

การตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชี
ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
AUDIT CAREER DECISION OF AUDIT ASSISTANTS
IN BANGKOK AND PERIMETER

อมรรัตน์ ประเสริฐทรัพย์

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

A-mornrat Prasertsup

E-mail: Amornrat3613@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล (2) เพื่อศึกษาการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 400 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และบุคลิกภาพต่างกัน ทำให้การตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีโดยภาพรวมต่างกัน ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ การเลี้ยงดูในวัยเด็กต่างกัน ทำให้การตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้ตรวจสอบบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และด้านชื่อเสียงขององค์กร ปัจจัยแรงจูงใจที่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้ตรวจสอบบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ด้านค่านิยม และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

คำสำคัญ: การตัดสินใจประกอบอาชีพ; ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี; ผู้ตรวจสอบบัญชี

ABSTRACT

The purpose of this research (1) to study audit career decision of audit in Bangkok and suburban areas (2) to study audit career decision of audit assistants in Bangkok and suburban areas, classify by demographic factors (3) to study motivation factors involved to audit career decision of audit assistants in Bangkok and suburban areas. The sample population in this research was 400 audit assistants in Bangkok and suburban areas, using questionnaires as a data collection tool. The statistics used in analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by t-test statistics, one-way variance statistics (One-way ANOVA), if any differences were found by using LSD methods and using multiple regression statistics (Multiple Regression Analysis: MRA)

The hypothesis testing results found that audit assistant in Bangkok and suburban areas different demographic factors were gender, age, marital status, educational achievement level and personality, this makes over all different effects on audit career decision. The hypothesis testing results found that audit assistant in Bangkok and suburban areas had different demographic factors were childhood upbringing, this make doesn't over all different effects on audit career decision. The motivation factors involved to audit career decision of audit assistant in Bangkok and suburban areas are nature of work, career security, opportunity and advancement and reputation of the organization. The motivation factors not involved to audit career decision of audit assistant in Bangkok and suburban areas are values and compensation and benefits.

Keyword: Career Decision; Audit Assistant; Auditor

บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยมีการประกอบธุรกิจประเภทนิติบุคคลเพิ่มมากขึ้นและมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นไม่มากนัก ประเทศไทยจึงมีแนวโน้มที่อาจเกิดการขาดแคลนผู้ตรวจสอบบัญชี เนื่องจากปัญหาเกี่ยวกับเงื่อนไขการเป็นผู้สอบบัญชี นอกจากนี้ยังมีการรายงานว่าหลายสำนักงานสอบบัญชีต้องเผชิญกับอัตราการลาออกเฉลี่ยของผู้สอบบัญชีที่สูงถึงร้อยละ 14 ถึงร้อยละ 25 ต่อปี (Jankowski, 2016 อ้างถึงใน ธมนวรรณ มุสิก, 2560, หน้า 2) ซึ่งถือเป็นอัตราการลาออกที่ค่อนข้างสูง องค์กรจึงจะต้องปรับปรุงกลยุทธ์ในการดึงดูดบุคลากรเพื่อเข้าทำงานมากขึ้น ทั้งเรื่องค่าตอบแทน และการพัฒนาสายอาชีพ ดังนั้นจึงถือเป็นความท้าทายของบริษัทหรือหน่วยงานตรวจสอบบัญชี

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเรื่อง การตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยจะศึกษาถึงการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ และปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล เพื่อเป็นแนวทางให้กับบริษัทหรือหน่วยงานตรวจสอบบัญชีในการพัฒนาและปรับปรุงกลยุทธ์เพื่อกระตุ้นและจูงใจให้มีผู้ที่สนใจอาชีพตรวจสอบบัญชีและปฏิบัติงานในอาชีพตรวจสอบบัญชีมากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

2. เพื่อศึกษาการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพ และปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์

3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตของประชากร** คือ กลุ่มผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

2. **ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา** ในการวิจัยเรื่อง การตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ได้กำหนดตัวแปรในการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variable) ได้แก่ ปัจจัยประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา บุคลิกภาพ และการเลี้ยงดูในวัยเด็ก และปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านค่านิยม ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และด้านชื่อเสียงขององค์กร

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่ การตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ประกอบด้วย ด้านการตระหนักถึงปัญหา ด้านการประเมินทางเลือก ด้านการตัดสินใจ

3. **ขอบเขตระยะเวลา** ดำเนินการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2564 ถึง เดือนมิถุนายน พ.ศ.2564

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ผู้ช่วยผู้ตรวจสอบบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา บุคลิกภาพ และการเลี้ยงดูในวัยเด็กต่างกัน ทำให้การตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านค่านิยม ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และด้านชื่อเสียงขององค์กร มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้ตรวจสอบบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพ และปริมณฑล

