

การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่  
ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร  
Career decision making in large commercial banks  
of people residing in Bangkok

มีนา สุขสนิท

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Mena Suksanit

E-mail: menaa.ssn@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

---

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยประชากร 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการเลือกเข้าทำงาน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ 5 อันดับแรกในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารกรุงไทย ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคือ 400 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สถิติการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าประชากรในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน สถานภาพต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ระดับผลการเรียนเฉลี่ยต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจในการเลือกเข้าทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในสายงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านชื่อเสียงองค์กร มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร

**คำสำคัญ:** การตัดสินใจ; แรงจูงใจ; ธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่

## ABSTRACT

This study is aimed to explore 1) career decision making in large commercial banks of people residing in Bangkok 2) career decision making in large commercial banks of people residing in Bangkok, by different demographics 3) Motivation factors influencing career decision making in large commercial banks of people residing in Bangkok

The sample includes 400 bank employees from five Bangkok's large commercial banks; Bangkok Bank, Kasikorn Bank, Krungthai Bank, Siam Commercial Bank and Krungsri Bank. The researcher employs questionnaire to collect data, using multiple statistical tools; Frequencies procedure, percentages, mean and standard deviation. T test, One-way ANOVA and Multiple Regression Analysis are used to test the hypotheses.

The findings show that people who are different in sex, age, status, education and academic performances have different career decision making in large commercial banks. Motivation factors influencing large commercial bank career decision making of people residing in Bangkok includes remuneration and welfare, career advancement, career stability, workplace relationship, company branding.

**Key words;** decision, motivation, large commercial bank

## บทนำ

เมื่อกล่าวถึงสถานประกอบการธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่ ที่เป็นที่รู้จักจากการจัดอันดับผลการดำเนินงานของ 5 ธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้แก่ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท เอสซีบี เอกซ์ จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ซึ่งธนาคารแห่งประเทศไทย ได้ให้ความหมายของธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ไว้ว่า ธนาคารขนาดใหญ่ ประกอบด้วยธนาคารที่มีส่วนแบ่งตลาดของสินทรัพย์รวมตั้งแต่ร้อยละ 10 ขึ้นไป ของสินทรัพย์รวม ธพ.ไทยทั้งระบบ โดยข้อมูลจากทางตลาดหลักทรัพย์ ได้กล่าวในไตรมาสที่ 1/2567 จากการตรวจสอบพบว่าข้อมูลหลังจากที่กลุ่มแบงก์ได้มีการประกาศผลการดำเนินงานประจำไตรมาส 1/2567 ซึ่งแสดงรายการย่อ ดังนี้ 1.ด้านสินทรัพย์และหนี้สิน 2.ด้านกำไรสะสมสูงสุด 3.ด้านเงินรับฝากสูงสุด 4.ด้านสินเชื่อแก่ลูกหนี้และดอกเบี้ยค้างรับสุทธิ ได้แสดงให้เห็นถึงลำดับของธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ โดยจากผลประกอบการส่วนแบ่งทางการตลาดที่สูง ส่งผลต่อรายได้และความเป็นอยู่ของพนักงานธนาคาร เพราะในแต่ละปีธนาคารจะประกาศตัวเลขผลกำไรจากการทำงานของพนักงานธนาคาร ยิ่งผลกำไรสูง ค่าตอบแทน โบนัสพนักงานยิ่งสูง ยิ่งส่งผลต่อคุณภาพและความเป็นอยู่ของพนักงาน

นอกจากนี้ยังพบว่าผลการสำรวจของ Tower Watson ที่ทำสำรวจในเรื่องของ Global Talent Management and Rewards Study ได้สรุปมุมมองของนายจ้างกับลูกจ้างที่มีต่อบริษัทในการดึงดูดพนักงานเข้าทำงานกับองค์กรไว้ 7 ปัจจัยดังนี้ 1. Career Advancement Opportunity ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2. Base Pay/Salary ด้านเงินเดือนมูลฐาน 3. Challenging work ด้านความท้าทายในการทำงาน 4. Organization's reputation as good employer ด้านชื่อเสียงของบริษัท 5. Organization's mission/vision/value ด้านเป้าหมายขององค์กรเช่น พันธกิจ

วิสัยทัศน์ และค่านิยม 6. Learning and development opportunities ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา 7. Job Security ด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งมุมมองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแตกต่างกันที่การหาความสำคัญของแต่ละปัจจัย

