

## ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการ ด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) ของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปามิกา สมจิตร<sup>1\*</sup> รุ่งรัตน์ ลิ้มประเสริฐ<sup>2</sup> และ อิสราภรณ์ หนูผล<sup>3</sup>

วันที่รับบทความ : 1 ก.พ. 2565

วันแก้ไขบทความ : 24 ก.พ. 2565

วันที่ตอบรับบทความ : 21 มี.ค. 2565

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) ของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร งานวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิโดยใช้แบบสอบถาม (Google Forms) ส่งไปยังนักศึกษาการบัญชีชั้นปีที่ 3 และ 4 จำนวนทั้งสิ้น 250 ราย และได้รับการตอบกลับจำนวน 165 ราย งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบไบนารี ผลวิจัยพบว่าความต้องการโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงานของนักศึกษาเพิ่มขึ้นทำให้โอกาสตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการทางด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) ของนักศึกษาเพิ่มขึ้นซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย 1.509 ( $\text{Sig} = 0.029$ ) ทั้งนี้ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความท้าทายในงานกับโอกาสในการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการทางด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) และไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่าตอบแทนกับโอกาสในการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการทางด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4)

**คำสำคัญ:** การตัดสินใจเข้าทำงาน; สถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่; นักศึกษาการบัญชี

---

<sup>1</sup> คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

<sup>2</sup> คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

<sup>3</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผู้ประสานงานหลัก: ไพรชญ์อิลเล็กทรอนิกส์ baitoeypmk@gmail.com

## The Factors Affecting the Decision to Work in a Large Audit Firms (Big 4) of Accounting Students of Silpakorn University

Pamika Somchit<sup>1\*</sup> Rungrat Limprasroet<sup>2</sup> and Issaraporn Thanupon<sup>3</sup>

Received: 1 Feb 2022

Revised: 24 Feb 2022

Accepted: 21 Mar 2022

### Abstract

The purpose of this research was to study the factors affecting the decision to work in a large audit firms (Big 4) of accounting students, Silpakorn University. The research collected primary data by using questionnaires (Google Forms). They were sent to 250 accounting students in third year and fourth year and received 165 responses. This research was focused on factors affecting decision to work in large audit firms (Big 4) by using Binary Logistic Regression Analysis. It was found that higher desirable opportunity to job advancement of students; higher probability of the decision to work in a large audit firms (Big 4) of students, regression coefficient was 1.509 (Sig = 0.029). However, it was not found the relationship between factor of challenge in job and probability of the decision to work in a large audit firms (Big 4). Also, it was not found the relationship between the compensation factor and probability of the decision to work in a large audit firms (Big 4).

**Keywords:** The decision to work; Large Audit Firms; Accounting Students

---

<sup>1</sup> Faculty of management science Silpakorn University

<sup>2</sup> Faculty of management science Silpakorn University

<sup>3</sup> Assistant Professor of Faculty of management science Silpakorn University

\*Corresponding Author: E-mail: baitoeypmk@gmail.com

## 1. บทนำ

### 1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ปัจจัยหลักในการบริหารมีสิ่งสำคัญ 4 ประการ ประกอบด้วย มนุษย์ เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ซึ่งถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักในการบริหารจัดการแต่ละองค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีความสามารถย่อมมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Hr Note Asia, 2021) การคัดบุคลากรเข้างานจึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่แต่ละองค์กรจะต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นแรงขับเคลื่อนให้ธุรกิจเดินไปข้างหน้า หากได้บุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาร่วมงานย่อมทำให้องค์กรเติบโตและพัฒนาไปได้ไกล ซึ่งเมื่อได้บุคลากรเข้ามาทำงานแล้ว องค์กรควรจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการให้พนักงานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ควรมีการสร้างความสัมพันธ์กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น บริษัท โกลบอล โปร บิซิเนสส์ โซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด (2561) กล่าวว่า อาชีพผู้ตรวจสอบบัญชีมีความจำเป็นกับทุกองค์กร เนื่องจากการตรวจสอบบัญชีเป็นการให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้งบการเงิน ดังนั้นจึงต้องมีผู้ตรวจสอบบัญชีมาเป็นตัวกลางเพื่อตรวจสอบงบการเงินว่าโปร่งใสมากน้อยเพียงใด (พรทวี หอมเสมอ, 2018) อีกทั้งในปัจจุบันบริษัทหลายแห่งมีความต้องการ การใช้บริการงานสอบบัญชีเพิ่มสูงขึ้นและพบว่านิติบุคคลจัดตั้งใหม่ในปี พ.ศ.2564 ในช่วงเดือนมกราคม ถึง มิถุนายน มีจำนวน 24,555 แห่ง (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2564)