2. เพื่อให้ทราบถึงการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขต กรุงเทพและปริมณฑล โดยจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา บุคลิกภาพ และการเลี้ยงดูในวัยเด็ก

3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบ บัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ

ด้านการตระหนักถึงปัญหา

เทย์เลอร์ (Taylor) (1997) อ้างถึงใน ทนงศักดิ์ โสวจัสสตากุล (2554, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การแยกแยะตัวปัญหา เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความรู้สึกว่าได้เกิดปัญหาขึ้น ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในว่ามีปรากฏการณ์บางอย่างที่ไม่เป็นไปตามที่คาดคิด

เอกลักษณ์ ธนเจริญพิศาล (2554, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ความตระหนัก คือ การรับรู้แบบฉุกคิดขึ้นมากะทันหัน ซึ่งการฉุกคิดนี้จะเป็นสิ่งที่คล้ายกับความรู้สึกจนบางครั้งไม่สามารถแยกได้ว่าเป็นการตระหนักหรือเป็นอารมณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นแบบกะทันหัน

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การตระหนักถึงปัญหา หมายถึง การรับรู้และเข้าใจถึงความต้องการปัญหาหรือโอกาสที่แท้จริง อันอาจเกิดจากสภาพแวดล้อม เช่น คำแนะนำจากบุคคลที่รู้จักกัน เป็นต้น

ด้านการประเมินทางเลือก

ซิลากยี (Szilagyi) (1984) อ้างถึงใน ทนงศักดิ์ โสวจัสสตากุล (2554, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การพัฒนาและประเมินทางเลือกเป็นการรวบรวมความคิดและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหนึ่ง ๆ

ชลธร รตนะวงศกร (2563, หน้า 32) ได้กล่าวว่า การเลือกอาชีพจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลเกิดความสนใจจากการสำรวจพฤติกรรมและความชอบของตนเอง จนก่อให้เกิดการแสวงหาข้อมูล

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การประเมินทางเลือก หมายถึง การหาข้อมูลเกี่ยวกับทางเลือกต่าง ๆ ที่สามารถเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ พร้อมทั้งวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียอย่างรอบคอบในแต่ละทางเลือก

ด้านการตัดสินใจ

ซิลากยี (Szilagyi) (1984) อ้างถึงใน ทนงศักดิ์ โสวจัสสตากุล (2554, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจ คือ การเลือกสรรทางเลือกใดจากหลาย ๆ ทางเลือก เป็นการนำทางเลือกแต่ละทางมาประเมินเพื่อเลือกทางเลือกที่เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้ตัดสินใจ

น้ำทิพย์ บุตรทศ และวรรณภา ลีอกิตินันท์ (2558, หน้า 121) ได้กล่าวว่า หากบุคคลได้วางแผนและตัดสินใจเลือกอาชีพจากความเหมาะสมของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแต่ละบุคคล

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกทางเลือกจากการประเมินและวางแผนไว้ นำไปปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดจากหลาย ๆ ทางเลือกและเหมาะสมกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ที่สุตินั่นเอง

2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

ด้านค่านิยม

Mortimer และ Lorence (1970) อ้างถึงใน อติภาวี ณ กุล (2557, หน้า 15-16) ได้กล่าวว่า Mortimer และ Lorence นักสังคมวิทยา ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ โดยใช้ค่านิยมเป็นหลักในการตัดสินใจเลือก ซึ่งแบ่งค่านิยมออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ค่านิยมภายนอก (extrinsic values) ได้แก่ (1) รายได้ (2) เกียรติยศ และ (3) ความมั่นคง
2. ค่านิยมภายใน (intrinsic values) ได้แก่ (1) ผลประโยชน์ (2) ความท้าทาย (3) ความรับผิดชอบ และ (4) ความเป็นอิสระ

พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558, หน้า 59) ได้กล่าวว่า งานตรวจสอบบัญชีเป็นงานที่ประชาชนทั่วไปให้การยอมรับว่ามีเกียรติ จากการที่ผลงานของผู้สอบบัญชีสามารถใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนความถูกต้องครบถ้วนของรายการในงบการเงิน

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ค่านิยม หมายถึง ความคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งผ่านกระบวนการคิดมาอย่างรอบคอบ ค่านิยมของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ ค่านิยมจึงสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ เพราะบุคคลจะพยายามเลือกอาชีพ ที่บุคคลคิดว่าอาชีพนั้นเป็นสิ่งที่ดี ไม่ว่าจะป็น ค่านิยมในเรื่องการเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ค่านิยมเรื่องความท้าทายต่อความสามารถ รวมไปถึงค่านิยมเรื่องการทำงาน

ด้านลักษณะงาน

J.Richard Hackman and G.R.Oldham (1975) อ้างถึงใน สุพิชฌาย์ ลีมิตรสกุลไทย และวิโรจน์ เลขภูาลักษณ์ (2561, หน้า 2924) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะงาน อธิบายองค์ประกอบ และคุณลักษณะของงานไว้ดังนี้

