มีความเหมาะสม 7. จำนวนวันลาพักร้อนมีความเหมาะสม
2. ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	2. ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน
1. องค์กรมีความมั่นคง 2. องค์กรมีโอกาสเติบโตในอนาคต 3. ถ้าท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และผลงานได้มาตรฐาน ท่านก็จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดไป	1. องค์กรมีความมั่นคง 2. องค์กรมีโอกาสเติบโตในอนาคต 3. ถ้าท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และผลงานได้มาตรฐาน ท่านก็จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดไป

ตารางที่ 4.9

เปรียบเทียบกลุ่มปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และกลุ่มปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย
(ต่อ)

ปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย
3. ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ	3. ปัจจัยโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาและการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
1. ท่านมีโอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง 2. พนักงานในระดับเดียวกันมีโอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง 3. องค์กรมีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆ อย่างทันทั่วถึงและทั่วถึง 4. องค์กรมีโปรแกรมส่งพนักงานไปอบรมและพัฒนาหรือทำงานยังสาขาที่ต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง	1. ท่านมีโอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง 2. พนักงานในระดับเดียวกันมีโอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง 3. องค์กรมีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆ อย่างทันทั่วถึงและทั่วถึง 4. องค์กรมีโปรแกรมส่งพนักงานไปอบรมและพัฒนาหรือทำงานยังสาขาที่ต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง
4. ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า	5. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง 6. นโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรท่านมีความยุติธรรม 7. ท่านมีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายงานในอนาคต
1. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง 2. นโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรท่านมีความยุติธรรม 3. ท่านมีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายงานในอนาคต 4. ท่านสามารถสะสมชั่วโมงการทำงานเพื่อใช้ในการสมัครเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้ 5. องค์กรสนับสนุนท่านในการสอบใบรับอนุญาตตรวจสอบบัญชี	4. ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรและการสนับสนุนบุคลากร
	1. องค์กรเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป 2. องค์กรเป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ 3. องค์กรมีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร 4. องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรในการเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

ตารางที่ 4.9

เปรียบเทียบกลุ่มปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และกลุ่มปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย
(ต่อ)

ปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย
5. ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร	
1. องค์กรเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป	
2. องค์กรเป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ	
3. องค์กรมีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร	

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีการปรับเปลี่ยนสมมติฐานการวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับผลที่ได้จากการจัดกลุ่มปัจจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรและการสนับสนุนบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

4.4.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) แบบการถดถอยปกติ (Enter Regression) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ได้จากการจัดกลุ่มใหม่ จำนวน 4 ปัจจัย กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ซึ่งใช้ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามที่ได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว จำนวน 370 ชุด และกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.10

ประสิทธิภาพของสมการถดถอยตามวิธี Enter Regression ในการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง และปัจจัยทั้ง 4 ด้าน

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.592	0.350	0.343	0.735

ตารางที่ 4.11

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานในภาพรวมของสมการถดถอยตามวิธี Enter Regression ในการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง และปัจจัยทั้ง 4 ด้าน

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.343	4	26.586	49.191	0.000
	Residual	197.268	365	0.540		
	Total	303.611	369			

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย (R Square) สูงสุด เท่ากับ 0.350 หมายความว่า กลุ่มปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ที่ได้จากการจัดกลุ่มการวิเคราะห์ปัจจัยสามารถอธิบายการประเมินการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ได้ร้อยละ 35.00 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 65.00 นั้น เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ

การวิเคราะห์ผลจากตารางที่ 4.11 มีการตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่สามารถนำมาใช้ในการพิจารณาการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ได้

H_1 : ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถนำมาใช้ในการพิจารณาการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ได้

จากการทดสอบที่กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 นั้น ผลจากการทดสอบตามตารางที่ 4.10 ได้ ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้น จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 นั่นคือ ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถนำมาใช้ในการพิจารณาการตัดสินใจเลือกทำงาน ตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ได้อย่างมีนัยสำคัญ $F(4,365) = 49.191, p < 0.05$

ตารางที่ 4.12

สมการถดถอยที่ได้ในแต่ละขั้นตอนตามวิธี Enter Regression ในการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง และ ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.832	.038		100.275	.000
ปัจจัยด้านผลตอบแทน	.346	.038	.381	9.041	.000
ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.203	.038	.224	5.302	.000
ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรและการสนับสนุนบุคลากร	.212	.038	.234	5.536	.000
ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	.287	.038	.317	7.502	.000