เมื่อกล่าวถึงสถานประกอบการด้านบัญชีขนาดใหญ่ ที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป คือ Big 4 หรือบริษัทตรวจสอบบัญชีรายใหญ่ระดับโลกที่มีบริษัทย่อยอยู่ในประเทศไทย ได้แก่ PricewaterhouseCoopers (PwC), Ernst & Young (EY), Deloitte Touche Tohmatsu (Deloitte), Klynveld Peat Marwick Goerdeler (KPMG) (สายสืบเด็กดี, 2561) เนื่องจากบริษัทตรวจสอบบัญชีเป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับโลก ด้วยภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ หลายบริษัทจึงยินดีที่จะใช้บริการ ดังนั้น Big 4 จึงถือเป็นองค์กรที่รวมนักบัญชีที่มีความสามารถ ดังนั้นนักบัญชี หรือแม้แต่นักศึกษาที่หวังโอกาสการเจริญก้าวหน้า หรือเงินเดือนในการทำงานที่สูง Big 4 ถือเป็นทางเลือกที่ดี (JobInw, 2019) หากผู้สำเร็จการศึกษาสาวาวิชาการบัญชีที่ต้องการมีโอกาสหรือความก้าวหน้าในสายอาชีพการสอบบัญชี การตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ถือเป็นทางเลือกที่ดีแต่สำหรับปัจจัยที่ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาคัดสินใจเข้าทำงานอาจมีความแตกต่างกันไปตามการตัดสินใจเข้างาน เช่น ค่าตอบแทนที่สูง ความท้าทายในการทำงาน และโอกาสของการก้าวหน้าในงาน เกรตเฉลี่ย งานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) ของนักศึกษาสาวาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากรเพื่อศึกษาสิ่งจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปในปัจจุบัน

### 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) ของนักศึกษาสาวาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร

## 2. การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) ของนักศึกษาคณะบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (1) แนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทน (2) แนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความท้าทายในการทำงาน (3) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน และ (4) แนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านเกรตเฉลี่ย อธิบายได้ดังนี้

### 2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2556) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้ปฏิบัติงาน โดยค่าใช้จ่ายอาจจ่ายในรูปของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความ

รับผิดชอบ และจงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งเสริมสร้างฐานะและความเป็นอยู่ครอบครัวของผู้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น ค่าจ้างและเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์เกื้อกูล สวัสดิการ เป็นต้น ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อการตัดสินใจเข้าปฏิบัติงานของแต่ละผู้ปฏิบัติงาน โดยการกำหนดค่าตอบแทน ก็มีหลากหลายปัจจัย ประการแรกการกำหนดค่าตอบแทนด้วยอัตราเงินเดือนพื้นฐาน เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับทุกคนตามตำแหน่ง เพื่อแสดงให้เห็นถึงขนาดของงาน ผลงาน ความสามารถ ประการที่สองค่าตอบแทนลักษณะอื่น ๆ เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายให้ตามลักษณะเฉพาะของสภาพการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจและปรับค่าตอบแทนให้มีความสมเหตุสมผลมากขึ้น เช่น เงินประจำตำแหน่ง เป็นต้น ประการที่สามสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล โดยสวัสดิการเป็นค่าตอบแทนที่มอบให้ในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งของคนองค์กร เพื่อให้มีการดำรงชีพที่มั่นคง สร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น ในส่วนของประโยชน์เกื้อกูล เป็นค่าตอบแทนที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น เช่น เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น ประการสุดท้ายเงินรางวัลประจำปี เป็นแรงจูงใจในการพัฒนาบุคลากร โดยมีการประเมินผลเป็นประจำทุกปี

การศึกษาด้านแรงจูงใจพบว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติการทุกคนคาดหวังจากการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น การรับเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ เงินรางวัลประจำปี รวมถึงการปรับอัตราเงินเดือนให้เพิ่มสูงขึ้นส่งผลกับการตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป (รวีพัชร งามพิทวิชัย, 2559) จึงกล่าวได้ว่า ค่าตอบแทนคือสิ่งที่ใช้ตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและจงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงผู้สำเร็จการศึกษาด้านการบัญชีระดับปริญญาตรีก็มีความคาดหวังต่อค่าตอบแทน ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่แสดงถึงอัตราค่าจ้างของการทำงานและความปลอดภัยจากสวัสดิการ ดังนั้นค่าตอบแทนจึงปัจจัยหนึ่งในการตัดสินใจเลือกงานที่ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความมั่นคงในอนาคต