1. ความหลากหลายทักษะ (skill variety) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะและความชำนาญ ความสามารถหลาย ๆ อย่างในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ
2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (task identity) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานนั้น ๆ นับตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ซึ่งระบุได้ว่าชิ้นงานที่ตนเป็นผู้ทำ
3. ความสำคัญของงาน (task significance) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ หรืองานที่พนักงานทำอยู่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น
4. ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (autonomy) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองอย่างอิสระ กำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง
5. ผลสะท้อนกลับจากงาน (feedback) หมายถึง คุณลักษณะงานเป็นที่ให้ผลสะท้อนกลับชัดเจนในด้านประสิทธิภาพของงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ที่มีความชัดเจนในแต่ละงานโดยมีองค์ประกอบดังนี้ (1) ทักษะและความชำนาญ (2) ความชัดเจนของผลงาน (3) ความสำคัญของงาน (4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และ (5) การประเมินเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในอาชีพ

พรธนิภา องค์กรนิโชติ (2554) อ้างถึงใน รติรัตน์ ภาสดา (2559, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดพลังในการทำงานที่สูงขึ้น มีขวัญและกำลังใจกระตุ้นให้เกิดความขยันหมั่นเพียร ก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงยังทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นในอาชีพของตน

มารุต ศิริคันธะมาต (2559, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงขององค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัดอยู่ ตลอดจนความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงาน สามารถเชื่อมั่นได้ว่าตราบดีที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และผลงานได้มาตรฐานก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง ความมั่นใจในอาชีพของบุคคลว่าสามารถทำงานตามหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ มีรายได้สม่ำเสมอ และทำได้จนกว่าจะเกษียณอายุ ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจอีกอย่างหนึ่งที่สำคัญต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพ เพราะอาชีพใดที่มีความมั่นคงจะนำมาสู่ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในการทำงานต่อไป

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

อัยยรัช ลีเมธีพร (2556, หน้า 38) ได้กล่าวว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ความยุติธรรมในเรื่องค่าจ้าง เงินเดือน หรือ ผลตอบแทนที่พึงได้จากการปฏิบัติงาน ตลอดจนสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ทางหน่วยงาน/องค์กรจัดให้อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล (2557) อ้างถึงใน พรเพชร บุตรดี (2563, หน้า 32) ได้กล่าวว่า เงินเดือน (Salary Payment and Welfare) หมายถึง รายได้ ประจำ รายได้พิเศษ และสวัสดิการที่ได้รับ ได้แก่ ผลประโยชน์ เกื้อกูลต่างๆ ซึ่งทาง ราชการมอบให้แก่บุคลากร ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ การรักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยง วันหยุด ที่พักอาศัย และสวัสดิการอื่นๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ จึงจะทำให้เกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับจากองค์กร ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สำคัญเนื่องจากค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อการดำรงชีวิต และคุณภาพชีวิตของบุคคล ไม่ว่าจะ เป็น เงินเดือน สวัสดิการด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ และด้านการศึกษา

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า

รัตนรพี ณ นคร (2554) อ้างถึงใน พัชรินทร์ ชุตินพศ์รุ่งโรจน์ (2558, หน้า 18) ได้กล่าวว่า โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีภายในบริษัทตรวจสอบบัญชีอาจจะส่งผลเชิงลบต่อแรงจูงใจในการทำงาน เพราะบริษัทตรวจสอบบัญชีบางแห่งมีการกำหนดเงื่อนไขในการเลื่อน

อัยรัช ลิ้มเจริญพร (2556, หน้า 38) ได้กล่าวว่า ด้านโอกาสในการก้าวหน้า หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสในการได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงานหรือการได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะในวิชาชีพให้เพิ่มสูงขึ้น

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า โอกาสและความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสในการได้รับการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ โอกาสในการเพิ่มประสบการณ์ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เมื่อบุคคลได้รับโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพแล้วจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต และหากถูกจำกัดโอกาสและความก้าวหน้าบุคคลจะเกิดแรงกดดัน

ด้านชื่อเสียงขององค์กร

รุ่งรัตน์ ชัยสำเริง (2556, หน้า 441) ได้กล่าวว่า “ชื่อเสียง” หรือ “reputation” เป็นแนวคิดที่ได้รับการอ้างอิงอย่างกว้างขวางในระดับสากลมาเป็นเวลายาวนาน มีนัยเชิงบวกซึ่งบ่งบอกถึงความเป็นที่รู้จัก อาจรวมไปถึงคุณค่าหรือคุณงามความดีที่ผู้คนโดยทั่วไปทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรงหรือโดยอ้อม จะสามารถรับรู้หรือสัมผัสกับสิ่งที่กล่าวถึงนั้นได้โดยชื่อเสียงอาจเป็นเรื่องของบุคคล สถานที่ องค์กร หรือแม้แต่ผลิตภัณฑ์