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (T-test ของปัจจัยที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05) มีจำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรและการสนับสนุนบุคลากร และปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอย สามารถตอบแต่ละสมมติฐานของงานวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงาน ตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทำให้ยอมรับสมมติฐานที่ 3 ซึ่งตีความได้ว่า ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับกับระดับผลการศึกษาและความรู้ความสามารถ จำนวนโบนัส อัตราการปรับเพิ่มขึ้นของเงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง เงินเดือนที่ได้รับกับความรับผิดชอบ สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบ และจำนวนวันลาพักร้อน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 เช่น สุภาวดี ใจบุญ (2556) พบว่า ผู้ที่เลือกทำงานภาคเอกชนให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านเงินเดือนมากที่สุด เช่นเดียวกับกับ สมชาติ ปิติสุทธิ (2557) ที่พบว่า ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการเป็นปัจจัยที่ได้รับความสำคัญมากที่สุดต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Tower Watson (2014) พบว่า ในการตัดสินใจเลือกทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานมากที่สุด

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทำให้ยอมรับสมมติฐานที่ 4 ซึ่งตีความได้ว่า องค์กรที่มีความมั่นคง มีโอกาสเติบโตในอนาคต และผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดไปหากได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 เช่น สุภาวดี ใจบุญ (2556) พบว่า ผู้ที่เลือกทำงานภาคเอกชนให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานรองลงมาจากปัจจัยด้านค่าตอบแทน เช่นเดียวกับกับ สมชาติ ปิติสุทธิ (2557) พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมีความสำคัญมากที่สุดต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Tower Watson (2014) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีความสำคัญมากที่สุดรองลงมาจากปัจจัยด้านค่าตอบแทน เนื่องจากความมั่นคงในหน้าที่การงานจะทำให้มีรายได้หรือค่าตอบแทนที่มั่นคงและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมทั้งการมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มั่นคงจะส่งผลต่อโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอนาคตด้วย

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทำให้ยอมรับสมมติฐานที่ 5 ซึ่งตีความได้ว่า โอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง พนักงานในระดับเดียวกันมีโอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้เท่าเทียมและทั่วถึง องค์กรมีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆ อย่างทันทั่วถึงและทั่วถึง องค์กรมีโปรแกรมส่งพนักงานไปอบรมและพัฒนาหรือทำงานยังสาขาที่ต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง นโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรท่านมีความยุติธรรม โอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายงานในอนาคต มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 เช่น สุภาวดี ใจบุญ (2556) พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานภาคเอกชนในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2015) พบว่า การเรียนรู้และการพัฒนาซึ่งเป็นการเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถของพนักงาน เป็นกระบวนการที่ช่วยดึงดูดคนเข้ามาร่วมงานกับองค์กร เช่นเดียวกับกับ Tower Watson (2014) พบว่า โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพส่งผลในเชิงบวกต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน เนื่องจากความก้าวหน้าในสายอาชีพจะสร้างความมั่นใจและส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัท

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรและการสนับสนุนบุคลากร มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรและการสนับสนุนบุคลากร มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทำให้ยอมรับสมมติฐานที่ 6 ซึ่งตีความได้ว่า องค์กรเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป องค์กรเป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ องค์กรมีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร และองค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรในการเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 เช่น Barrow และ Mosley (2005) พบว่า องค์กรที่มีชื่อเสียงหรือมีสถานะทางการเงินที่ดีมักจะได้รับความสนใจเป็นอย่างมากแก่ผู้สมัครงาน เช่นเดียวกับกับ สุภาวดี ใจบุญ (2556) พบว่า ปัจจัยด้านชื่อเสียงของ