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านความท้าทายในการทำงาน

ความท้าทาย หมายถึง โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ ค้นพบศักยภาพใหม่ การหาประสบการณ์ใหม่ ๆ มิตรภาพ รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนจากผู้คนรอบข้าง (Pimpan Kantacome, 2019) ทัวไปผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี มักมีอายุโดยเฉลี่ยที่ 21-23 ปีซึ่งนับเป็นส่วนหนึ่งของคน Gen-Y ผู้คนที่เกิดในยุคนี้ล้วนเป็นคนที่ยึดสมัย ทันสื่อออนไลน์ หรือทันเทคโนโลยี ส่งผลให้เป็นกลุ่มคนที่ค่อนข้างมีความมั่นใจในตัวเอง รวมถึงความมั่นใจในด้านความคิดสูง และมีการใช้ชีวิตอย่างสมดุล (พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์, 2558) จากการศึกษาแนวคิดจากงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน Gen-Y ที่ส่งผลต่อการทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มคน Gen-Y ต้องการงานที่มีความสร้างสรรค์และท้าทาย รวมทั้งยังต้องการงานที่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระทางความคิด มีความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นการท้าทายขีดจำกัดในการแสดงความสามารถ (อัจจิมา บำเพ็ญบุญ และพุดธิธรร จิรายุส, 2559) กลุ่มคน Gen-Y เป็นกลุ่มที่เติบโต เรียนรู้และใช้ชีวิตในยุคที่มีการเติบโตทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีค่อนข้างสูง ดังนั้น คุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมของคน Gen-Y จึงมีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความต้องการการยอมรับ ชอบความท้าทายและมีความอยากรู้อยากเห็น รวมทั้งมักไม่ค่อยมีการวางแผนในระยะยาวหรืออนาคตมากนักให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานหรือความท้าทายมากกว่าวิธีการทำงาน จึงคาดหวังต่อการประสบความสำเร็จของตนเองสูง (คุชฎี อิศราพฤกษ์, 2560) ทั้งนี้ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานส่วนหนึ่งเกิดจากความท้าทายและความพยายามในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความท้าทาย คือ ความตั้งใจในการทำงาน โดยที่เป็นพฤติกรรมเชิงบวกและกระตุ้นในพนักงานปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ได้มากยิ่งขึ้น (ปฤณพร บุญรังษี และวีโรจน์ เจริญลักษณ์, 2561)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านความท้าทายในการทำงานจากงานวิจัยที่ผ่านมาสรุปได้ว่า ความท้าทายเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่แสดงถึงขีดความสามารถที่ต้องใช้ในงานนั้น ๆ โดยพฤติกรรมนี้มักพบเห็นได้บ่อยในคน Gen-Y

เนื่องจากคนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มคนยุคใหม่ที่มีความมั่นใจในตนเองสูงและมีอิสระและความยืดหยุ่นทางความคิด อีกทั้งมักต้องการการยอมรับจากผู้อื่นจึงแสดงความสามารถด้วยการทำงานที่มีความท้าทาย ซึ่งคน Gen-Y จะให้ความสำคัญกับผลงานที่ได้ในตอนท้ายสุดมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน ดังนั้น การทำงานของพวกเขาจึงมีความหลากหลายทางความคิด โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ความท้าทายสูงก็ยิ่งแสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงตามไปด้วย

### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน

การปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างมากต่อชีวิตมนุษย์ กล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ มนุษย์จึงมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาอาชีพทำให้ได้ศักยภาพตนเองดีขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้นการพัฒนาตนเองจึงสะท้อนความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความเติบโตและโอกาสดี ๆ ในสายอาชีพ (ณัชชา ม่วงพุ่ม, 2559) การเจริญก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความก้าวหน้าหรือการเติบโตในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง โดยการเจริญก้าวหน้าในงานที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีปัจจัยสำคัญ คือ การกำหนดเป้าหมายของอาชีพ การวางแผน การบริหารงาน เพื่อให้ดำเนินไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทำให้เส้นทางการงานของแต่ละคนก้าวสู่ความสำเร็จ (วรางคณา ชูจิตร์ธนา, 2557) โอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน แสดงถึงการก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อย ๆ ในด้านการพัฒนาด้านอาชีพ ให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน รวมถึงความเติบโตในสายอาชีพนั้น ที่ส่งผลให้ตนเองต้องการที่จะเรียนรู้การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ปฏิบัติงานต้องมีความเหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน ถือเป็นกิจกรรมเพื่อการฝึกอบรม พัฒนา หรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน ตลอดจนบุคลากรให้เหมาะสมกับงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มทักษะความสามารถของตนเอง ทั้งการศึกษา การฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างยิ่ง (ปาริชาติ ปานสำเนียง, 2556)