พัชรินทร์ ชุตินพศ์รุ่งโรจน์ (2558, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ปัจจัยหนึ่งในปัจจุบันที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กร คือ การที่องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ชื่อเสียงขององค์กร หมายถึง ภาพลักษณ์ขององค์กรที่บ่งบอกถึงคุณค่า และการเป็นที่รู้จัก ซึ่งหากองค์กรใดมีภาพลักษณ์ที่ดี ก็จะเป็นแรงดึงดูดให้เกิดความสนใจต่อบุคคลเป็นอย่างมาก

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัชรินทร์ ชุตินพศ์รุ่งโรจน์ (2558, หน้า (1)-(2)) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงบวกต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านค่านิยม ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ และปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ สำหรับปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงลบต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber สำหรับด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นปัจจัยด้านระดับผลการเรียนเฉลี่ยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบ

บัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber โดยผู้ที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยระหว่าง 2.25-3.00 มีค่าเฉลี่ยที่จะตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งมากกว่าผู้ที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยสูง

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบตัดขวาง โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ซึ่งผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนของประชากรที่เป็นผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑลแน่นอน

กลุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางของ Yamane (1973) โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ ที่ 0.05 ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ผู้วิจัยจึงได้เลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น โดยสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด โดยมีรายละเอียด ประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลด้านปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีคำถามจำนวน 6 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด

1.2 ข้อมูลด้านปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีคำถามจำนวน 22 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด โดยเป็นการประเมินระดับความเห็น 5 ระดับ ดังนี้ ระดับ 5 = เห็นด้วยระดับมากที่สุด, ระดับ 4 = เห็นด้วยระดับมาก, ระดับ 3 = เห็นด้วยระดับปานกลาง, ระดับ 2 = เห็นด้วยระดับน้อย, ระดับ 1 = เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

1.3 ข้อมูลด้านการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีคำถามจำนวน 7 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด โดยเป็นการประเมินระดับความเห็น 5 ระดับ ดังนี้ ระดับ 5 = เห็นด้วยระดับมากที่สุด, ระดับ 4 = เห็นด้วยระดับมาก, ระดับ 3 = เห็นด้วยระดับปานกลาง, ระดับ 2 = เห็นด้วยระดับน้อย, ระดับ 1 = เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

1.4 การแสดงความคิดเห็น เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายหรือกิจกรรมขององค์กรที่จะกระตุ้นให้มีผู้สนใจอาชีพตรวจสอบบัญชีมากขึ้น จำนวน 1 ข้อ

1.5 ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินระดับความคิดเห็น กำหนดให้ 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด, 1.81 - 2.60 = เห็นด้วยระดับน้อย, 2.61 - 3.40 = เห็นด้วยระดับปานกลาง, 3.41 - 4.20 = เห็นด้วยระดับมาก, 4.21 - 5.00 = เห็นด้วยระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (descriptive statistics)

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (percentage) และความถี่ (frequency) ในการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ในการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจ และการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

2. สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics)

2.1 เพื่อศึกษาการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test

2.2 เพื่อศึกษาการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพ และปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา บุคลิกภาพ และการเลี้ยงดูในวัยเด็ก ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการตระหนักถึงปัญหา ด้านการตัดสินใจ และด้านการประเมินทางเลือก ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และบุคลิกภาพต่างกัน ทำให้การตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีโดยภาพรวมต่างกัน

2.2 ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ การเลี้ยงดูในวัยเด็กต่างกัน ทำให้การตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

3.1 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้ตรวจสอบบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และด้านชื่อเสียงขององค์กร

3.2 ปัจจัยแรงจูงใจที่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้ตรวจสอบบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ด้านค่านิยม และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก

1.1 ด้านการตระหนักถึงปัญหา พบว่า ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชี ด้านการตระหนักถึงปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑลรับรู้และเข้าใจถึงความต้องการในการประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของตนเอง และได้รับแรงกระตุ้นจากคำแนะนำของบุคคลที่รู้จักให้เลือกประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณะทำงานจัดทำวิจัยหัวข้อที่เกี่ยวกับบัณฑิตนักศึกษาที่จบการศึกษาทางด้านบัญชีคณะกรรมกรวิชาชีพบัญชีด้านการศึกษาและเทคโนโลยีการบัญชี สภาวิชาชีพ

