

การเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Factors affecting decision making on working an internal audit of bachelor's degree  
students majoring in accounting, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

อัสนัย แยมอาสา

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Asanai Yaemarsa

E-mail : asanai1829@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิสรเรื่อง การเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2) เพื่อศึกษาการเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจำแนกตามปัจจัยของประชากรกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ัญญูรี จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติการทดสอบแบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว ( One – Way ANNOVA ) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประชากร ประกอบด้วย นักศึกษาระดับปริญญาตรีอยู่ในระดับมากมีความสนใจเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาที่มี อายุ การศึกษา ที่ต่างกัน ทำให้การเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายในไม่ต่างกัน และปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจุน ด้านลักษณะงาน ด้านก้าวหน้าในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อการการเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่างกัน

**คำสำคัญ :** การเลือกประกอบอาชีพ

## **Abstract**

Independent study on factors affecting decision making on working an internal audit of bechelor's degree students majoring in accounting (1) To study the factors affecting decision making on working an internal audit of bechelor's degree students majoring in accounting, Rajamangala University of Technology Thanyaburi (2) To study the factors affecting decision making on working an internal audit of bechelor's degree students majoring in accounting, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, classified by population factors, undergraduate students in accounting, Rajamangala University of Technology Thanyaburi (3) To study the factors affecting the factors affecting decision making on working an internal audit of bechelor's degree students majoring in accounting, Rajamangala University of Technology Thanyaburi The samples used in the research were undergraduate students in Accounting, Faculty of Business Administration. Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The sample bechelor's degree

students majoring in accounting, Rajamangala University of Technology Thanyaburi of 400 people. The instrument of this research was a questionnaire that the statistics used for analysis data were frequency, percentage, average, standard deviation and One-Way ANNOVA. If there was difference, research used LSD method and Multiple Regression.

The study results showed that demographic factors consist of high-level undergraduate students interested in factors affecting decision making on working an internal audit. Statistically significant 0.05 And the sample group of students with different age of education made the difference in choosing to work as internal auditor. And motivation and support factors job description progress in work salary and benefits relationship with supervisors relationship with colleagues safety in work affect the Factors affecting decision making on working an internal audit of bechelor's degree students majoring in accounting, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Thanyaburi

**Keywords :** Factors affecting decision making

## บทนำ

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและด้านอื่น ๆ อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และวิทยาการ ทำให้มีอาชีพเกิดขึ้นมากมายอาชีพแต่ละอาชีพจะเหมาะสมในมนุษย์คนใดเพียงมนุษย์หนึ่ง แต่อาจจะไม่เหมาะสมกับมนุษย์หนึ่งทั้งนี้ก็เนื่องจากมนุษย์มีความแตกต่างกันในหลายด้าน เช่น บุคลิกภาพ ค่านิยมความสามารถ ความรู้ ความถนัด ความอดทน ความขยัน ถ้ามนุษย์คนใดเลือกอาชีพได้เหมาะสมกับตัวเองย่อมมีความสุขในการทำงาน และมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอย่างมากในทางตรงกันข้ามถ้ามนุษย์คนใดเลือกประกอบอาชีพไม่เหมาะสมกับตัวเองจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่มีความสุข และมีโอกาสประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพได้ยากนอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ต่อประเทศชาติอีกด้วย การทำงานเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปทั้งในอดีตและปัจจุบัน การทำงานเป็นกิจกรรมเฉพาะมนุษย์ มนุษย์เท่านั้นที่ต้องทำงานและมนุษย์เท่านั้นที่สามารถทำงานได้ ที่กล่าวเช่นนี้โดยเหตุผลที่ว่าการทำงานของมนุษย์แตกต่างไปจากการ

กระทำตามมาตรฐานของสัตว์ การทำงานของมนุษย์นั้นจะมีผลผลิตเกิดขึ้นในสมองก่อนที่จะลงมือทำงานจริง ๆ เป็นต้น