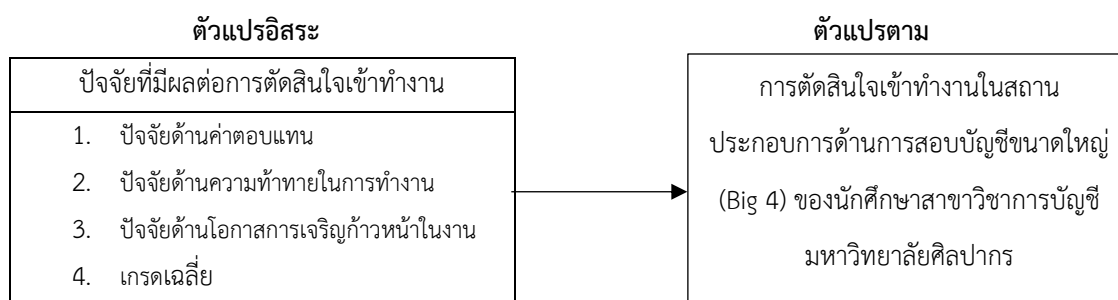
จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงานจากงานวิจัยที่ผ่านมา สรุปได้ว่าโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงานหมายถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง หรือการเพิ่มเงินเดือน โดยการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการได้รับการศึกษาต่อ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาการบัญชีย่อมต้องการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเช่นกัน เช่น เข้ารับการอบรมในงานสัมมนาเกี่ยวกับสาขาอาชีพที่สนใจ หรือเข้าอบรมพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ก็จะส่งผลสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต ซึ่งเป็นโอกาสที่ดีในการเจริญก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ

### 2.4 แนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านเกรดเฉลี่ย

การใส่เกรดเฉลี่ยในเอกสารการสมัครงานบางครั้งอาจทำให้ผู้สมัครงานมีคุณสมบัติโดดเด่นน้อยลง แต่หากไม่ใส่เกรดเฉลี่ยก็อาจทำให้ไม่ได้รับความสำคัญเช่นกัน ดังนั้นเมื่อตัดสินใจเข้าทำงานหากผู้สมัครงานไม่มีประสบการณ์มากพอ หรือเป็นนักศึกษาจบใหม่ การระบุเกรดเฉลี่ยที่สูงลงในเอกสารสมัครงานอาจแสดงให้เห็นว่าผู้สมัครมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องโดยตรงในตำแหน่งที่ต้องการสมัคร แม้ว่าประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาอาจต่างกันโดยสิ้นเชิง อีกเหตุผลในการพิจารณาเกรดเฉลี่ยในการตัดสินใจเข้าทำงาน คือ เกรดเฉลี่ยเป็นสิ่งที่แสดงว่าผู้สมัครงานเข้าใจแนวคิดหลักและมีความรู้พื้นฐานในสาขาที่เรียนมา แสดงให้เห็นถึงศักยภาพที่จะเติบโตในสภาพแวดล้อมการทำงาน และความสามารถในการเรียนรู้อีกด้วย (Minerva, 2020) ถ้าผู้สมัครไม่มีความสามารถ หรือประสบการณ์ในการทำงานที่มากพอ เกรดเฉลี่ยสามารถบอกได้ว่าผู้สมัครมีความถนัดในด้านใด มีความรับผิดชอบ ความพยายามมาน้อยแค่ไหน และอาจบอกได้ถึงการมีส่วนร่วมจากการทำกิจกรรมของมหาวิทยาลัยในรายวิชาต่าง ๆ ซึ่งสามารถบอกได้ถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่นและประสบการณ์ชีวิตว่ามีมากน้อยเพียงใด (สิทธิ นันท์ พลวิสุทธิศักดิ์, 2564)

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านเกรดเฉลี่ย สรุปได้ว่าเกรดเฉลี่ยหรือผลการเรียนยังคงมีความจำเป็นต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการสอบบัญชีขนาดใหญ่ เนื่องจากกรณีผู้สมัครไม่มีประสบการณ์ในการทำมาหากพอเกรดเฉลี่ยจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนความรู้พื้นฐาน ศักยภาพในการทำงาน ความสามารถในการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ดังนั้น ผู้เรียนที่มีผลการเรียนดีอาจมีโอกาสดำเนินการตัดสินใจในการเข้าทำงานของสถานประกอบการนั้นที่ผู้สมัครต้องการมาก

### 3. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

#### 4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Google Forms) ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยแบบสอบถาม (Google Forms) ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา เกรดเฉลี่ย รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน (บาท) และภูมิภาคนา เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความท้าทายในการทำงาน ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 3 หลังจากจบการศึกษานักศึกษาจะตัดสินใจเข้าทำงานในแบบใด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น