บัญญัติ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2558, หน้า 7) ศึกษาเรื่อง การเลือกประกอบอาชีพของบัญชียุคใหม่ของไทย ผลการวิจัยพบว่า บัญชียุคใหม่ไทยที่เลือกประกอบอาชีพด้านบัญชีได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยจูงใจในเรื่องของการมีคุณรู้จักประสบความสำเร็จในอาชีพบัญชี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณฯ ศรีบาล (2559, หน้า 66) ศึกษาเรื่อง การวางแผนในการประกอบอาชีพของนักศึกษาคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาร้อยละ 5.6 เลือกประกอบอาชีพตามคำแนะนำของผู้ปกครองหรือคนในครอบครัว

1.2 ด้านการประเมินทางเลือก พบว่า ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชี ด้านการประเมินทางเลือก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑลได้มีการหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชี สอดคล้องกับแนวคิดของ ชลธร รัตนวงศกร (2563, หน้า 32) ได้กล่าวว่า การเลือกอาชีพจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลเกิดความสนใจจากการสำรวจพฤติกรรมและความชอบของตนเอง จนก่อให้เกิดการแสวงหาข้อมูล และสอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณฯ ศรีบาล (2559, หน้า 23) ได้กล่าวว่า การวางแผนเข้าสู่อาชีพ คือ การเตรียมความพร้อมให้กับตนเองในการก้าวเข้าสู่โลกของการประกอบอาชีพ โดยการประเมินความสามารถแห่งตนพร้อมพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

1.3 ด้านการตัดสินใจ พบว่า ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชี ด้านการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑลได้วางแผนการประกอบอาชีพก่อนตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีบุคลิกภาพทางอาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงานของ ฮอลแลนด์ (Holland) (1985, 1996) อ้างถึงใน อัจฉรา ประเสริฐสิน และวรัญญา รุมแสง (2562, หน้า 7) ได้กล่าวว่า มุมมองที่บุคคลมีต่อตนเอง และโลกของอาชีพ จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเลือกอาชีพนั้น ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ น้ำทิพย์ บุตรทศ และวรรณภา ลือภิตินันท์ (2558, หน้า 121) ได้กล่าวว่า หากบุคคลได้วางแผนและตัดสินใจเลือกอาชีพจากความเหมาะสมของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันแต่ละบุคคล การตัดสินใจนั้นอาจนำไปสู่การตัดสินใจเลือกอาชีพที่ดีที่สุดได้นั่นเอง

2. ผลการศึกษาการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีเพศต่างกัน ทำให้การตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีโดยภาพรวมต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การตัดสินใจเลือกอาชีพจะต้องพิจารณาจากเพศของตนเองกับความเหมาะสมของอาชีพนั้น ๆ ในการประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีส่วนใหญ่มีแนวโน้มเป็นเพศหญิง เพราะเพศหญิงจะมีความละเอียดมากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิพัชร์ งามพัทวิชัย (2559, หน้า (2)) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการวิจัย พบว่า เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ ชาร์กซ์ (2559, หน้า ก) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทปูนซีเมนต์ ไทย (มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน ผลการวิจัย พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงาน

2.2 ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีอายุต่างกัน ทำให้การตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีโดยภาพรวมต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีต้องเจอ

ความกดดันทางด้านของปริมาณงานและระยะเวลา รวมทั้งต้องเดินทางเพื่อไปตรวจสอบอยู่เสมอ จึงทำให้เหมาะกับบุคคลที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับทฤษฎีการเลือกอาชีพของ ซูเปอร์ (Super) (1963) อ้างถึงใน นเรศกันธะวงศ์, อรจิรา ธรรมไชยางกูร และประยुท เทียมสุข (2556, หน้า 24-25) ได้กล่าวว่า อายุ 25 ปี ถึง 30 ปี เป็นระยะที่บุคคลตัดสินใจประกอบอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว แต่ถ้าอาชีพยังไม่เหมาะสมหรือยังไม่พอใจก็อาจเปลี่ยนแปลงอาชีพใหม่ได้ อายุ 31 ปี ถึง 40 ปี เป็นระยะที่บุคคลได้พบอาชีพที่เหมาะสมและเริ่มปักหลักทำงานเพื่อความมั่นคงในหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒน์กมล อ่อนสำลี (2554, หน้า จ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานแตกต่างกัน

2.3 ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ทำให้การตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีโดยภาพรวมต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑลส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจึงสามารถทุ่มเทให้กับงานค่อนข้างมาก ซึ่งจะแตกต่างกับผู้ที่มีสถานภาพสมรสที่ต้องการมีเวลาให้กับครอบครัว สอดคล้องกับแนวคิดของ Barik (2017) อ้างถึงใน ศยามล เอกะกุลนันต์ (2562, หน้า 112) ได้กล่าวว่า ครูหญิงที่แต่งงานแล้วนั้นเลือกที่จะทำงานที่โรงเรียนใกล้บ้านเพื่อประหยัดเวลาในการเดินทางและใช้เวลานั้นกับครอบครัวหรือเพื่อนได้มากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อดิภาว ฌ กุล (2557, หน้า ง-จ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพหาบเร่-แผงลอยอาหาร ในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพสมรส เป็นตัวแปรที่ไม่มีความเป็นอิสระต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพหาบเร่แผงลอยอาหาร