จากสาเหตุข้างต้นที่ทำให้บุคคลส่วนใหญ่สนใจเข้ารับรรจุเป็นพนักงานธนาคาร ส่งผลให้ผู้วิจัยต้องการทราบถึงปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคคลที่สนใจเลือกเข้าทำงานในธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ และตรงตามเป้าหมายของบุคคลนั้น และหาเหตุผลในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร

### **วัตถุประสงค์ของงานวิจัย**

- 1 เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร
- 2 เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร

จำแนกตามปัจจัยประชากร

- 3 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการเลือกเข้าทำงาน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร

### **ขอบเขตงานวิจัย**

1. ขอบเขตของประชากร การศึกษาวิจัยนี้ กลุ่มประชากรในการศึกษาได้ทำการเลือกกลุ่มประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร
- 2 ขอบเขตเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่
- 3 ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยประชากร รวมถึงเพื่อศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

### **ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา**

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนา สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับผลการเรียนเฉลี่ย ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกเข้าทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในสายงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านชื่อเสียงองค์กร และด้านค่านิยม
2. ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารนำไปตัดสินใจในการกำหนดนโยบายกิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อร่างกลยุทธ์สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

2. ประโยชน์ทางวิชาการเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และด้านสังคมศาสตร์ ที่เกี่ยวกับการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กร

## ทบทวนวรรณกรรม

### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

ณัฐพร ชื่นพงศ์พันธ์ (2559) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาทางเลือกที่มีอยู่จากทางเลือกต่างๆ และสามารถเลือกทางเลือกที่เป็นไปได้ โดยทั่วไปการตัดสินใจเป็นบทบาทหน้าที่ที่บ่งบอกถึงแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารที่ทำการตัดสินใจนั้นจะต้องมีหลักการและเหตุผลนอกจากนี้การตัดสินใจยังเป็นวิธีที่สามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายองค์กรได้

ธีรยุทธ แก้วเกร็ด (2561) การตัดสินใจด้วยการใช้เหตุผลโดยตรง ซึ่งการตัดสินใจแบบนี้เป็นการตัดสินใจโดยใช้หลักเหตุผลและวิธีการที่เหมาะสมเข้าช่วยเพื่อให้เกิดผลในทางที่ดีและถูกต้องที่สุดเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเริ่มต้นปฏิบัติงานซึ่งผลลัพธ์ของการตัดสินใจส่วนมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและอนาคตของตนเองโดยตรง จึงนับว่าเป็นสิ่งจำเป็น

ชลกรณ์ วิชัยศิริ (2562) ได้ให้คำนิยามของการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานว่าหมายถึง การพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยอาศัยขั้นตอนต่างๆ และเมื่อตัดสินใจเลือกทางเลือกแล้วก็กลับทบทวนการตัดสินใจอีกครั้ง และหากมีโอกาสจะแนะนำบุคคลอื่นในทางเลือกที่ดี

### 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

#### ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปิยาดา คงสวัสดิ์ (2562) ให้ความหมาย ลักษณะของงานเป็นการที่ได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ความสามารถ ความถนัด มีการท้าทาย และมีความน่าสนใจ และเหมาะสม ของปริมาณภาระงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

ปวิณา บุญเล่ห์ (2563) ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ ความสามารถ มีการท้าทาย และมีความน่าสนใจ และมีปริมาณของงานที่รับผิดชอบเหมาะสม จะทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพมีลำดับ

ปริศรา ธานีใหญ่ (2565) การที่องค์กรให้ความสำคัญในการวางแผน และจัดสรรงบประมาณ สำหรับให้การสนับสนุน และส่งเสริม โอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาความสามารถของบุคลากร อย่างเหมาะสม เพียงพอต่อเนื่อง ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร อย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ เช่น การจัดอบรมภายในองค์กร, การอบรมกับองค์กรเอกชน, การไปอบรมที่ต่างประเทศ เป็นต้น มีลำดับขั้นตอน ในการทำงานอย่างชัดเจน ให้อำนาจในการรับผิดชอบ ให้อิสระทางความคิดและการตัดสินใจในการเลือกวิธีปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และท้าทายความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้บุคลากร สามารถทำงานข้ามสายงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน เพื่อง่ายต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