#### 4.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่จัดทำด้วย Google Forms ผู้วิจัยนำแบบสอบถามนั้นมาหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของคำถาม โดยใช้วิธีการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) ที่คำนวณออกมาแล้วเท่ากับ 0.7 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้เก็บข้อมูลได้ (พัชรินทร์ ชูติพงศ์รุ่งโรจน์, 2558)

#### 4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

กลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา

การศึกษานี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Google Forms) โดยขนาดของกลุ่มประชากร คือ นักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี ชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ของมหาวิทยาลัยศิลปากร มีจำนวน 250 ราย จากหน้าเว็บไซต์มหาวิทยาลัยศิลปากร ในระบบงานทะเบียน (reg.su.ac.th) ได้รับการตอบ 165 ราย ทั้งนี้จากการคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยสูตรตาม

แนวทางของการคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อใช้ประมาณสัดส่วนของประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 154 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Google Form) จากนักศึกษาการบัญชีชั้นปี 3 และ 4 ทั้งหมด จำนวน 250 ราย และได้รับการตอบรับจำนวน 165 ราย (ร้อยละ 66) ซึ่งสูงกว่าจำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้และเพียงพอต่อการวิเคราะห์ผล

#### 4.4 ตัวแปรที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานวิจัย

ใช้ตัวแบบ Binary Logistic Regression

$$\text{work\_Big4}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{comp\_sum}_i + \beta_2 \text{chal\_sum}_i + \beta_3 \text{prog\_sum}_i + \beta_4 \text{gpa\_dummy}_i + \epsilon_i$$

#### 4.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ประกอบด้วย

- ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (comp) วัดค่าโดยใช้ค่าเฉลี่ยคะแนนของข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ (1-3) มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.701 วัดค่าด้วย Likert scale 1-5 โดย มากที่สุด = 5 และน้อยที่สุด = 1
- ปัจจัยด้านความท้าทายในการทำงาน (chal) วัดค่าโดยใช้ค่าเฉลี่ยคะแนนของข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ (1-4) มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.813 วัดค่าด้วย Likert scale 1-5 โดย มากที่สุด = 5 และน้อยที่สุด = 1
- ปัจจัยด้านด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน (prog) วัดค่าโดยใช้ค่าเฉลี่ยคะแนนของข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ (1-4) มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.776 วัดค่าด้วย Likert scale 1-5 โดย มากที่สุด = 5 และน้อยที่สุด = 1
- เกรดเฉลี่ย (gpa\_dummy) วัดค่าโดย GPA 3.00 =1; ไม่ใช่ =0

ตัวแปรตาม การตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) (work\_big4)

วัดค่าด้วย Nominal โดย ตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการบัญชี Big 4 = 1 ; ไม่ใช่ = 0

#### 4.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลที่วัดค่าโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ขณะที่แปลความหมายระดับความคิดเห็น ซึ่งวัดจากค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามจะใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด;

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ตัวแบบ Binary Logistic Regression ตัวแปรตาม ได้แก่ การตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) ของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความท้าทายในการทำงาน ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงาน และเกรดเฉลี่ย

## 5. ผลการวิจัย

จากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามได้รับการตอบกลับ จำนวน 165 ชุด และนำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลมาแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล อธิบายได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ร้อยละของข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร (จำนวน 165 คน)

| ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล                          | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------------------------------|-------|--------|
| <b>1. เพศ</b>                                   |       |        |
| ชาย                                             | 48    | 29.1   |
| หญิง                                            | 117   | 70.9   |
| <b>2. ระดับการศึกษา</b>                         |       |        |
| ปริญญาตรี ปี 3                                  | 76    | 46.1   |
| ปริญญาตรี ปี 4                                  | 89    | 53.9   |
| <b>3.เกรดเฉลี่ย</b>                             |       |        |
| ต่ำกว่า 2.00                                    | 1     | 0.5    |
| 2.00 - 2.50                                     | 25    | 15.2   |
| 2.51 - 3.00                                     | 42    | 25.5   |
| 3.01 - 3.50                                     | 66    | 40.0   |
| 3.51 ขึ้นไป                                     | 31    | 18.8   |
| <b>4. รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน (บาท)</b> |       |        |
| ต่ำกว่า 15,000                                  | 85    | 51.5   |
| 15,000 - 30,000                                 | 16    | 9.7    |
| 30,001 - 50,000                                 | 22    | 13.3   |
| 50,001 - 100,000                                | 24    | 14.5   |
| มากกว่า 100,000                                 | 18    | 11.0   |
| <b>5. ภูมิลำเนา</b>                             |       |        |
| กรุงเทพมหานครและปริมณฑล                         | 49    | 29.6   |
| ภาคกลาง                                         | 68    | 41.2   |
| ภาคเหนือ                                        | 13    | 7.9    |
| ภาคใต้                                          | 9     | 5.5    |
| ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ                           | 9     | 5.5    |
| ภาคตะวันตก                                      | 8     | 4.8    |
| ภาคตะวันออก                                     | 9     | 5.5    |