2.4 ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาต่างกัน ทำให้การตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีโดยภาพรวมต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาชีพตรวจสอบบัญชีเป็นอาชีพที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของมาตรฐานเป็นอย่างดี ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาส่วนใหญ่จึงค่อนข้างสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ รวิพัชร์ งามพัทวิชัย (2559, หน้า 31) ได้กล่าวว่า ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับผลการศึกษที่สูงกว่าซึ่งแสดงถึงความรู้ความสามารถที่มีมากกว่า มีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งมากกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกรินทร์ ศุภรณ์พานิช (2557, หน้า ง) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการทางอาชีพของผู้จบการศึกษาคนตรีในระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่ออาชีพของผู้จบการศึกษาคนตรีในระดับปริญญาตรีมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.5 ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีบุคลิกภาพต่างกัน ทำให้การตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีโดยภาพรวมต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาชีพตรวจสอบบัญชีเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ บุคลิกภาพส่วนใหญ่จึงเป็นคนมีระเบียบ ซึ่งหากผู้ที่มีบุคลิกภาพอื่น ๆ จะได้รับความกดดันในส่วนนี้ไม่น้อย จึงทำให้การตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีโดยภาพรวมต่างกัน จึงสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอลแลนด์ (Holland) (1985, 1996) อ้างถึงใน อัจฉรา ประเสริฐสิน และวรัญญา รุมแสง (2562, หน้า 7) ได้กล่าวว่า หากบุคคลใดเลือกอาชีพได้สอดคล้องกับบุคลิกภาพจะมีผลบวกต่อตัวบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกรินทร์ ศุภรณ์พานิช (2557, หน้า ง) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการทางอาชีพของผู้จบการศึกษาคนตรีในระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่ออาชีพของผู้จบการศึกษาคนตรีในระดับปริญญาตรีมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพ

2.6 ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีการเลี้ยงดูในวัยเด็กต่างกัน ทำให้การตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ มีการรับวัฒนธรรม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ มากมาย ซึ่งทัศนคติหรือพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากการเลี้ยงดูในวัยเด็กนั้นอาจจะเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ จึงทำให้การเลี้ยงดูในวัยเด็กไม่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชี ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีการเลือกอาชีพของ โรว์ (Roe) (1964) อ้างถึงใน อรรณู ศรีบาล (2559, หน้า 16) ได้กล่าวว่า Roe ได้แบ่งแบบฉบับของการเลี้ยงดูเด็กซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 รูปแบบ และไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของเขาว่าจิตวิทยาแต่ละบุคคลของ แอดเลอร์ (Adler) (ม.ป.ป.) อ้างถึงใน ไพลิน บรรพโต (2561, หน้า 12) ได้กล่าวว่า บุคคลที่ถูกเลี้ยงมาแบบทะนุถนอม ก็จะไม่มีความอดทนในการทำงาน ไม่มีความเป็นผู้นำ ซึ่งต่างกับบุคคลที่ถูกเลี้ยงมาแบบต้องดิ้นรนต่อสู้ ก็จะมีความเป็นผู้นำ แข็งแรง ทำให้บุคคลทั้งสองประเภทนี้มีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพแตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

3.1 ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านค่านิยม ไม่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑลโดยภาพรวม ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ค่านิยมในเรื่องของอาชีพในปัจจุบันถือว่าเป็นเรื่องที่เท่าเทียมกัน ไม่มีอาชีพไหนมีเกียรติหรือดีกว่ากัน จึงไม่สอดคล้องกับแนวคิดของพัชรินทร์ ชูติพงศ์รุ่งโรจน์ (2558, หน้า 59) ได้กล่าวว่า งานตรวจสอบบัญชีเป็นงาน ที่ประชาชนทั่วไปให้การยอมรับว่ามีเกียรติ จากการที่ผลงานของผู้สอบบัญชีสามารถใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนความถูกต้องครบถ้วนของรายการในงบการเงิน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกกรินทร์ ศุภรณ์พานิช (2557, หน้า ง) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการทางอาชีพของผู้จบการศึกษาดนตรีในระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ

3.2 ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑลโดยภาพรวม ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ลักษณะงานของอาชีพตรวจสอบบัญชีนั้นผู้ช่วยผู้สอบบัญชีจึงได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ กรณ์ย์ รั้งชโย (2556) อ้างถึงใน พัทธินทร์ ชูติพงศ์รุ่งโรจน์ (2558, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายชอบคือ การทำงานที่ได้เจอคนตลอดเวลา เพราะพวกเขาเชื่อว่าความสัมพันธ์และความคิดใหม่ ๆ จะเกิดจากการที่ได้พบปะผู้คน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ชูติพงศ์รุ่งโรจน์ (2558, หน้า (2)) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงบวกต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber

3.3 ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพ มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑลโดยภาพรวม ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาชีพตรวจสอบบัญชีเป็นอาชีพที่ทำให้ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมีรายได้มั่นคง จึงส่งผลให้มีความคิดที่จะประกอบอาชีพนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิพัทธ์ งามพัทวิชัย (2559, หน้า (2)) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิณัฐ ทรัพย์มาก (2557, หน้า (1)) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจบุคลากรในการเลือกประกอบอาชีพราชการโดยเปรียบเทียบกลุ่มที่เข้ารับราชการในช่วงก่อนและหลังการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพราชการของทั้งสองกลุ่ม

3.4 ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑลโดยภาพรวม ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ในปัจจุบันค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นสิ่งที่แต่ละองค์กรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ความแตกต่างทางด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจึงมีไม่มากนัก จึงไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิพัชร์ งามพัทวิชัย (2559, หน้า (2)) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำทิพย์ บุตรทศ และวรรณภา ลือกิตินันท์ (2558, หน้า 121) ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจและความก้าวหน้าในอาชีพชีวิตดี เอ็มซี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญคือค่าตอบแทนค่อนข้างสูง

3.5 ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑลโดยภาพรวม ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การได้รับโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นแรงจูงใจสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชี สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิพัชร์ งามพัทวิชัย (2559, หน้า (2)) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาและการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และสอดคล้องกับไพรินทร์ บุญญสิริสกุล (2559, หน้า 167) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในหลักสูตรและความคาดหวังในการประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 โรงเรียนการเรือนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยในการเลือกอาชีพ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมากที่สุด

3.6 ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านชื่อเสียงขององค์กร มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑลโดยภาพรวม ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ชื่อเสียงขององค์กร เป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีเนื่องจากเป็นอาชีพที่ต้องการความน่าเชื่อถือสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิพัชร์ งามพัทวิชัย (2559, หน้า (2)) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และสอดคล้องกับแนวคิดของ พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ปัจจัยหนึ่งในปัจจุบันที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับองค์กร คือ การที่องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางให้กับบริษัทหรือหน่วยงานตรวจสอบบัญชีในการพัฒนาและปรับปรุงกลยุทธ์และนโยบายเพื่อสรรหาและคัดเลือกพนักงานของบริษัทหรือหน่วยงานตรวจสอบบัญชีให้เหมาะสม และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยประชากรศาสตร์

จากผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และบุคลิกภาพต่างกัน ทำให้การตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีโดยภาพรวมต่างกัน บริษัทหรือหน่วยงานตรวจสอบบัญชีจึงควรปรับปรุงกลยุทธ์และนโยบาย โดยให้ความสำคัญกับความแตกต่างดังกล่าว เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้ที่สนใจในการประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีมากขึ้น เช่น นโยบายการให้ค่าตอบแทนสำหรับเกียรตินิยม นโยบายช่วยเหลือค่าเทอมบุตร เป็นต้น

2. ปัจจัยแรงจูงใจ

1. ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะงาน เนื่องจากลักษณะของงานตรวจสอบบัญชีที่มีความกดดันค่อนข้างสูง บริษัทหรือหน่วยงานตรวจสอบบัญชีควรจัดกิจกรรมหรือกระบวนการในการทำงานที่สามารถลดความกดดันให้กับพนักงานได้ รวมถึงการเปิดโอกาสให้นักศึกษาจบใหม่หรือผู้ที่สนใจอาชีพตรวจสอบบัญชีมากขึ้น

2. ปัจจัยแรงจูงใจด้านความมั่นคงในอาชีพ บริษัทหรือหน่วยงานตรวจสอบบัญชีควรมีการกำหนดนโยบายการกรขึ้นตำแหน่งตามอายุงาน ให้พนักงานได้มีความมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้จนเกษียณ เพื่อลดความกดดันและลดอัตราการลาออกให้น้อยลง

3. ปัจจัยแรงจูงใจด้านโอกาสและความก้าวหน้า บริษัทหรือหน่วยงานตรวจสอบบัญชีควรมีการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามระดับความสามารถในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสในการเติบโตในอาชีพตรวจสอบบัญชีอย่างเท่าเทียมกัน