#### ด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

รวีพัชร งามพัทวิชัย (2559) กล่าวว่า โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานประกอบด้วย โอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง พนักงานในระดับเดียวกันมีโอกาสในการ

ได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง องค์กรมีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆ อย่าง ทันทั่วถึงและทั่วถึง องค์กรมีโปรแกรมส่งพนักงานไปอบรมและพัฒนาหรือทำงานยังสาขาที่ต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง นโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรมีความยุติธรรม โอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายงานในอนาคต

จิราภรณ์ ไกรสวัสดิ์ (2562) โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเรื่องการเลือกองค์กรที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างจะเลือกทำงานในองค์กรที่มีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ และจะเลือกทำงานในองค์กรที่มีโอกาสในการได้รับการอบรมโดยเท่าเทียมและทั่วถึง

ปวีณา บุญเล่ห์ (2563) โอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น และสนับสนุนให้พนักงานในระดับเดียวกันมีโอกาสดำเนินการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง เพื่อเพิ่มทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายงานในอนาคต

#### **ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในสายงาน**

วรางคณา ชูเชิดรัตน์ (2557) การเจริญก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความก้าวหน้าหรือการเติบโตในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง โดยการเจริญก้าวหน้าในงานที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีปัจจัยสำคัญ คือ การกำหนดเป้าหมายของอาชีพ การวางแผน การบริหารงาน เพื่อให้ดำเนินไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทำให้เส้นทางการงานของแต่ละคนก้าวสู่ความสำเร็จ

ปวีณา บุญเล่ห์ (2563) เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความสามารถและพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและเหมาะสม รู้สึกรักกับงานที่ทำ องค์กรเปิดโอกาสให้ได้ปฏิบัติงานที่สำคัญและมีความท้าทาย เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

อาคเนย์ (2563) การได้เลื่อนตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น การได้รับการคัดเลือกในการเป็นตัวแทนในการเข้าอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ต่างๆทั้งภายนอกและภายในบริษัทที่กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวัยเลือกเข้าทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของ

#### **ด้านความมั่นคงในการทำงาน**

รวีพัชร งามพัทวิชย์ (2559) กล่าวว่า ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ประกอบด้วย องค์กรที่มีความ มั่นคง มีโอกาสเติบโตในอนาคต และผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดไปหากได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐาน เนื่องจากหากองค์กรมีสภาพการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และจะสามารถประกอบอาชีพนั้นได้ตามระยะเวลาที่กำหนดหรือตรงกับความต้องการของตน จะส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษา

ปวีณา บุญเล่ห์ (2563) องค์กรที่มีความมั่นคง มีสภาพการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าสามารถประกอบอาชีพนั้นได้ในระยะยาวมีโอกาสเติบโตในอนาคตและผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดไปหากได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐาน

ปริศรา ธานีใหญ่ (2565) การที่องค์กรมีความมั่นคง และน่าเชื่อถือ ไม่มีการเลิกจ้างบุคลากรโดยง่าย องค์กรมีการเจริญเติบโต และมีผลประกอบการดีอย่างต่อเนื่อง และสร้างความเชื่อมั่นว่าหากบุคลากร ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ สร้างผลงานที่ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ ก็จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรไปได้ตลอด

#### **ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน**

อาคเนย์ (2563) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างกลุ่มคนเจนเนอเรชันวายและเพื่อนร่วมงานในบริษัทนั้นเลือกเข้าทำงาน สามารถให้การช่วยเหลือ ในการทำงานร่วมกัน ไม่เห็นแก่ตัว

ปริศรา ธานีใหญ่ (2565) การที่องค์กรมีเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ ปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยความเต็มใจ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้การยอมรับความเป็นตัวตนของบุคคล

#### **ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ**

ปวีณา บุญเล่ห์ (2563) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับงานที่รับผิดชอบ และขั้นของเงินเดือน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการประกาศกำหนดสวัสดิการของพนักงานอย่างชัดเจน เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาพักร้อน เป็นต้น มีการประกาศกำหนดนโยบายการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และมีความยุติธรรมและการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อมุ่งใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ปริศรา ธานีใหญ่ (2565) การที่องค์กรที่ให้แก่นุคลากรอย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของตัวเงิน และไม่ใช้รูปแบบที่เป็นตัวเงินก็ตาม ไม่ว่าจะเป็น การให้เงินเดือนในระดับที่เหมาะสม ต่อความรู้ ความสามารถ ระดับการศึกษาและปริมาณงาน มีสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม เช่น อุปกรณ์ในการทำงาน , ค่ารักษาพยาบาล, เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, ค่าทำงานล่วงเวลา, เบี้ยเลี้ยง, วันหยุด, วันลา, วันพักร้อน เป็นต้น