องค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อการเลือกทำงานภาคเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับ สมชาติ ปิติสุทธิ (2557) พบว่า ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กรที่ได้รับความสำคัญมากที่สุดต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน นอกจากนี้ รัตนรพี ฌ นคร (2554) พบว่า หากโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถส่งผลในเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานกับบริษัทกล่าวคือ หากบริษัทมีระบบการเรียนรู้และฝึกอบรมและพัฒนาให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอจะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) พบว่า โอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมีโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น อาจสรุปได้ว่าหากองค์กรมีชื่อเสียงและให้ความสำคัญแก่บุคลากร ให้โอกาส สนับสนุน และส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ ย่อมส่งผลต่อการตัดสินใจต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัท ตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า และปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร รวมถึงปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ และระดับผลการศึกษา ซึ่งประชากรที่ทำการศึกษาคือ ประชากรที่เข้าทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีโดยมีอายุงานไม่เกิน 5 ปี และยังทำงานอยู่จนถึงปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นเฉพาะผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ได้แก่ Deloitte Touche Tohmatsu, EY, KPMG Phoomchai และ Pricewaterhouse Coopers หลังจากที่ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในอดีต และเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการสำรวจผ่านแบบสอบถามออนไลน์ ได้รับข้อมูลแบบสอบถามตอบกลับที่มีความสมบูรณ์รวมทั้งสิ้น 370 ชุด จากนั้นนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ค่าทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ซึ่งสามารถสรุปผล ได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ในภาพรวมพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนของเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 87.84 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 12.16 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 23-26 ปี คิดเป็นร้อยละ 93.51 ของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร้อยละ 34.59 และร้อยละ 30.27 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับผลการศึกษาน้อยอยู่ระหว่าง 3.01-3.50 คิดเป็นร้อยละ 71.08 โดยร้อยละ 72.70 ทำงานอยู่ในตำแหน่ง Junior และมีรายได้อยู่ระหว่าง 20,000 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.73 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

5.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี โดย

เรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (Beta Coefficient) จากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรและความสัมพันธ์กับบุคลากร และปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาและการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ด้ร้อยละ 35.00 ซึ่งแต่ละปัจจัยมีรายละเอียดดังนี้

5.1.2.1 ปัจจัยด้านค่าตอบแทน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง มากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับกับระดับผลการศึกษาและความรู้ความสามารถ จำนวนโบนัส อัตราการปรับเพิ่มขึ้นของเงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง เงินเดือนที่ได้รับกับความรับผิดชอบ สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบ และจำนวนวันลาพักร้อน เนื่องจาก ผลตอบแทนทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เป็นสิ่งที่ผู้สำเร็จการศึกษาคาดหวังจากการปฏิบัติงาน หากองค์กรใดให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมต่อความรู้ ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ย่อมส่งผลให้ผู้สำเร็จการศึกษาคัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กรนั้น รวมทั้งค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยังเป็นเครื่องมือดึงดูดบุคลากรให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กรและช่วยรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรต่อไปด้วย

5.1.2.2 ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งประกอบด้วย องค์กรที่มีความมั่นคง มีโอกาสเติบโตในอนาคต และผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดไปหากได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐาน เนื่องจาก หากองค์กรมีสภาพการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และจะสามารถประกอบอาชีพนั้นได้ตามระยะเวลาที่กำหนดหรือตรงกับความต้องการของตน จะส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษา

5.1.2.3 ปัจจัยโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งประกอบด้วย โอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง พนักงานในระดับเดียวกันมีโอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างเท่าเทียม และทั่วถึง องค์กรมีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆ อย่างทันทั่วถึงและทั่วถึง องค์กรมีโปรแกรมส่งพนักงานไปอบรมและพัฒนาหรือทำงานยังสาขาที่ต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง นโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรมีความยุติธรรม โอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายงานในอนาคต เนื่องจากผู้สำเร็จการศึกษิต่างต้องการร่วมงานกับองค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา

ความรู้ ความสามารถ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการที่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นและเติบโตในสายอาชีพได้ ดังนั้น หากองค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน ย่อมส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษา

5.1.2.4 ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรและการสนับสนุนบุคลากร มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งประกอบด้วย องค์กรเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป องค์กรเป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ องค์กรมีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร และองค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรในการเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เนื่องจาก หากองค์กรใดมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีจะส่งผลต่อความเชื่อมั่นทั้งบุคคลในองค์กรและบุคคลภายนอก รวมไปถึงการที่องค์กรได้ให้ความสำคัญแก่บุคลากร มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เจริญก้าวหน้าในอาชีพ ย่อมส่งผลให้ผู้สำเร็จการศึกษาอยากเข้ามาร่วมงานกับองค์กรนั้น ซึ่งการร่วมงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียงที่ดี และให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร จะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคง มีความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้น ชื่อเสียงองค์กรและความสัมพันธ์กับบุคลากร จึงส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงาน

จากผลการวิจัยที่ได้ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงกลยุทธ์ และนโยบายในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานของบริษัททั้ง 4 แห่ง ให้สอดคล้องและเหมาะสม สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีความสนใจในการเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชี ได้มากยิ่งขึ้น ดังนี้

5.2.1 สำหรับปัจจัยด้านค่าตอบแทน บริษัทควรกำหนดนโยบายในการจ่ายผลตอบแทนให้เหมาะสม เช่น อัตราเงินเดือน โบนัสประจำปี อัตราการขึ้นเดือน ค่าล่วงเวลา ให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงาน รวมไปถึงการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการและวันลาต่างๆ ให้เพียงพอและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

5.2.2 สำหรับปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน บริษัทควรจัดกิจกรรมเพื่อประชาสัมพันธ์องค์กร โดยนอกจากแนะนำองค์กรและอาชีพด้านการตรวจสอบบัญชีแล้ว บริษัทควรประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับความมั่นคง และโอกาสในการเจริญเติบโตขององค์กร รวมไปถึงโอกาสในการเจริญเติบโตของบุคลากร เพราะหากกลุ่มเป้าหมายได้ได้ทราบถึงความมั่นคงและโอกาสในการ

เจริญเติบโตขององค์กร จะช่วยให้กลุ่มเป้าหมายสามารถตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมากขึ้น

5.2.3 สำหรับปัจจัยโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บริษัทควรจัดการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่องและเท่าเทียมกัน รวมไปถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้ไปฝึกอบรมและพัฒนาต่างประเทศมากขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในระดับนานาชาติ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานได้เห็นโอกาสในการเติบโตและเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพมากยิ่งขึ้น ประกอบกับบริษัทควรมีนโยบายการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้มีความยุติธรรมและเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรมมากที่สุด

5.2.4 สำหรับปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรและการสนับสนุนบุคลากร บริษัทควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรในด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ พัฒนาความรู้ ความสามารถในสายอาชีพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมและสนับสนุนในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต โดยการจัดอบรมให้ความรู้เพื่อใช้ในการเข้าทดสอบ รวมไปถึงให้วันลาที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการสอบ นอกจากนี้ควรให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมหากบุคลากรสามารถสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้ การสนับสนุนดังกล่าวจะช่วยให้บุคลากรได้เห็นว่าบริษัทให้ความสำคัญและสนับสนุนแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม

5.2.5 สำหรับปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ บริษัทควรปรับเปลี่ยนหรือพัฒนารูปแบบการทำงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เช่น ออกแบบเครื่องมือการตรวจสอบให้เหมาะสมกับข้อมูลทางบัญชีที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อเพิ่มเพื่อให้งานการตรวจสอบมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น หรือการหมุนเวียนงานระหว่างกันเพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้แก่บุคลากรมากขึ้น ซึ่งการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมจะช่วยให้งานมีความน่าสนใจ และมีความท้าทายมากยิ่งขึ้น และช่วยเพิ่มทักษะในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอนาคตให้แก่บุคลากรได้ การปรับเปลี่ยนดังกล่าวจะส่งผลในเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของผู้สำเร็จการศึกษาได้

5.2.6 สำหรับปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับผลการศึกษา บริษัทควรจัดแผนการอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ความสามารถของบุคลากรร่วมด้วย เพื่อให้แผนการอบรมและพัฒนาบุคลากรที่มีพื้นฐานความรู้ที่แตกต่างกันสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถให้อยู่ในระดับเดียวกันได้ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรไม่รู้สึกถึงความแตกต่างด้านความรู้และความสามารถ ถึงแม้ว่าจะจบการศึกษามาด้วยผลการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่บุคลากรทุกคนก็สามารถได้รับความรู้และพัฒนาทักษะในการทำงานให้เท่าเทียมกันได้

5.3 ข้อจำกัดในงานวิจัย

5.3.1 เนื่องจากสายงานตรวจสอบบัญชีเป็นสายงานที่ต้องออกปฏิบัติงานภายนอกสำนักงานของตนเอง ทำให้ยากแก่การส่งแบบสอบถามไปให้ถึงกลุ่มตัวอย่าง ฉะนั้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะส่งแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งจะทำให้มั่นใจได้ระดับหนึ่งว่าสามารถส่งแบบสอบถามไปถึงกลุ่มตัวอย่างได้