มนุษย์ คือ ทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องด้วยทรัพยากรบุคคลเป็นหนึ่งในปัจจัยพื้นฐานของการดำเนินธุรกิจ บุคลากรในองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญทั้งการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ในปัจจุบันองค์กรแต่ละแห่งจึงหันมาให้ความสนใจกับการจัดการทรัพยากรบุคคลกันมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การที่องค์กรจะมีบุคลากรที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรไปได้ นั่น องค์กรจะต้องมีการจัดการด้านบุคลากรทั้งด้านการคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ที่ส่งเสริมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ต้องสร้างความพึงพอใจในรูปแบบสวัสดิการต่าง ๆ ที่ดีให้กับบุคลากรของตน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มเพื่อที่จะช่วยนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ องค์กรจึงทำให้มนุษย์เกิดการเปลี่ยนแปลงช่วยให้มนุษย์มีชีวิตที่มั่นคงมีประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตมากขึ้น การทำงานมีความเหมาะสมต่อการสนองความต้องการของมนุษย์ เป็นเงื่อนไขที่จำเป็นต่อการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างมนุษย์ จากความเป็นมา เหตุผล และปัญหา ของการที่มนุษย์ต้องมียานทำงานที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดนั้น ในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นที่ปรึกษาด้านการวางระบบควบคุมภายในของบริษัทในองค์กรเอกชน จึงสนใจที่จะศึกษากลุ่มนักศึกษาว่ามีการเลือกประกอบอาชีพอย่างไร ดังนั้นจึงได้เลือกกลุ่มนักศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความรู้และความสามารถเชิงทักษะและเจตคติในระดับสูงสามารถที่จะออกไปสู่โลกการอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อศึกษาการเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยของประชากรกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## ขอบเขตของงานวิจัย

### 1. ขอบเขตของตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 400 คน

### 2. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

### 3. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะประชากรของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ปัจจัยแรงจูงใจ

ตัวแปรตาม ได้แก่ การเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงการเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ ได้มีข้อมูลต่อการสรรหาบุคลากรในการว่าจ้างต่อไป

## แนวคิดและทฤษฎี

### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ (Demography) มีรากศัพท์มาจากภาษากรีก Deme = people คือ ประชาชนหรือประชากร Graphy = writing up, description หรือ study คือ การศึกษาหรือศาสตร์ ประชากรศาสตร์ หมายถึง การวิเคราะห์ทางประชากรในเรื่องขนาด โครงสร้าง การกระจายตัวและการเปลี่ยนแปลงประชากรในเชิงที่สัมพันธ์กับ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอื่น ๆ

ปัจจัยทางประชากรอาจเป็นไปได้ทั้งสาเหตุและผลของปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เป็นอีกหนึ่งตัวแปรทางด้านประชากรที่สำคัญ ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับผลการเรียน เป็นต้น

1.1. ด้านเพศ รัตนรพี ฌ นคร (2554) ได้ศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชีบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง พบว่า เพศไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในองค์กร

1.2. ด้านอายุ ประมะ สตะเวทิน (2546) อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโรเงในแง่ดีมากกว่าคนที่มียอายุมาก ในขณะที่คนที่อายุมากจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือปฏิบัติ ระมัดระวังมองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการสื่อสารมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมักจะทำเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์, 2546 อ้างถึงใน วศิน สันหกรณ์ (2557) บุคคลที่มีอายุเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ จะมีผลต่อการตัดสินใจที่รอบคอบมากขึ้น ทั้งความคิด พฤติกรรม

1.3. ด้านระดับผลการเรียน นิรามิส อรุโณทอง (2539) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของนักศึกษาใหม่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยต่างกันจะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดว่าสภาพการจ้างงานในปัจจุบันหลายๆ องค์กรยังให้ความสำคัญกับเกรดเฉลี่ยของผู้สมัครงาน โดยที่นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยสูงจะเป็นที่สนใจขององค์กร โดยทั่วไปมากกว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยต่ำ

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Herzberg, Mausner & Snyderman (1959) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยศึกษาถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้พนักงานมีความรู้สึที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างประสิทธิภาพของงานให้มากขึ้นเขา พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

2.1. ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) หรือตัวความพึงพอใจ (Satisfiers) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่จากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอันใด ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติหมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดีไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ของบุคคลในองค์กรการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2.2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคลได้แก่

1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

- 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
- 4) สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี
- 5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อ สื่อสารภายในองค์การ
- 6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย
- 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่
- 8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ
- 9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาหมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือ ความยุติธรรมในการบริหาร

### 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ

การประกอบอาชีพมีความสำคัญต่อการดำรงชีพของมนุษย์เป็นอันมาก ทั้งนี้ก็เพราะอาชีพไม่ใช่จะสนองตอบความต้องการของมนุษย์เพียงด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังสนองตอบความต้องการด้านอื่น ๆ เช่น ด้านสังคมและด้านจิตใจ เป็นต้น การเลือกอาชีพจึงมีความสำคัญต่อชีวิตของบุคคลมาก ถ้าบุคคลสามารถเลือกอาชีพได้เหมาะสม บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพมีความเจริญก้าวหน้าเป็นอันมาก ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลเลือกอาชีพได้ไม่เหมาะสม โอกาสที่จะประสบความสำเร็จล้มเหลวในการประกอบอาชีพก็มีอยู่มากเช่นกัน



อนุวรรตน์ ธรรมมิโกมินทร์ (2513) การประกอบอาชีพเป็นภาระหน้าที่อย่างหนึ่งของมนุษย์ ในอันที่จะให้ดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างสุขสบายพอสมควรตามแต่อัตภาพ เริ่มแรกมนุษย์พยายามดิ้นรนเพื่อหาอาหารมาเลี้ยงปากเลี้ยงท้อง และได้จำแนกอาชีพออกเป็นหลายลักษณะ เช่น ในด้านแรงงาน จะแบ่งออกเป็นประเภทอาชีพ ดังนี้

- ด้านวิชาชีพ และวิชาการ
- เสมียนพนักงาน
- พนักงานขายของและเดินตลาด
- งานเกษตรกรรม
- คนงานเหมืองแร่
- พนักงานขับรถ
- ช่างและผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการผลิต
- กรรมกรและคนงานทั่วไป
- งานบริการ

#### 4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

นักวิชาการที่สนใจในด้านการตัดสินใจให้คำนิยาม หรือความหมายของคำว่า “การตัดสินใจ” ไว้มากมายแต่ส่วนใหญ่ก็มีความหมายในแนวทางเดียวกันดังนี้

ถวัลย์ วรเทพพิพัฒน์ (2530) ได้ให้ความหมายของคำว่า “การตัดสินใจ” ว่าหมายถึง กระบวนการเลือกหนทางปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งจากบรรดาทางเลือกต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยอาศัยหลักเกณฑ์บางประการประกอบการพิจารณาตัดสินใจซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวได้แก่

1. การตัดสินใจต้องมีทางเลือก และทางเลือกที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้นั้นต้องมีมากกว่าหนึ่งทางเลือก จึงต้องทำการตัดสินใจ ถ้าไม่มีทางเลือกก็ไม่มี การตัดสินใจ
2. การตัดสินใจต้องมีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ต้องการจะบรรลุและเราเองยังไม่แน่ใจว่าหนทางเลือกต่าง ๆ ที่จะทำให้ได้นั้น ทางเลือกใดที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีกว่ากัน

3. การตัดสินใจเป็นเรื่องกระบวนการใช้ความคิดใช้หลักเหตุผลเป็นเกณฑ์ในการประเมินทางเลือกความสามารถของทางเลือก หลักเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการประเมินทางเลือกที่สำคัญคือความสามารถของทางเลือกในการสนองตอบต่อวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

**ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

วัฒนา ศรีสม (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคของบริษัท ไบโอ คอนซูเมอร์ จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และเมื่อมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในแต่ละด้านของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กรแล้ว พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยด้านการค่าจูน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีอายุต่างกัน พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีเงินเดือนต่างกัน พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีโบนัสและค่าตอบแทนอื่น ๆ ต่างกัน ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดวงดาว เสวันนา และวิไลวรรณ เขตพงศ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวก คิดเป็นร้อยละ 18.49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนลักษณะส่วนบุคคลในเรื่อง เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน และแผนก ที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 241 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA การทดสอบความสัมพันธ์ Pearson Chi-Square พบว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความต้องการความผูกพัน ด้านความต้องการความสำเร็จ และ ด้านความต้องการอำนาจ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการรักษาวินัย และด้านผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ

ปริญญา สัตยธรรม (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทัศนศึกษาบริษัทวาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน เพราะเพื่อนร่วมงานที่ดีส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานดีไปด้วย โดยพนักงานคาดหวังให้เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกี่ยวกับงานด้วยดี เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่ดี เมื่อมีเรื่องเดือดร้อนเพื่อนร่วมงานมักช่วยเหลือเสมอ เพื่อนร่วมงานมีความรัก สามัคคีอันดี ได้รับการยกย่องและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานทำให้มีความสุขในการทำงาน เพื่อนร่วมงานไม่เกี่ยงกันทำงาน และเพื่อนร่วมงานไม่มีความขัดแย้งแบ่งพรรคแบ่งพวก

รัตนรพี ฌ นคร (2554) ได้ศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี ทัศนศึกษา สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอาจเนื่องมาจากที่ลักษณะของงานที่มีการเปลี่ยนแปลงที่มียุ่ตลอดเวลาทำให้ระยะเวลาการทำงานร่วมกันค่อนข้างน้อยและไม่ประจำเพราะงานหนึ่ง ๆ ใช้เวลาเพียงแค่ช่วงสั้น ๆ จึงทำให้ปัจจัยดังกล่าวไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

กรณีย์ รังษิโย (2556) กล่าวว่า พนักงานเจนเนอร์ชั่นวาย นั้นชอบการทำงานแบบเป็นพี่เป็นน้องที่มีความเป็นกันเอง ไม่มีลำดับชั้นในการทำงานมากหรือมีระยะห่างระหว่างเจ้านายและ

ลูกน้อง ดังนั้น แม้ว่างานตรวจสอบบัญชีจะต้องมีการเปลี่ยนสมาชิกในทีมทำงานเป็นประจำแต่หากในองค์กรมีวัฒนธรรมในการทำงานแบบเป็นพี่เป็นน้อง อาจจะเป็นปัจจัยจูงใจให้พนักงานตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง เนื่องจากมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็นกันเองมากกว่าบริษัททั่วไป

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยการศึกษาการเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความต้องการในการเลือกประกอบอาชีพที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีพอยู่หลากหลายอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของอมรรัตน์ เหล่าบุญมา (2550) ได้กล่าวถึงการเลือกประกอบชีพของมนุษย์มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตเป็นอย่างมากเพราะการประกอบอาชีพไม่ใช่เพื่อตอบสนองความต้องการในด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังตอบสนองความต้องการด้านอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดทฤษฎีลำดับขั้นความของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการซึ่งความต้องการที่มีความหลากหลายและความต้องการมีตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย การเลือกประกอบอาชีพสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอเมื่อมนุษย์คิดว่างานที่เปลี่ยนใหม่นั้นจะต้องตอบสนองความต้องการได้ดีกว่าเดิม

2. ผลการศึกษาการเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปัจจัยของประชากร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 การเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยในภาพรวม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-25 ปี และระดับการศึกษาชั้นปีที่ 4 ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพอนันต์ เพ็ชรมั่นคง (2559) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลในการเลือกประกอบอาชีพของศึกษาสาขาการจัดการการบิน สถาบัน

เทคโนโลยีการบิน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ส่วนใหญ่เพศหญิง มีอายุประมาณ 20 ปี และระดับการศึกษาชั้นปีที่ 3 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ของ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3.1. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านลักษณะงาน มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ด้านลักษณะงาน โดยรวมในระดับมากที่สุด นักศึกษาระดับปริญญาตรีสนใจงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะอยู่ตลอดเวลา และสนใจงานที่มีความท้าทายความสามารถ ทำให้นักศึกษาสนใจเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนรรักษ์ ณ นคร (2554) ศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษา สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในองค์กรเชิงบวกมากที่สุด

3.2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ด้านก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมในระดับมากที่สุด นักศึกษาระดับปริญญาตรีสนใจองค์กรที่ให้การสนับสนุนการศึกษาสูงอย่างสม่ำเสมอ สนใจองค์กรที่มีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งประจำปี และสนใจองค์กรที่ให้การสนับสนุนให้พนักงานสอบใบประกอบวิชาชีพ ทำให้นักศึกษาสนใจเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนรรักษ์ ณ นคร (2554) ศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษา สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงานนั้นส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในองค์กรของพนักงานตรวจสอบบัญชีเชิงลบมากที่สุด เนื่องจากบริษัทตรวจสอบบัญชีบางบริษัทมีการกำหนดเงื่อนไขการเลื่อนตำแหน่งไว้ ซึ่งหากพนักงานมีความคาดหวังที่จะเจริญก้าวหน้าในบริษัทที่ตนเองอยู่ อาจเป็นปัจจัยที่มาสสร้างความกดดันให้แก่พนักงานได้

3.3. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมในระดับมากที่สุด นักศึกษาระดับปริญญาตรีสนใจองค์กรที่มีการจ่ายเงินเดือนในอัตราที่ยอมรับได้

สนใจองค์กรที่มีการจ่ายสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ อย่างเหมาะสม และสนใจองค์กรที่มีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในอัตราที่ยอมรับได้ ทำให้นักศึกษาสนใจเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนรพี ฌ นคร (2554) ศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษา สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย พบว่า ด้านผลตอบแทนเงินเดือนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานในองค์กร

3.4. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับมากที่สุด นักศึกษาระดับปริญญาตรีสนใจองค์กรที่มีผู้บังคับบัญชาค่อยให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงาน สนใจองค์กรที่มีผู้บังคับบัญชาค่อยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และสนใจองค์กรที่มีผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและแนะนำตักเตือนถึงข้อบกพร่องเกี่ยวกับการทำงาน ทำให้นักศึกษาสนใจเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนรพี ฌ นคร (2554) ได้ศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชีกรณีศึกษา สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาส่งผลเชิงบวกแก่แรงจูงใจในการทำงาน เนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่เป็นการตรวจสอบบัญชีมีความจำเป็นต้องติดต่อกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง และในแต่ละงานที่ได้รับมอบหมายอาจจะมีผู้บังคับบัญชาเป็นคนละคนกัน ซึ่งพนักงานไม่สามารถเลือกได้ ดังนั้น หากพนักงานสอบบัญชีมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาก็จะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.5. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับมากที่สุด นักศึกษาระดับปริญญาตรีสนใจที่มีเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเมื่อพบปัญหาในการทำงาน สนใจที่มีเพื่อนร่วมงานแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน และสนใจที่มีเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นระหว่างกันเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน ทำให้นักศึกษาสนใจเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กรัณย์ รังษิโย (2556) กล่าวว่า พนักงานเจนเนอเรชันวาย นั้นชอบการทำงานแบบเป็นพี่เป็นน้องที่มีความเป็นกันเอง ไม่มี

ลำดับขั้นในการทำงานมากหรือมีระยะห่างระหว่างเจ้านายและลูกน้อง ดังนั้น แม้ว่างานตรวจสอบบัญชีจะต้องมีการเปลี่ยนสมาชิกในทีมทำงานเป็นประจำแต่หากในองค์กรมีวัฒนธรรมในการทำงานแบบเป็นพี่เป็นน้อง อาจจะเป็นปัจจัยจูงใจให้พนักงานตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัท ตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง เนื่องจากมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็นกันเองมากกว่าบริษัททั่วไป

3.6. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำก๋นด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมในระดับมากที่สุด นักศึกษาระดับปริญญาตรีสนใจองค์กรที่มีความมั่นคงยั่งยืน สนใจองค์กรที่มีโอกาสเติบโตและมั่นคง และสนใจองค์กรที่มีความคุ้มครอง ปกป้องดูแล ความปลอดภัย กับผลการปฏิบัติงาน ทำให้นักศึกษาสนใจเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปริญญา สติยธรรม (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทวาย เอช เอส อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเรื่องของความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก เพราะการทำงานกับบริษัท ทำให้รู้สึกปลอดภัยและมั่นคงพิจารณาได้จากอายุการทำงานของพนักงานซึ่งทำงานอยู่กับบริษัทเป็นเวลานาน แม้ในช่วงที่บริษัทประสบภาวะวิกฤตก็ไม่ลดจำนวนพนักงานลง

#### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยสำหรับการบริหารงานบุคคล เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้างานให้สอดคล้องกับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน อีกทั้งใช้เป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรของกรมฯ ต่อไปในอนาคต ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ควรมีการพัฒนาความรู้และทักษะให้กับพนักงานอยู่ตลอดเวลา ฝึกให้พนักงานมีการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ค้นคว้าหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเองและเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยจูงใจด้านก้าวหน้าในการทำงาน ควรมีการสนับสนุนการศึกษาดูงานและพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานประจำปี มีการวัดผลงานตามความเป็นจริง เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ควรมีการจ่ายเงินเดือนในอัตราที่ยอมรับได้ มีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ และมีการจ่ายเงินสวัสดิการ เช่น โบนัส ค่าประกันชีวิต และสวัสดิการอื่น ๆ เป็นต้น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานและช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

4. ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ควรมีการทำงานร่วมกัน ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงาน และมีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

5. ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงาน ควรมีการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน แบ่งปันความรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน และยอมรับความคิดเห็นระหว่างกันเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ควรสร้างเชื่อมั่นให้กับพนักงานมีความรู้สึภาคภูมิใจในการทำงาน มีความคุ้มครองปกป้องดูแล ความปลอดภัยกับผลการปฏิบัติงาน และตำแหน่งในสายวิชาชีพมีความสำคัญ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับ

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาการเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายในของนักศึกษาระดับปริญญาตรีนั้น ควรเจาะกลุ่มเป้าหมายในระดับชั้นปีที่ 4 ซึ่งเป็นนักศึกษากำลังจะจบการศึกษาจริงจะทำให้ทราบแนวโน้มและเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายในนั้นได้ด้วยดี

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มขึ้นด้วย ที่อาจจะส่งผลต่อการเลือกประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายในของนักศึกษาระดับปริญญาตรี เช่น ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ตัวแปรด้านครอบครัว รวมทั้งตัวแปรภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรมีการทดสอบนำสถิติอื่นมาใช้ในการวิเคราะห์ที่นอกเหนือจากสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลในการวิจัยนี้ เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีความหลากหลายแตกต่าง รวมถึง



การศึกษาในเชิงการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อทำความเข้าใจในระดับลึกซึ่ง ได้รับข้อเท็จจริงจากผู้ตอบ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

### เอกสารอ้างอิง

รัตนรพี ฌ นคร.(2554).ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง.สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นิรามิส อรุโณทอง.(2539).ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ถวัลย์ วรเทพพุดพิงศ.(2530).แนวความคิดกระบวนการและโครงสร้างการตัดสินใจ.เอกสารทางวิชาการประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ดวงดาว เสวันนา และวิไลวรรณ เขตพงศ์.(2558).ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน. การค้นคว้าอิสระ ปริญญา มหาบัณฑิต . มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์.(2556).แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระ ปริญญา มหาบัณฑิต . มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปริญญา สัตยธรรม.(2550).ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตรีศึกษา บริษัทวาย เอช เอส อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด.สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร

กรัณย์ รั้งมิโย.(2556).การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อการทำงานในองค์กร.การค้นคว้าอิสระปริญญาามหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นพอนันต์ เพียรมั่นคง.(2559).ปัจจัยที่ส่งผลในการเลือกประกอบอาชีพของศึกษาศาขการจัดการ  
การบิณ.สถาบันเทคโนโลยีการบิณ.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขต  
บางพระ