#### **ด้านชื่อเสียงองค์กร**

Barnett, Jermier และ Lafferty (2006, อ้างถึงใน รุ่งรัตน์ ชัยสำเริง, 2556) ได้ให้ความหมายของ ชื่อเสียงองค์กรไว้ว่า เป็นการตัดสินใจโดยรวมของผู้สังเกตการณ์เกี่ยวกับองค์กรธุรกิจใดๆ บนพื้นฐานของการประเมินถึงผลกระทบด้านการเงิน สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ดังนั้น ชื่อเสียงจึงเปรียบเสมือนสินทรัพย์ของบริษัทซึ่งสามารถดึงดูดทรัพยากรอันมีคุณค่าต่อการเติบโตและความเข้มแข็งของธุรกิจในระยะยาว

อาคเนย์ (2563) บริษัทที่กลุ่มคนเจนเนอเรชันวายเลือกเข้าทำงานนั้นได้เป็นที่รู้จักและมีการรับรู้มาเป็นระยะเวลานานทั้งบุคคลภายในและภายนอกองค์กร

ปริศรา ธานีใหญ่ (2565) การที่องค์กรมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกว้างขวางในบุคคลทั่วไปทั้งภายในและภายนอกประเทศ เช่น มีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญกับบุคคล, มีชื่อเสียงในด้านการให้ความสำคัญด้านนวัตกรรมโดยการใช้เทคโนโลยีเข้าช่วยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

#### **ด้านค่านิยม**

พจนานุกรมศัพท์ สังคมวิทยาฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2524 : 441-412) หมายถึง วิสัยสามารถของสิ่งใดก็ตามซึ่งเชื่อว่าตอบสนองความปรารถนาของมนุษย์ได้หรือคุณสมบัติของสิ่งใดก็ตามซึ่งทำให้สิ่งนั้นมีประโยชน์ น่าสนใจแก่บุคคลหรือกลุ่ม

อรสิริ ทัศนาวรากุล (2554) กล่าวว่าค่านิยมเป็นสิ่งสำคัญขั้นมูลฐานในการทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมหรือการแสดงออกต่างๆ ของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับค่านิยมที่เขาถืออยู่ ในบางครั้งบุคคลจะต้องเผชิญกับการตัดสินใจว่าเขาต้องการอะไร หรือในบางสถานการณ์เขาต้องตัดสินใจว่าเขาต้องปฏิบัติอย่างไร การเลือกในสิ่งที่เขาปฏิบัติก็คือค่านิยมของบุคคลนั้น

ปริศรา ธานีใหญ่ (2565) การที่องค์กร ให้ความสำคัญต่อผลของงาน มากกว่าตัวบุคคล หรือลำดับความอาวุโส มีความยืดหยุ่นในการทำงานให้บุคลากร ทำให้บุคลากร ได้รับการยกย่อง มีเกียรติยศ และชื่อเสียงจากการปฏิบัติงาน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พงศ์สุทธิ ศิริทิพน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับ Startup ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานเห็นได้ว่า อายุ อาชีพ สถานภาพ การศึกษา และอายุงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup อย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยแรงจูงใจและทัศนคติอันมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง นอกจากนั้นทัศนคติด้านแนวโน้มพฤติกรรม ภาพลักษณ์ภายนอกองค์กร และค่าตอบแทนสวัสดิการ สามารถทำนายการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ได้ถูกต้อง 62% ดังสมการ  $Y = 0.01 + 0.40(\text{ทัศนคติด้านแนวโน้มพฤติกรรม}) + 0.23(\text{ภาพลักษณ์ภายนอกองค์กร}) + 0.14(\text{ค่าตอบแทนและสวัสดิการ})$  โดยข้อมูลประชากรจากกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศชาย อายุ 26-30 ปี ทำงานบริษัทเอกชน อายุงาน 3-4 ปี มีรายได้ 30,000 - 45,000 บาท/เดือน การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด

ปริศรา ธานีใหญ่ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยประชากรด้านระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายรับเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนในด้านเพศและอายุ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน ด้านปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยค่านิยมในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ อาทิ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร

ปวีณา บุญฤทธิ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง “การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี” ผลการศึกษาพบว่า การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีมีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และค่า S.D. เท่ากับ 1.024 การศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่ต่างกัน ในส่วนปัจจัยการจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง นั้นมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

หน้าที่การงาน ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาและการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรและความสัมพันธ์กับบุคลากร โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง ศึกษาตามสภาพแวดล้อมจริง โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ 5 อันดับแรกในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเนื่องจากไม่สามารถระบุจำนวนประชากรได้ จึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก โดยใช้วิธีการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง Taro Yamane(1973) จากค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลจากการเปิดตารางทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามทั้งปลายเปิดและปลายปิด โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ จำนวนทั้งหมด 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนา สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับผลการศึกษาเฉลี่ย เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการเลือกเข้าทำงาน จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในสายงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านชื่อเสียงองค์กร ด้านค่านิยม จำนวนคำถาม 27 ข้อ เป็นคำถามแบบระดับความสำคัญ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด = 5 ระดับความคิดเห็นมาก = 4 ระดับความคิดเห็นปานกลาง = 3 ระดับความคิดเห็นน้อย = 2 ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด = 1

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นคำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน จำนวนคำถาม 3 ข้อ เป็นคำถามแบบระดับความสำคัญ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด = 5 ระดับความคิดเห็นมาก = 4 ระดับความคิดเห็นปานกลาง = 3 ระดับความคิดเห็นน้อย = 2 ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด = 1

ส่วนที่ 4 เป็นการแสดงความคิดเห็น เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่ทำให้ตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ จำนวนคำถาม 1 ข้อ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ภูมิลำเนา สถานภาพ ระดับการศึกษา และระดับผลการเรียนเฉลี่ย

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าใน

สายงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านชื่อเสียงองค์กร และด้านค่านิยม ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร

## 2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 การตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ ภูมิลำเนา โดยจะใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test

2.2 การตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระดับผลการเรียนเฉลี่ย โดยจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากเกิดความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธี LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการเลือกเข้าทำงาน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน และด้านชื่อเสียงองค์กร มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดตามลำดับ ส่วนด้านการเจริญก้าวหน้าในสายงาน ด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านค่านิยม ด้านลักษณะงาน มีระดับความสุขมากตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนา สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับผลการเรียนเฉลี่ย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ประชากรในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน สถานภาพต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ระดับผลการเรียนเฉลี่ยต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ต่างกัน

2.2 ประชากรในเขตกรุงเทพมหานครที่มีภูมิลำเนาต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการเลือกเข้าทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการเลือกเข้าทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในสายงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านชื่อเสียงองค์กร มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร

## อภิปรายผล

ผลการวิจัย การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ของประชากรในเขต กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านลักษณะงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นงานที่มีความชัดเจนในเรื่องของหน้าที่และความรับผิดชอบ สอดคล้องกับ ชลกรณ์ วิชัยศิริ (2562) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในย่านฝั่งธนบุรี พบว่า ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน

1.2 ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่แล้วจะเลือกทำงานในองค์กรที่มีการถ่ายทอดความรู้ใหม่อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ ปวีณา บุญเล่ห์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

1.3 ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในสายงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มองถึงการที่มีเป้าหมาย มีการวางแผน มีการบริหารงานที่ดี เพื่อที่จะสามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานได้ สอดคล้องกับ ปามิกา สมจิตร รุ่งรัตน์ ลิ้มประเสริฐ และอิสราภรณ์ ทนผล(2565) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) ของ นักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า สิ่งที่มีให้โอกาสในการตัดสินใจเข้าทำงานเพิ่มมากขึ้น คือเรื่องของปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงาน

1.4 ด้านความมั่นคงในสายงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับองค์กรที่มีความมั่นคง มีโอกาสเติบโตในอนาคต เพราะหากองค์กรมีความมั่นคงบุคลากรที่ทำงานในองค์กรก็จะมีความมั่นคงไปด้วยสอดคล้องกับ ปรีศรา ธานีใหญ่ (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z พบว่า การที่องค์กรสามารถจะสร้างความมั่นคงและความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร จะส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน และได้ขยายความว่าความมั่นคงในงานสามารถที่จะสร้างค่าตอบแทนได้ และส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานอีกด้วย