5.3.2 ข้อมูลที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่างเป็นข้อมูลที่เก็บได้ในช่วงวันที่ 8 ตุลาคม ถึง 18 พฤศจิกายน 2559 ดังนั้น ผู้ที่จะนำข้อมูลวิจัยนี้ไปใช้ควรระมัดระวังการนำข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์และข้อมูลเชิงสถิติต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ เนื่องจากข้อมูลต่างๆ อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปได้ตามกาลเวลา

5.4 ข้อเสนอแนะงานวิจัยต่อเนื่อง

5.4.1 เนื่องจากงานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานตรวจสอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ดังนั้น เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดอย่างแท้จริง จึงควรมีการขยายการศึกษาวิจัยไปยังบริษัทตรวจสอบบัญชีอื่นด้วย

5.4.2 งานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เพื่อให้ได้ผลที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น จึงควรมีศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น ปัจจัยด้านลักษณะเนื้อหางาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น เพื่อให้ครอบคลุมในทุกด้านมากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

หนังสือ

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
 มนวิภา ผดุงสิทธิ์ และคณะ. (2555). *การวิจัยทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.
 ภิญโญ สารธ. (2517). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พระนครไทยวัฒนาพานิช .

วิทยานิพนธ์ และงานค้นคว้าอิสระ

รภัทกร ทศนโชติเดชา. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษาระดับ
 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี*. (สารนิพนธ์ปริญญา
 มหาลัยบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์.
 รัตนรนต์ ณ นคร. (2554). *ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษา บริษัท
 ตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง*. (งานค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต).
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
 รุ่งทิพา อินตะใจ. (2553). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาล ปิยะเวช
 จำกัด (มหาชน)*. (ภาคินิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
 คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม.
 วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน
 ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์*. (งานนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
 ศาสตร์, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม.
 ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิต
 กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี*. (งานค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต).
 มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, คณะบริหารธุรกิจ.
 สมชาติ ปิติสุทธิ. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน เมื่อสำเร็จการศึกษาระดับ
 ปริญญาตรี ของนักศึกษาคณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. (งานค้นคว้าอิสระ
 ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะเศรษฐศาสตร์.
 สุธานี นุกูลอั้งอารี. (2555). *การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด
 (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยสำนักงานใหญ่*. (งานค้นคว้าอิสระปริญญา
 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์.

สุภาวดี ใจบุญ. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานภาครัฐบาลหรือภาคเอกชนเมื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่.* (งานค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะเศรษฐศาสตร์.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. *ข้อมูลการจดทะเบียนนิติบุคคล.* สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2559 จาก http://www.dbd.go.th/ewt_news.php?nid=10909&filename=index
- ธนาสีทธิ์ เพิ่มเพียร. (สิงหาคม 2558). *จุดประกาย “แบรนด์นายจ้าง (Employer Brand).* สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2559 จาก <http://journal.pim.ac.th/th/news>
- ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร. (21 กรกฎาคม 2558). *ปัจจัยในการดึงดูดพนักงานเข้าทำงานกับองค์กร มุมมองที่ต่างกัน.* สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2559 จาก <https://prakal.wordpress.com/2015/07/21/>
- รุ่งรัตน์ ชัยสำเร็จ. (สิงหาคม 2556). *การสำรวจจรรยาบรรณและข้อเสนอกรอบแนวคิดเพื่อการศึกษา ปัจจัยขับเคลื่อน-ชื่อเสียง-ผลสืบเนื่องต่อธุรกิจ.* สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2559 จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/download/30600/26408>
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2558). *รายงานสรุปกิจกรรมการตรวจคุณภาพงานสอบบัญชี.* สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2559 จาก http://www.sec.or.th/TH/RaisingFunds/EquityDebt/Documents/activities_report_th_2558.pdf.
- สำนักวิจัยกฎหมายและแรงงาน. (2551). *สวัสดิการแรงงาน.* สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2559 จาก http://www.mol.go.th/employee/interesting_information/4125
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. (2556). *ระบบค่าตอบแทน.* สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2559 จาก <http://www.ocsc.go.th/compensation>
- สุวัฒน์ นวลขาว. (21 มกราคม 2559). *การรักษาคนเก่งไว้กับองค์กร.* สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2559 จาก <http://www.freightmaxad.com/magazine/?p=9701>

Book

Flippo, E. B. (1984). *Personnel Management.* New York: McGraw-Hall.

Electronic Media

Towers Watson. (2014, April 4). *Current Practices and Trends in Talent & Rewards*.