4. ปัจจัยแรงจูงใจด้านชื่อเสียงขององค์กร บริษัทหรือหน่วยงานตรวจสอบบัญชีควรให้ความสำคัญกับการสร้างภาพลักษณ์ต่อลูกค้า พนักงาน และสังคม รวมถึงการสร้างภาพลักษณ์ให้กับอาชีพตรวจสอบบัญชีด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยแรงจูงใจด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล เช่น ความสัมพันธ์ของบุคคลใกล้ชิด สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้ผลการวิจัยครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาผู้ช่วยผู้สอบบัญชีโดยเจาะจงเป็นบริษัทหรือหน่วยงานตรวจสอบบัญชี เพื่อให้เกิดความชัดเจนและสามารถเปรียบเทียบว่า การตัดสินใจประกอบอาชีพตรวจสอบบัญชีของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของแต่ละบริษัทหรือหน่วยงานมีความแตกต่างที่เกิดจากปัจจัยใดบ้าง

3. ควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.
- คณะทำงานจัดทำวิจัยหัวข้อที่เกี่ยวกับบัณฑิตนักศึกษาคณะศึกษาด้านการบัญชีคณะกรรมการวิชาชีพบัญชีด้านการศึกษาและเทคโนโลยีการบัญชีสภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2558). *การเลือกประกอบอาชีพของบัญชีบัณฑิตไทย*. รายงานการวิจัย, สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. ชลธร รตนะวงศกร. (2563). *การตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพอื่นของผู้ถือใบอนุญาตนักบินพาณิชย์*. การค้นคว้าอิสระการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ทองศักดิ์ โสวโจสเสถากุล. (2554). *การตัดสินใจศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของนักศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง*. โครงการวิจัยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ธมนวรรณ มุสิก. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของผู้สอบบัญชีกลุ่มวัยมิลเลนเนียล*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- นเรศ กันธะวงค์, อรจิรา ธรรมไชยงกูร และประยุทธ เทียมสุข. (2556). *ศึกษามูลของโปรแกรมการเตรียมตัวสู่โลกแห่งอาชีพเพื่อเพิ่มความพร้อมในการสมัครงาน ของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. งานวิจัยคณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- น้ำทิพย์ บุตรทศ และวรรณภา ลือกิตินันท์. (2558). *การตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในอาชีพปริศนาดี เอ็มซี*. วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 10(1), 121-132.
- พรเพชร บุตรดี. (2563). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัฒนภรณ์ อ่อนสำลี. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ไพรินทร์ บุญญสิริสกุล. (2559). *ความพึงพอใจในหลักสูตรและความคาดหวังในการประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 โรงเรียนการเรือน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. วารสารวิจัยและพัฒนายุทธศาสตร์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 11(2), 167-175.
- ไพลิน บรรพโต. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการของนักศึกษา สาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภาณุวัฒน์ ชารักษ์. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- มารุต ศิริคันธะมาต. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบุคคลในเขตบางแค*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.

- รติรัตน์ ภาสตา. (2559). ความมั่นคงในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานเงินรายได้ สายสนับสนุน วิชาการภายหลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- รวีพัชร งามพัทธวิชย์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับ บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รุ่งรัตน์ ชัยสำเร็จ. (2556). ชื่อเสียงขององค์กร: การสำรวจวรรณกรรมและข้อเสนอกรอบแนวคิดเพื่อ การศึกษาปัจจัยขับเคลื่อน-ชื่อเสียง-ผลสืบเนื่องต่อธุรกิจ. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal สาขา มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 6(2), 440-456.
- ศยามล เอกะกุลานันต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตของเจ้าหน้าที่ดูแล ลูกค้าทางโทรศัพท์หญิง กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. วารสารสุทธิปริทัศน์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 33(106), 107-120.
- สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันด้าน ความรู้สึกต่อองค์กรผ่านผลการปฏิบัติงาน ในบทบาทการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และ การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กรของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(2), 2920-2935.
- อติภาว ณ กุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพหาบเร่-แผงลอยอาหาร ในเขตเทศบาล เมืองเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อภิณัฐ ทรัพย์มาก. (2557). ปัจจัยจูงใจบุคลากรในการเลือกประกอบอาชีพราชการโดยเปรียบเทียบกลุ่ม ที่เข้ารับราชการในช่วงก่อนและหลังการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรนุช ศรีบาล. (2559). การวางแผนในการประกอบอาชีพของนักศึกษาคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อังศรา ประเสริฐสิน และวรัญญา รุณแสง. (2562). แนวทางการนำผลการวัดความถนัดทางการเรียนมาใช้ ในการวางแผนอาชีพ. วารสารการวัดผลการศึกษา, 36(100), 1-15.
- อัยรัช ลิ้มเจริญพร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานพยาบาล กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เอกรินทร์ ศุภรณ์พานิช. (2557). การศึกษาความต้องการทางอาชีพของผู้จบการศึกษาดนตรีในระดับปริญญาตรี จากมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. วิทยานิพนธ์ดุริยางค ศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เอกลักษณ์ ธนเจริญพิศาล. (2554). ความตระหนักและการยอมรับการนำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO 14001) มาใช้ในองค์การภาครัฐ: ศึกษากรณีสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.