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าการที่เพื่อนร่วมงานยอมรับความเป็นตัวตนของกันและกันจะสามารถทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ถ้าได้เจอเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร มีการสนับสนุนจากเพื่อนหรือแม้แต่หัวหน้า ส่งผลให้สามารถมีความสุขและพัฒนาตัวเองได้ง่าย สอดคล้องกับปรีศรา ธานีใหญ่ (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคือการที่องค์กรมีเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ ปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยความเต็มใจ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้การยอมรับความเป็นตัวตนของบุคคล

1.6 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ให้ความสนใจในเรื่องของการมีสวัสดิการที่เหมาะสม อย่างเช่น วันหยุด,วันลา,ค่ารักษาพยาบาล,กองทุน

ตำรวจเลี้ยงชีพ เป็นต้น สอดคล้องกับ รวิพัชร์ งามพัทรวิชย์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า ผลตอบแทนที่ผู้สำเร็จการศึกษาคาดหวังจากการทำงานนั้นมีทั้งตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงินเช่น สวัสดิการ ซึ่งหากองค์กรใดสามารถให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับเงื่อนไข จะยิ่งดึงดูดบุคลากรให้เข้าร่วมงาน

1.7 ด้านชื่อเสียงองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่หากองค์กรที่เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง มีความยั่งยืน และมีสถานะทางการเงินที่ดีมีผลอย่างมากในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรนั้น สอดคล้องกับ อาคเนย์ ถาเกิด (2563) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กรในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร พบว่าจากผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานมากที่สุด ได้แก่ ด้านชื่อเสียงขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.8 ด้านค่านิยม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มองว่าการที่ได้ทำงานในองค์กรทำให้ได้รับเกียรติและมีชื่อเสียง นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญเรื่องของการที่องค์กรให้ความสำคัญกับผลงานที่ทำมากกว่า ลำดับอายุ หากองค์กรมองถึงผลงานที่ทำก็จะมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรใหม่ และยังรักษามูลค่าเดิมไว้ได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ปรีศรา ธานีใหญ่ (2565) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z กล่าวไว้ว่า การที่องค์กรให้ความสำคัญต่อผลของงานมากกว่าตัวบุคคล หรือลำดับความอาวุโส มีความยืดหยุ่นในการทำงานให้บุคลากร ทำให้บุคลากรได้รับการยกย่อง มีเกียรติยศ และชื่อเสียงจากการปฏิบัติงาน

2. ผลการศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยประชากร สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ประชากรในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า สายงานธนาคารในหลายๆตำแหน่งอาจต้องใช้ความละเอียดรอบคอบที่สูง ในบางตำแหน่งต้องมีการพบเจอผู้คนจำนวนมาก ซึ่งมองว่าเพศหญิงเป็นเพศที่สามารถจัดการกับงานลักษณะนี้ได้ดี สอดคล้องกับ รวิพัชร์ งามพัทรวิชย์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า ค่าเฉลี่ยของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน ดังนั้นเพศต่างกันจึงมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่ต่างกัน

2.2 ประชากรในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า แนวความคิดของบุคคลในแต่ละช่วงอายุมีความแตกต่างกัน รวมถึงการมีข้อจำกัดทางด้านอายุในการสมัครเข้าทำงาน ส่งผลให้กระบวนการคิดของคนแต่ละช่วงอายุต่างกัน อย่างเช่นเรื่องของอายุการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน สอดคล้องกับ อาคเนย์ ถาเกิด (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กรในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศกในกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุที่ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกสมัครงานเลือกเข้าทำงานในองค์กร ต่างกัน

2.3 ประชากรในเขตกรุงเทพมหานครที่มีภูมิลำเนาต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ปัจจุบันประชากรส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานตามภูมิลำเนาของตนเอง สอดคล้องกับ ปามิกา สมจิตร รุ่งรัตน์ ลิ้มประเสริฐ และอิสราภรณ์ หนูผล(2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานใน

สถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) ของนักศึกษาศาสาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ภูมิลำเนา ทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน

2.4 ประชากรในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า สถานภาพบ่งบอกถึงภาระผูกพันทำให้มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน ไม่สอดคล้องกับ อาคนะย์ ฤาเกิด (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่อิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายผ่านบริษัท จัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานครพบว่า สถานภาพมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