จากตารางที่ 1 ร้อยละของข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 117 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนมากจะอยู่ในระดับปริญญาตรี ปี 4 จำนวน 89 คน กลุ่ม



ตัวอย่างส่วนมากมีเกรดเฉลี่ยอยู่ที่ 3.01 – 3.50 จำนวน 66 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน (บาท) อยู่ที่ต่ำกว่า 15,000 จำนวน 85 คน และกลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคกลาง จำนวน 68 คน

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) ของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร (จำนวน 165 คน)

| ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน      | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล     |
|-------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 1. ปัจจัยด้านค่าตอบแทน                    | 4.61      | 0.49 | มากที่สุด |
| 2. ปัจจัยด้านความท้าทายในการทำงาน         | 4.55      | 0.54 | มากที่สุด |
| 3. ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงาน | 4.69      | 0.39 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) ของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระดับความคิดเห็นมาก โดย ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และปัจจัยด้านความท้าทายในการทำงาน ตามลำดับ

**ตารางที่ 3** จำนวนและร้อยละของระดับเกรดเฉลี่ย ของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร

| ระดับเกรดเฉลี่ย (gpa_dummy) | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------------|-------|--------|
| ต่ำกว่า 2.00 – 3.00         | 68    | 41.2   |
| 3.01 – 3.51 ขึ้นไป          | 97    | 58.8   |

จากตารางที่ 3 ข้อมูลระดับเกรดเฉลี่ย (gpa\_dummy) ของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีเกรดเฉลี่ย 3.01 – 3.51 ขึ้นไป และต่ำกว่า 2.00 – 3.00 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4** จำนวนและร้อยละของการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) ของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร

| การตัดสินใจเข้าทำงาน (work)          | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------------------|-------|--------|
| 1. สถานประกอบการบัญชี Big 4          | 35    | 21.2   |
| 2. สถานประกอบการบัญชีแต่ไม่ใช่ Big 4 | 57    | 34.5   |
| 3. บริษัทเอกชนขนาดใหญ่               | 55    | 33.3   |
| 4. องค์กรภาครัฐ                      | 18    | 10.9   |

จากตารางที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าทำงาน (work) ของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากตัดสินใจเข้าทำงานกับสถานประกอบการบัญชีแต่ไม่ใช่ Big 4 มากที่สุด จำนวน 57 คน และตัดสินใจเข้าทำงานสถานประกอบการบัญชี Big 4 จำนวน 35 คน

**ตารางที่ 5** ผลเปรียบเทียบจำนวนและร้อยละของการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) ของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร

| การตัดสินใจเข้าทำงาน (work_big4)  | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------------------|-------|--------|
| 1. สถานประกอบการบัญชี Big 4       | 35    | 21.2   |
| 2. สถานประกอบการบัญชีไม่ใช่ Big 4 | 130   | 78.8   |

จากตารางที่ 5 ข้อมูลการตัดสินใจเข้าทำงาน (work\_big4) ของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากตัดสินใจเข้าทำงานกับสถานประกอบการบัญชีไม่ใช่ Big 4 และตัดสินใจเข้าทำงานสถานประกอบการบัญชี Big 4 ตามลำดับ

**ตารางที่ 6** ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) ของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร

| การตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชี<br>ขนาดใหญ่ (Big 4) ของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัย<br>ศิลปากร (work_big4)                  |        |       |       |               |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|-------|---------------|--------|
|                                                                                                                                                        | B      | S.E.  | Wald  | Sig.          | Exp(B) |
| (ค่าคงที่)                                                                                                                                             | -5.123 | 2.863 | 3.201 | 0.074         | 0.006  |
| ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (comp_sum)                                                                                                                         | -0.308 | 0.509 | 0.366 | 0.545         | 0.735  |
| ปัจจัยด้านความท้าทายในการทำงาน (chal_sum)                                                                                                              | -0.364 | 0.441 | 0.680 | 0.409         | 0.695  |
| ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงาน (prog_sum)                                                                                                      | 1.509  | 0.690 | 4.779 | <b>0.029*</b> | 4.523  |
| เกรดเฉลี่ย (gpa_dummy)                                                                                                                                 | -0.431 | 0.430 | 1.003 | 0.316         | 0.650  |
| Nagelkerke R = 0.052 ; Hosmer and Lemeshow : Chi-square = 4.393 (sig. = 0.494) ; n =165; ระดับนัยสำคัญ 0.05*                                           |        |       |       |               |        |
| ตัวแปรตาม Work_big4 วัดค่าโดย ตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการสอบบัญชี (Big4) = 1; ไม่ใช่ = 0                                                          |        |       |       |               |        |
| ตัวแปรอิสระ comp_sum, วัดค่าโดยค่าคะแนน 1-5; chal_sum วัดค่าโดยค่าคะแนน 1-5; prog_sum วัดค่าโดยค่าคะแนน 1-5 gpa_dummy วัดค่าโดย GPA 3.00 =1; ไม่ใช่ =0 |        |       |       |               |        |

จากตารางที่ 6 พบว่า Nagelkerke R เท่ากับ 0.052 หมายถึง ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามหรืออธิบายตัวแปรได้ร้อยละ 5.2 โดย Hosmer and Lemeshow แสดงค่า Chi-square เท่ากับ 4.393 (sig. = 0.494) แสดงว่าตัวแบบโลจิสติกที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์มีความเหมาะสม

ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงาน (prog\_sum) จึงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) รวมทั้งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย 1.509 (Sig = 0.029) Wald-test = 4.779 และค่า Exp(B) = 4.523 ทำให้อธิบายได้ว่าหากมีความต้องการโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงานสูงก็จะส่งผลต่อตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) สูง ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (comp\_sum) ไม่พบความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย -0.308 (Sig = 0.545) Wald-test = 0.366 และค่า Exp(B) = 0.735 อธิบายได้ว่าความต้องการค่าตอบแทนไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) ปัจจัยด้านความท้าทายในการทำงาน (chal\_sum) ไม่พบความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4)

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย  $-0.364$  (Sig =  $0.409$ ) Wald-test =  $0.680$  และค่า  $\text{Exp}(B) = 0.695$  อธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านความท้าทายในการทำงานไม่สัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) ความต้องการงานที่มีความท้าทายไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big4) สำหรับเกรดเฉลี่ย (gpa\_dummy) ผลวิจัยไม่พบความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย  $-0.431$  (Sig =  $0.316$ ) Wald-test =  $1.003$  และค่า  $\text{Exp}(B) = 0.650$  อธิบายได้ว่า เกรดเฉลี่ยไม่สัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) เกรดเฉลี่ยไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4)

## 6. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า โดยภาพรวมส่วนมากเป็นเพศหญิง รองลงมาเป็นเพศชาย ส่วนมากศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ปี 4 เกรดเฉลี่ยสะสมส่วนมาก  $3.01 - 3.50$  มีรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่ำกว่า  $15,000$  บาทต่อเดือน และมีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคกลาง ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) ของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า นักศึกษามีความต้องการปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และปัจจัยด้านความท้าทายในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) ของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงาน (prog\_sum) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย  $1.509$  (Sig =  $0.029$ ), Wald-test =  $4.779$  และค่า  $\text{Exp}(B) = 4.523$ ) โดยปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงานสูงมีผลทำให้การตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) ของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากรสูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปาริชาติ ปานสำเนียง (2556) กล่าวว่า โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงาน แสวงถึงการก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อย ๆ ในด้านการพัฒนาด้านอาชีพ ให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน รวมถึงความเติบโตในสายอาชีพนั้น ที่ส่งผลให้ตนเองต้องการที่จะเรียนรู้การปฏิบัติงานอย่าง เพื่อช่วยปรับปรุงศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างยิ่ง รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของรวิพัชร งามพัทวิชัย (2559) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัทตรวจสอบบัญชี ซึ่งประกอบด้วย โอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง นโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรม โอกาสในการเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายงานในอนาคต ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีโอกาสนในการพัฒนาตนเอง และมีโอกาสเติบโตในสายอาชีพได้ และแนวคิดของ พชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) กล่าวว่า โอกาสในการเจริญก้าวหน้าส่งผลเชิงลบต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ เนื่องจากความกดดันและอาจก่อให้เกิดความเครียดได้ ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทนและปัจจัยด้านความท้าทายในการทำงานส่งผลเชิงบวกเนื่องจากมีความคาดหวังที่จะได้รับสวัสดิการและผลตอบแทนที่ดีจากรูปแบบของลักษณะงานที่กดดัน ดังนั้น ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงานย่อมมีอิทธิพลเชิงบวกกับการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) ของนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร

## 7. ประโยชน์และข้อเสนอแนะจากผลวิจัย

1. งานวิจัยนี้มีประโยชน์กับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่กำลังตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) และเป็นประโยชน์สถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ (Big 4) นำข้อมูลปรับใช้กับแนวทางการประชาสัมพันธ์เพื่อคัดเลือกบุคลากรด้านการบัญชีเข้าทำงาน
2. จากผลวิจัยหลักสูตรควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงานด้านการสอบบัญชีแก่นักศึกษาเพื่อเพิ่มโอกาสให้นักศึกษาตัดสินใจเข้าไปทำงานใน Big 4 เพิ่มมากขึ้น
3. ขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างให้กว้างขึ้นโดยการเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างไปยังกลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาการบัญชีและเข้าทำงานเป็นผู้สอบบัญชีในสถานประกอบการที่ไม่ใช่ Big 4 เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างมากยิ่งขึ้น
4. เพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและครบถ้วนมากยิ่งขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิด
5. เพิ่มเติมปัจจัยด้านอื่น ที่ส่งผลตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านการสอบบัญชีขนาดใหญ่ Big 4 เช่น ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

## บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2564). รายชื่อนิติบุคคลจัดตั้งใหม่และเลิกปี 2564. เข้าถึงได้จาก [https://www.dbd.go.th/news\\_view.php?nid=469412361](https://www.dbd.go.th/news_view.php?nid=469412361)
- ณัชชา ม่วงพุ่ม. (2559). ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดุชนิ อิศราพลกุล. (2560). เจเนอเรชันและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี). (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- บริษัท โกลบอล โปร บิซิเนสส์ โซลูชันส์ (ประเทศไทย) จำกัด. (2561). การคัดคนเข้าทำงานเป็นด้านแรกที่สำคัญที่สุดขององค์กร. เข้าถึงได้จาก <https://www.gpbs.co.th/put-the-right-man-into-the-right-job/>
- ปณณพร บุญรังษี และวิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2561). อิทธิพลของความท้าทายและการมอบอำนาจร่วมกับการคล้อยตามในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานเจเนอเรชันวาย [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. วารสาร Veridian E-Journal, 11(2), 813.
- ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนการศึกษาคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. วารสารวิทยบริการ, 4(2), 136.
- พัชรินทร์ ชูติพงศ์รุ่งโรจน์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรทวิ หอมเสมอ. (2561). ผู้ช่วยผู้ตรวจสอบบัญชีจาก 1 ใน 4 บริษัท Big 4 หน้าที่และแรงบันดาลใจที่สำเร็จได้เพราะลงมือทำ. เข้าถึงได้จาก <https://blog.jobthai.com/career-tips/พรทวิ-หอมเสมอ-ผู้ช่วยผู้ตรวจสอบบัญชี-จาก-1-ใน-4-บริษัท-big-4-หน้าที่และแรงบันดาลใจที่สำเร็จได้เพราะลงมือ>
- รวีพัชร งามพัทวิชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วรางคณา ชูเชิดรัตน์. (2557). แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ.) ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สายสืบเด็กดี. (2561). รู้จัก BIG4 : 4 บริษัทตรวจสอบบัญชีระดับโลก ที่เด็กจบบัญชีฝันอยากเข้าทำงาน. เข้าถึงได้จาก <https://www.dek-d.com/activity/50228/>
- สิทธินันท์ พลวิสุทธิศักดิ์. (2564). ทำไมผมถึงดูเกรดและมหาวิทยาลัยเวลารับสมัครคนเข้าทำงาน?. เข้าถึงได้จาก <https://sitthinunt.com/talent-management/why-i-take-grade-and-university-into-account-when-recruit/>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2556). ระบบค่าตอบแทน. เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/compensation>
- อัจจิมา บำเพ็ญบุญ และพุดธิธ จิรายุส. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มข, 9(2), 242.
- Hr Note Asia. (2021). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์. เข้าถึงได้จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-whatishrm-190117/>
- Joblnw. (2019). รวม 3 สายงานบัญชี ที่เงินเดือนสูง. เข้าถึงได้จาก <https://www.joblnw.com/article/accountant-high-salary>
- Minerva. (2020). ควรระบุเกรดเฉลี่ยในประวัติย่อของคุณหรือไม่? มาพิจารณาแต่ละเหตุผลไปพร้อมๆ กัน!. เข้าถึงได้จาก <https://www.scholarship.in.th/when-to-list-gpa-on-resume/>
- Pimpan Kantacome. (2019). ความท้าทาย VS ความยาก. เข้าถึงได้จาก <https://www.favpo.com/home/blog-view.php?id=38>