Retrieved 2 October 2016 from http://mtshrm.org/images/downloads/2014CompSym/current_practices_and_trends.pdf





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก**แบบสอบถาม****เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชี
กับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง
ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี****คำชี้แจง**

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองเบื้องต้น

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจในการเลือกทำงานในบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง

ส่วนที่ 4 ข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านในการเสียสละเวลาตอบคำถามในแบบสอบถามนี้จนครบทุกข้อ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลและความเห็นของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัด ผลวิจัยที่ได้จากการศึกษาจะถูกนำมาใช้ประโยชน์เชิงวิชาการเท่านั้น

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองเบื้องต้น

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด

1. ปัจจุบันท่านเพิ่งเรียนจบมาไม่เกิน 5 ปี และกำลังทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ใช่หรือไม่
 ใช่ ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)
2. ท่านมีระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี ใช่หรือไม่
 ใช่ ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)
3. ชื่อบริษัทที่ท่านสังกัดในปัจจุบัน
 Deloitte Touche Tohmatsu EY
 KPMG Phoomchai Pricewaterhouse Coopers
4. อายุงานกับบริษัทที่ท่านสังกัดอยู่ในปัจจุบัน
 น้อยกว่า 1 ปี ระหว่าง 1 ปี ถึง 2 ปี
 ระหว่าง 2 ปี ถึง 3 ปี ระหว่าง 3 ปี ถึง 4 ปี
 ระหว่าง 4 ปี ถึง 5 ปี มากกว่า 5 ปี (จบแบบสอบถาม)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชี

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินว่า ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัทที่ท่านสังกัดอยู่ ตามปัจจัยต่างๆ ต่อไปนี้ว่า ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชี	ระดับความคิดเห็น					ประเมินไม่ได้
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด	
4. ปัจจัยด้านผลตอบแทน						
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษาและความรู้ความสามารถ						
2. จำนวนโบนัสมีความเหมาะสม						
3. อัตราการปรับเพิ่มขึ้นของเงินเดือนมีความเหมาะสม						
4. ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง มีความเหมาะสม						
5. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบ						
6. สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบ มีความเหมาะสม						
7. จำนวนวันลาพักร้อนมีความเหมาะสม						
5. ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน						
1. องค์กรมีความมั่นคง						
2. องค์กรมีโอกาสเติบโตในอนาคต						
3. ถ้าท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐาน ท่านก็จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดไป						

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือก ทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชี	ระดับความคิดเห็น					
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	ประเมิน ไม่ได้
6. ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ						
1. ท่านมีโอกาสดำเนินการอบรมและพัฒนา ความรู้อย่างต่อเนื่อง						
2. พนักงานในระดับเดียวกันมีโอกาสดำเนินการ ได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง						
3. องค์กรมีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆ อย่าง ทันเวลาที่และทั่วถึง						
4. องค์กรมีโปรแกรมส่งพนักงานไปอบรม และพัฒนาหรือทำงานยังสาขาที่ ต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง						
7. ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า						
1. ท่านมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่ง						
2. นโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร ท่านมีความยุติธรรม						
3. ท่านสามารถสะสมชั่วโมงการทำงาน เพื่อใช้ในการสมัครเป็นผู้สอบบัญชีรับ อนุญาตได้						
4. องค์กรสนับสนุนท่านในการสอบใบรับ อนุญาตตรวจสอบบัญชี						
5. ท่านมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในสายงาน ในอนาคต						
8. ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร						
1. องค์กรเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป						
2. องค์กรเป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ						
3. องค์กรมีชื่อเสียงในด้านการให้ ความสำคัญกับบุคลากร						

ส่วนที่ 3 ระดับการตัดสินใจในการเลือกทำงานในบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
1. หากท่านสามารถตัดสินใจใหม่ได้อีกครั้ง ท่านจะยังเลือกสมัครทำงานกับบริษัท ตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ที่ท่านทำงาน อยู่ในปัจจุบัน					
2. ท่านจะแนะนำเพื่อน/คนรู้จักให้สมัครเข้า ทำงานกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาด ใหญ่ที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน					

ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 4 ข้อมูลข้อมูลทางประชากรศาสตร์

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถาบันการศึกษาที่ท่านสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

อื่นๆ (โปรดระบุ)

4. ระดับผลการเรียนเฉลี่ย (GPA)