2.5 ประชากรในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกตำแหน่งงานเนื่องจากสายงาน วิชาการมีตำแหน่งงานที่หลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริศรา ธานีใหญ่ (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z พบว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูง ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรค่อนข้างมาก เนื่องจากระดับการศึกษาที่สูงขึ้นส่งผลให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะที่เหมาะสมกับงานในลักษณะเฉพาะด้านมากกว่า จึงมีผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน

2.6 ประชากรในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ระดับผลการเรียนเฉลี่ยมีผลต่อการตัดสินใจเลือกงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากบาง ตำแหน่งงานมีการกำหนดเกรดเฉลี่ยขั้นต่ำ ทำให้มีผลต่อการเลือกตำแหน่งงาน สอดคล้องกับ พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง พบว่า ระดับผลการเรียนเฉลี่ย ทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานต่างกัน

3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการเลือกเข้าทำงาน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในสายงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ในการทำงานบุคคลมีความต้องการ ความเจริญก้าวหน้าในสายงานค่อนข้างสูง อย่างเช่นการได้เลื่อนตำแหน่ง สอดคล้องกับ ปามิกา สมจิตร รุ่งรัตน์ ลิ้มประเสริฐ และอิสราภรณ์ หนูผล(2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) ของนักศึกษาศาสาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในสายงานมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานสูง

3.2 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า องค์กรที่มีโอกาสเจริญเติบโต สามารถให้ความมั่นคงต่อ บุคคลได้ จะส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน สอดคล้องกับ รวิพัชร์ งามพัทวิชย์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในระดับมาก

3.3 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การทำงานที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน

ร่วมงานหรือจนถึงผู้บังคับบัญชา จะทำให้นุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ ปรีศรา ธาณีใหญ่ (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z พบว่า Generation Z ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากการได้รับการยอมรับ การมีตัวตนในสังคม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะช่วยให้งานที่ทำสำเร็จตามเป้าหมายโดยง่าย

3.4 ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า หากมีการให้เงินเดือน หรือสวัสดิการที่เหมาะสมจะส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานและการอยู่ต่อของพนักงานเดิม สอดคล้องกับ อาคนะย์ ถาเกิด (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กรในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์กรที่สามารถให้ค่าตอบแทนทั้งเงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์อื่นๆที่เหมาะสม เป็นสิ่งจูงใจในการเลือกเข้าทำงานอย่างมาก และยังเป็นแรงผลักดันให้นุคลากรทำงานมากขึ้นอีกด้วย

3.5 ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การที่องค์กรมีชื่อเสียงที่ดี เป็นองค์กรที่ถูกพูดถึงไปในทิศทางเชิงบวกจากบุคคลทั่วไป ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน สอดคล้องกับ พงศ์สุทธิ ศิริทิทวน (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ชื่อเสียงองค์กร มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

3.6 ปัจจัยด้านค่านิยม ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ค่านิยมไม่ถือเป็นเรื่องสำคัญในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน เพราะค่านิยมอาจมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อไหร่ก็ได้ ไม่สอดคล้องกับ ปรีศรา ธาณีใหญ่ (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z พบว่า ค่านิยมมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

### ปัจจัยประชากร

ปัจจัยประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระดับผลการเรียนเฉลี่ย ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ แตกต่างกัน องค์กรจึงควรกำหนดแผนการดำเนินงานและนโยบายเป้าหมายให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและตำแหน่งงาน และให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

### ปัจจัยแรงจูงใจ

1. ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในสายงาน ทุกคนล้วนมีความคาดหวังในชีวิตการทำงานอย่างเช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง องค์กรควรพยายามสร้าง Career Path หรือ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่ชัดเจน ประกาศรับสมัครงานพยายามโฆษณาว่าทำงานที่นี่แล้วจะสามารถเติบโตไปได้อย่างไรบ้าง

2. ด้านความมั่นคงในงาน ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญ เพราะในปัจจุบันมีข่าวเรื่องการปลดพนักงานออกมาให้เห็นมากมาย ดังนั้นองค์กรควรสร้างความมั่นใจให้พนักงานว่าการที่เลือกเข้าทำงานในองค์กร หาก

ปฏิบัติงานเป็นอย่างดีก็จะสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อีกยาว มีการกำหนดระเบียบที่ชัดเจน อย่างเช่น สัญญาจ้าง หรือการไม่ปลดพนักงานโดยง่าย เป็นต้น

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานหลายๆครั้งควรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และบางครั้งต้องทำงานเป็นทีม ดังนั้นองค์กรควรมีการพัฒนาความสัมพันธ์ให้กับพนักงาน อย่างเช่นการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อีกด้วย

4. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าปัจจัยด้านนี้มีผลกระทบค่อนข้างมากต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ดังนั้นควรให้ความสำคัญกับเรื่องผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ว่าตัวเงินอย่างสวัสดิการ เพราะปัจจุบันเรื่องของภาษีเงินได้เป็นสิ่งสำคัญ ประชากรส่วนใหญ่แล้วแต่มองหางานที่ทำแล้วสามารถดูแลความเป็นอยู่ของตนเองได้ หากองค์กรให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมก็จะเป็นตัวดึงดูดความสนใจให้กับบุคคลเหล่านั้นได้

5. ด้านชื่อเสียงองค์กร ประชากรทำงานส่วนใหญ่ย่อมต้องการทำงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก มีภาพลักษณ์ในเชิงบวก องค์กรควรนำเสนอภาพลักษณ์ที่ดีและน่าเชื่อถือผ่านช่องทางต่างๆ อย่างเช่นช่องทางออนไลน์ เพราะถือเป็นแหล่งข้อมูลที่สามารถค้นหาได้ง่ายที่สุด สร้างการบอกต่อและสร้างภาพจำให้กับบุคคลทั่วไป

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม ที่อาจส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร เช่น ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านสมดุลชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านอายุการทำงาน

2. ประชากรในการศึกษานี้เป็นเพียงประชากรในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น เพื่อให้เกิดความหลากหลายทางข้อมูลที่มากขึ้น ควรเลือกกลุ่มประชากรที่แตกต่างจากกลุ่มเดิม อาทิเช่นประชากรในระดับภาค

### เอกสารอ้างอิง

Barnett, M. L., J. M. Jermier, and B. A. Lafferty. "Corporate reputation: The definitional landscape." *Corporate Reputation Review*. 9, 1 (2006): 26-38.

กิตติธัช พันธุ์เปรม (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัทค้าปลีกของ Generation Z ในประเทศไทย. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล

จิราภรณ์ ไกรสวัสดิ์ (2562). ปัจจัยจุดต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์ กับองค์กรธุรกิจ. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชลกรณ์ วิชัยศิริ (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในย่านฝั่งธนบุรี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

ฐานเศรษฐกิจ(2567), เปิดอันดับ 5 แงก์ใหญ่ของไทย ใครแข็งแกร่งที่สุด, จาก เปิดอันดับ 5 แงก์ใหญ่ของไทย ใครแข็งแกร่งที่สุด (thansettakij.com)

- ณัฐภัทร ชื่นพงศ์พันธ์ (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการสำนักงานตรวจประเมินมาตรฐานคุณภาพ ISO/TS16949: 2009 สำหรับกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ธีรยุทธ แก้วเกร็ด (2560). การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ปริศรา ธานีใหญ่ (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร
- ปวีณา บุญเล่ห์ (2563). การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปามิกา สมจิตร รุ่งรัตน์ ลิ้มประเสริฐ และอิสราภรณ์ ทนุผล (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) ของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชีมหาวิทยาลัยศิลปากร. วารสารบริหารธุรกิจและนวัตกรรม มทร.(พระนคร) ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (เดือน มกราคม - มิถุนายน 2565)
- ปิยดา คงสวัสดิ์ (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอคิล คอนโซลิเตเตอร์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พงศ์สุทธิ สิริทิทวน (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงาน ในกรุงเทพมหานคร. การศึกษารายบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- พัชรินทร์ ชุตินวงศ์รุ่งโรจน์ (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- รวีพัชร งามพัทวิชย์ (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัท ตรวจสอบ บัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ราชบัณฑิตยสถาน (2524). พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน
- วรางคณา ชูเชิครัตนา. (2557). แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร.
- อรสิริ ทศนาวรากุล (2554). ค่านิยมการบริโภคสินค้าแบรนด์เนมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการศูนย์การค้าสยามพารากอนของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การศึกษาเฉพาะบุคคล บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- อาคเนย์ ถาเกิด (2563) งานวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์การในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่ง ย่านอโศก ในกรุงเทพมหานคร