มากกว่า 3.50

3.26-3.50

3.01-3.25

2.76-3.00

2.51-2.75

2.25-2.50

น้อยกว่า 2.25

5. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

Junior

Senior

Manager

6. ระดับเงินเดือน

10,001-20,000 บาท

20,001-30,000 บาท

30,001-40,000 บาท

40,001-50,000 บาท

มากกว่า 50,000 บาท

7. ท่านเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA)

ใช่

ไม่ใช่

-ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม-

ภาคผนวก ข

รายละเอียดผลการวิเคราะห์จากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ตารางที่ ข.1

จำนวนปัจจัยที่สกัดได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย และค่าความแปรปรวนของตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายได้

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	8.388	38.127	38.127	8.388	38.127	38.127	4.422	20.100
2	2.565	11.657	49.785	2.565	11.657	49.785	4.297	19.532	39.632
3	1.467	6.666	56.451	1.467	6.666	56.451	2.556	11.619	51.251
4	1.044	4.745	61.196	1.044	4.745	61.196	2.188	9.945	61.196
5	.991	4.503	65.699						
6	.917	4.166	69.866						
7	.895	4.068	73.934						
8	.704	3.198	77.132						
9	.621	2.824	79.955						
10	.603	2.740	82.695						
11	.534	2.426	85.121						
12	.416	1.889	87.010						
13	.403	1.830	88.840						
14	.383	1.741	90.581						
15	.332	1.510	92.091						
16	.315	1.430	93.521						
17	.308	1.402	94.923						
18	.287	1.304	96.228						
19	.263	1.197	97.424						
20	.205	.931	98.355						
21	.189	.859	99.214						
22	.173	.786	100.000						

ตารางที่ ข.2

กลุ่มปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยและหมุนแกนแล้ว (Rotated Component Matrix)

	Component			
	1	2	3	4
1. ปัจจัยด้านผลตอบแทน				
ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง มีความเหมาะสม	0.856			
อัตราการปรับเพิ่มขึ้นของเงินเดือนมีความเหมาะสม	0.835			
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบ	0.815			0.206
สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบ มีความเหมาะสม	0.669		0.221	
จำนวนโบนัสมีความเหมาะสม	0.663	0.315		
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษาและความรู้ความสามารถ	0.652	0.201		0.206
จำนวนวันลาพักร้อนมีความเหมาะสม	0.568	0.263	0.217	
2. ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ				
องค์กรมีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆ อย่างทันทั่วถึงและทั่วถึง		0.775		0.237
ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง		0.750		
ท่านมีโอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง		0.742		0.348
พนักงานในระดับเดียวกันมีโอกาสดำเนินการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องเท่าเทียมและทั่วถึง		0.727		0.324
นโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรท่านมีความยุติธรรม	0.219	0.659	0.268	
ท่านมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในสายงานในอนาคต	0.345	0.610	0.207	
องค์กรมีโปรแกรมส่งพนักงานไปอบรมและพัฒนาหรือทำงานยังสาขาที่ต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง	0.313	0.602		

ตารางที่ ข.2

กลุ่มปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยและหมุนแกนแล้ว (Rotated Component Matrix) (ต่อ)

	Component			
	1	2	3	4
3. ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรและความสัมพันธ์กับบุคลากร				
องค์กรเป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ			0.789	0.208
องค์กรเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป			0.778	
องค์กรสนับสนุนท่านในการสอบใบรับอนุญาตตรวจสอบบัญชี		0.450	0.526	
ท่านสามารถสะสมชั่วโมงการทำงานเพื่อใช้ในการสมัครเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้		0.361	0.466	
องค์กรมีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร	0.437	0.282	0.456	0.211
4. ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน				
องค์กรมีโอกาสดำเนินธุรกิจในอนาคต		0.206	0.343	0.763
องค์กรมีความมั่นคง			0.384	0.754
ถ้าท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐาน ท่านก็จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดไป	0.264	0.312		0.679
Extraction Method: Principal Component Analysis.				
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. ^a				
a. Rotation converged in 6 iterations.				

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาววิพัชร์ งามพัทธวิชัย
วันเดือนปีเกิด	23 ธันวาคม 2525
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2548: บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ตำแหน่งงาน	ผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบบัญชี บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด
ประสบการณ์การทำงาน	2555-ปัจจุบัน: ผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบบัญชี บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด 2551-2554: ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีอาวุโส บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด 2548-2550: ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด