

องค์ประกอบของงานที่มีผลต่อการเลือกทำงานกับธนาคารพาณิชย์ไทย
และสถาบันการเงินเฉพาะกิจ
Job Attributes Affecting Work Selection with Thai Commercial Banks and
Specialized Financial Institutions

จันทร์จิรา เลาวพงษ์¹ นิตยา เจริญประเสริฐ² ศรีัญญา กันตะบุตร³
Janjira Laowapong¹, Nittaya Jariangprasert², Saranya Kantabutra³

ภาควิชาการจัดการและการเป็นผู้ประกอบการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Department of Management and Entrepreneurship, Faculty of Business Administration, Chiang Mai University
239 ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200
239 Huay Kaew Road, Suthep, Muang, Chiang Mai, 50200, Thailand
Corresponding Author
E-mail: saranya.ka@cmu.ac.th

Received: January 27,2020; Revised: March 2,2020; Accepted: March 19,2020

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของงานที่มีผลต่อนักศึกษาระดับปริญญาตรีในจังหวัดเชียงใหม่ในการเลือกทำงานกับธนาคารพาณิชย์ไทยและสถาบันการเงินเฉพาะกิจ โดยใช้กรอบแนวคิดซึ่งประกอบด้วย 11 ปัจจัย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากนักศึกษาชั้นปีที่ 4 สาขาบริหารธุรกิจ บัญชี และเศรษฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดเชียงใหม่จาก 3 กลุ่มมหาวิทยาลัยในเชียงใหม่ คือ 1) มหาวิทยาลัยของรัฐ 2) มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และ 3) มหาวิทยาลัยเอกชน กลุ่มละ 150 คน รวมทั้งสิ้น 450 คน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาหญิง อายุระหว่าง 22-23 ปี กลุ่มสาขาบริหารธุรกิจ เกรดเฉลี่ยอยู่ในช่วง 2.50-2.99 โดยมีความตั้งใจจะทำงานที่จังหวัดเชียงใหม่ และสนใจเลือกทำงานกับธนาคารพาณิชย์ไทยมากที่สุด และยังพบว่าทั้ง 11 องค์ประกอบของงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.592-0.856 สำหรับความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อองค์ประกอบในการเลือกธนาคารพาณิชย์ไทย และค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.638-0.807 สำหรับความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อองค์ประกอบของงานในการเลือกสถาบันการเงินเฉพาะกิจ นอกจากนี้พบว่าความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการทำงานกับธนาคารพาณิชย์ไทย และความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการทำงานกับสถาบันการเงินเฉพาะกิจไม่แตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ใน 3 องค์ประกอบของงาน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน สวัสดิการ และ ความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับ 8 องค์ประกอบของงานที่เหลือแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 นอกจากนี้ยังพบว่ามีองค์ประกอบของงานอื่น ๆ ที่นักศึกษาคิดว่ามีผลต่อเลือกทำงาน ได้แก่ สถานที่ตั้งของธนาคารใกล้บ้าน และความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน

คำสำคัญ: องค์ประกอบของงาน ธนาคารพาณิชย์ไทย สถาบันการเงินเฉพาะกิจ นักศึกษาปริญญาตรี

Abstract

This research aims to study job attributes affecting undergraduate students in Chiang Mai towards working with Thai commercial banks and specialized financial institutions, using 11 job attributes as a research framework. Data was collected using questionnaires distributed to fourth-year students, majoring in business administration, accounting and economics, from 3 university groups in Chiang Mai, which were public university, autonomous university, and private university. A sample of 150 was drawn from each group, accounted for a total of 450.

The results indicate that most respondents are female, between 22-23 years old, majoring in business administration, and their GPAs range between 2.50-2.99.



They intend to work in Chiang Mai and are more likely to work for Thai commercial banks. Factor analysis reveal 11 job attributes with factor loadings vary between 0.592-0.856 for students' perception towards working with commercial banks and between 0.638-0.807 for their perceptions towards working with specialized financial institutions. In addition, students' perceptions towards working with Thai commercial banks and specialized financial institutions are not different, at 95% confident interval, in 3 job attributes, namely, pay, fringe benefits, and social responsibility. However, their perceptions of the other 8 job attributes towards working with those two groups are similar at 95% confident interval. The students also identify other job attributes affecting work selection, which are bank location with closeness to home and convenience commuting to work.

Keywords: Job Attributes, Thai Commercial Banks, Specialized Financial Institutions, Undergraduate Students

Paper type: Research

1. บทนำ

ธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินเฉพาะกิจเป็นสถาบันการเงินที่มีบทบาทสำคัญต่อการเจริญเติบโตและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย เนื่องด้วยเป็นกลไกในการบริหารจัดการด้านการเงินซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทางเศรษฐกิจ ในการเป็นแหล่งระดมเงินออมและแหล่งเงินให้กู้ที่ใหญ่และสำคัญที่สุดในระบบการเงิน มีธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นผู้กำกับดูแล ธนาคารพาณิชย์ไทยปัจจุบันมี 14 แห่ง ส่วนสถาบันการเงินเฉพาะกิจ เป็นสถาบันการเงินของรัฐที่ทำหน้าที่เป็นธนาคารที่ให้บริการทางการเงินโดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง ซึ่งได้มอบหมายให้ธนาคารแห่งประเทศไทยทำหน้าที่ตรวจสอบผลการดำเนินงานและความเสี่ยง และรายงานผลการตรวจสอบไปยังรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง ซึ่งปัจจุบันมี 4 แห่ง (Bank of Thailand, 2015)

ในอดีตการทำงานธนาคารจะได้รับความนิยมจากนักศึกษาจบใหม่จำนวนมาก เนื่องจากในอดีตลูกค้าเป็นฝ่ายเดินเข้าไปหาธนาคาร เพื่อไปรับบริการจากธนาคาร งานของพนักงานจึงเป็นการให้บริการ รับฝาก-ถอน เปิดบัญชี หรือให้สินเชื่อเท่านั้น แต่ในปัจจุบันธุรกิจธนาคารเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการแข่งขันที่สูงขึ้น งานของพนักงานธนาคารจึงต้องเป็นฝ่ายเข้าหาลูกค้า เพื่อให้บริการลูกค้าและนำเสนอขายผลิตภัณฑ์ของธนาคาร และบริษัทในเครือของธนาคาร นอกจากนี้ธุรกรรมธนาคารแบบดิจิทัล (Digital Banking) ยังเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ส่งผลให้การทำธุรกรรมผ่านสาขาของธนาคารจึงลดลง ธนาคารหลายแห่งจึงมีอัตราการขยายตัวที่ลดลง (Bangkokbiznews, 2017) และยังคงพบว่าการลาออกของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยเพิ่มสูงขึ้นถึงร้อยละ 10 ต่อปี จากเดิมในปี 2555 ที่มีอัตราการลาออกของพนักงานเพียงร้อยละ 4-5 (Prachachat, 2016) ในขณะที่ธนาคารออมสินซึ่งเป็นสถาบันการเงินเฉพาะกิจ มีอัตราการลาออกของพนักงานเพียงร้อยละ 0.5 ต่อปี (Government Saving Bank, 2017: Online) ซึ่งจะเห็นได้ว่าอัตราการลาออกของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยสูงกว่าของสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

ค่อนข้างมาก อย่างไรก็ตามธนาคารยังคงต้องรับพนักงานเพิ่มในบางตำแหน่ง เช่น งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านวิเคราะห์วางแผน ด้านสินเชื่อ Call Center และด้านการเป็นที่ปรึกษาการเงิน (Bangkokbiznews, 2017)

จังหวัดเชียงใหม่ มีสถานศึกษาหลายแห่งในระดับอุดมศึกษาที่สามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพออกสู่ตลาดแรงงานของไทยจำนวนมาก เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยพายัพ เป็นต้น (Office of Higher Education Commission, 2017) โดยสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการผลิตบุคลากรระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าเพื่อไปทำงานในองค์กรต่าง ๆ จากรายงานการสำรวจการมีงานทำของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในทุกปี พบว่านักศึกษาคณะบริหารธุรกิจและคณะเศรษฐศาสตร์มีงานทำแล้วมากกว่าร้อยละ 70 โดยส่วนใหญ่ทำงานภาคเอกชนมากกว่าร้อยละ 70 และทำงานรัฐวิสาหกิจน้อยกว่าร้อยละ 10 (Office of Educational Quality Development, Chiangmai University, 2015) ดังนั้นการที่ธนาคารพาณิชย์ไทยเป็นบริษัทเอกชน ส่วนสถาบันการเงินเฉพาะกิจเป็นรัฐวิสาหกิจที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของธนาคารแห่งประเทศไทยที่แตกต่างกัน (Bank of Thailand, 2015) อาจส่งผลต่อความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการเลือกทำงานกับธนาคารพาณิชย์ไทยและสถาบันการเงินเฉพาะกิจที่แตกต่างกันได้

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาจึงมุ่งองค์ประกอบของงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาในการเลือกทำงานกับธนาคารพาณิชย์ไทยและสถาบันการเงินเฉพาะกิจ โดยศึกษา 11 องค์ประกอบของงานที่มีการรวบรวมมาจากงานวิจัยที่ผ่านมาในต่างประเทศเป็นกรอบแนวคิด และเลือกศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรีในจังหวัดเชียงใหม่เป็นหลัก เนื่องจากนักศึกษาระดับปริญญาตรีโดยเฉพาะสาขาการเงินและบัญชีเป็นแรงงานที่ธนาคารมีความต้องการ โดยดูจากเว็บไซต์ที่เปิดรับสมัครงาน (Jobthai, 2016) ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อธนาคารต่าง ๆ ที่ต้องการรับสมัครงานนักศึกษาเหล่านี้ที่จะดึงดูดใจให้นักศึกษาเข้าทำงานกับธนาคาร และหากความคาดหวังของนักศึกษาตรงกับลักษณะงานของธนาคารที่แท้จริงตั้งแต่เริ่มต้นแล้วก็จะช่วยลดอัตราการ

ขาดงานและลาออกได้ (Phillips, Phillips & Cappel, 1994) รวมทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในจังหวัดเชียงใหม่ที่จะนำเสนอแนวทางการพัฒนานักศึกษาของตนเองให้พร้อมในการทำงานด้วย

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของงานที่มีผลต่อการเลือกทำงานกับธนาคารพาณิชย์ไทยและสถาบันการเงินเฉพาะกิจ
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของความคิดเห็นของนักศึกษาปริญญาตรีในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีต่อองค์ประกอบของงานด้านต่างๆระหว่างธนาคารพาณิชย์ไทยกับสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

3. ทบทวนวรรณกรรม

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของงาน (Job Attributes) ที่มีผลต่อการเลือกงาน

การศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบของงานในงานวิจัยนี้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของงาน (Job Attributes) 11 ด้าน จาก Jariangprasert and Kantabutra (2012) ซึ่งได้บูรณาการมาจากงานวิจัยที่ผ่านมา และได้นำไปใช้ในการทำวิจัยเรื่องความคิดเห็นของนักศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ต่อการทำงานกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งองค์ประกอบของงานทั้ง 11 ด้าน ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Pay) หมายถึง ผลตอบแทนในรูปของตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส หรือเงินพิเศษอื่น ๆ ที่ได้จากการทำงาน
2. สวัสดิการ (Fringe Benefit) หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้รับในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและสะดวกสบาย
4. ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร (Managerial Relationships) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต่าง ๆ
5. ความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว (Long-term Career Prospects) หมายถึง ความก้าวหน้าของพนักงานถ้าทำงานกับองค์กรในระยะยาว เช่น โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
6. ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับ (Responsibilities Given) หมายถึง การมอบหมายภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน
7. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making Involvement) หมายถึง การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของพนักงาน
8. การพัฒนาความชำนาญตามความต้องการของตลาด (Marketability) หมายถึง การให้โอกาสพนักงานในการพัฒนาทักษะความชำนาญด้านต่าง ๆ ตามความต้องการของตลาดแรงงาน

9. ความมั่นคงของงาน (Job Security) หมายถึง การให้ความคุ้มครองในด้านความสูญเสียที่เกิดจากการทำงาน หรือโอกาสที่จะถูกปลดหรือยกเลิกการจ้างงาน

10. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) หมายถึง ความรับผิดชอบต่อธุรกิจต่อชุมชนหรือสังคม

11. งานที่มีความท้าทาย (Interest) หมายถึง ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน

การศึกษานี้จึงใช้แนวคิดในกรอบ 11 องค์ประกอบของงานดังกล่าว เพื่อศึกษาว่าความคิดเห็นของนักศึกษาปริญญาตรีในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีต่อองค์ประกอบของงานในการเลือกทำงานกับธนาคารพาณิชย์ไทยและสถาบันการเงินเฉพาะกิจนั้นมีความแตกต่างกันหรือไม่ (วัตถุประสงค์ข้อ 2)

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับพฤติกรรมในการเลือกทำงานพบว่า ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของผู้สมัครงานใช้ในการตัดสินใจเลือกทำงานคือ องค์ประกอบของงาน (Job attribute) โดยผู้สมัครงานจะทำการประเมินองค์ประกอบของงานในองค์กรต่างๆที่ตนสนใจว่าสอดคล้องกับความต้องการของตนหรือไม่ (Moy & Lee, 2002) ซึ่งแนวคิดเรื่ององค์ประกอบของงานที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในองค์กรนั้นมีการทำวิจัยมาแล้วหลายเรื่องและมีหลายองค์ประกอบด้วยกัน ดังสามารถสรุปได้ดังนี้

McGinty & Reitsch (1992) ศึกษาองค์ประกอบของงานที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงานของนักศึกษาสาขาบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษพบว่า นักศึกษาให้ความสำคัญต่อสถานที่ตั้งบริษัทมากที่สุด รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในบริษัท ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ความน่าสนใจของงาน และเงินเดือน ตามลำดับ

จากงานวิจัยในประเทศแถบเอเชีย Teo & Poon (1994) ทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาสาขาบริหารธุรกิจและบัญชีของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในสิงคโปร์เกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกทำงานกับธุรกิจ SMEs และธุรกิจข้ามชาติ (Multinational Companies-MNCs) ในภาพรวมพบว่า นักศึกษาสนใจที่จะเข้าทำงานกับ MNCs มากกว่า แต่จากการศึกษาในรายละเอียดยังพบว่า นักศึกษามีความเห็นว่างค์ประกอบของงานของธุรกิจ SMEs ที่ดีกว่า MNCs คือ คุณภาพและความสัมพันธ์กับผู้บริหาร การมอบความรับผิดชอบในงาน การมอบอำนาจดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในขณะที่ MNCs มีความเหนือกว่าในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพในระยะยาว การพัฒนาความชำนาญตามความต้องการของตลาด และความมั่นคงของงาน

Moy & Lee (2002) ได้นำงานวิจัยของ Teo & Poon (1994) มาปรับปรุงเพื่อศึกษาข้อจำกัดของธุรกิจ SMEs ในการดึงดูดแรงงานที่มีความรู้ทางด้านบริหารธุรกิจให้เข้าทำงานกับ

องค์กร โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาสาขาบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในฮ่องกง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดใน การเลือกงานของนักศึกษา คือ ความก้าวหน้าในอาชีพในระยะยาว รองลงมาคือ ค่าตอบแทนและความมั่นคงของงานตามลำดับ โดยนักศึกษามองว่า องค์ประกอบของงานที่ทำให้เลือกทำงานกับ MNCs ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพในระยะยาว และการพัฒนาความชำนาญตามความต้องการของตลาด ส่วนองค์ประกอบของงานที่ทำให้เลือกทำงานกับ SMEs คือ ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และการมอบหมายความรับผิดชอบในงาน

Jariangprasert and Kantabutra (2012) ได้ศึกษาเรื่อง "ความคิดเห็นของนักศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ต่อการทำงานกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) กับบริษัทขนาดใหญ่" โดยใช้แนวคิดองค์ประกอบงานจาก Moy & Lee (2002) และ McGinty & Reitsch (1992) เป็นกรอบแนวคิดหลักในการศึกษา และแนวคิดเรื่ององค์ประกอบของงานจาก Teo & Poon (1994) Hiltrop (1999) และ Richardson (2009) มาบูรณาการร่วมกันได้เป็น 11 องค์ประกอบ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง 800 ราย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test)

ผลการศึกษาพบว่าทั้ง 11 องค์ประกอบมีค่า Factor Loading มากกว่า 0.5 โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุดใน การเลือกทำงานกับธุรกิจ SMEs คือ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน สำหรับบริษัทขนาดใหญ่ องค์ประกอบของงานที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุดคือ ความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ต่อทั้ง 11 องค์ประกอบนั้นมีความแตกต่างกันระหว่างธุรกิจขนาดใหญ่และธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

ต่อมา Jariangprasert et al. (2011) ได้ศึกษาเรื่อง "ความคิดเห็นของนักศึกษามหาวิทยาลัยสุภานวงศ์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ต่อการทำงานกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และกับบริษัทขนาดใหญ่" โดยใช้กรอบแนวคิดองค์ประกอบงาน 11 ด้านเช่นเดียวกัน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง 400 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test) ผลการศึกษาพบว่า มีเพียง 9 องค์ประกอบที่มีค่า Factor Loading มากกว่า 0.5 อีก 2 ปัจจัยคือ

ความรับผิดชอบในงาน และ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีค่า Factor Loading น้อยกว่า 0.5 จึงตัดออกจากการวิเคราะห์ในการศึกษานี้ โดยองค์ประกอบของงานที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุดใน การเลือกทำงานกับธุรกิจ SMEs ของนักศึกษา คือ ความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว ส่วนองค์ประกอบของงานที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุดคือ ความมั่นคงของงาน สำหรับบริษัทขนาดใหญ่ องค์ประกอบของงานที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุดคือ ความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว ส่วนองค์ประกอบของงานที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุดคือ ความมั่นคงของงาน นอกจากนี้พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักศึกษาต่อองค์ประกอบของงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร และด้านความมั่นคงของงานไม่แตกต่างกันระหว่างธุรกิจขนาดใหญ่และธุรกิจ SMEs ส่วนอีก 6 องค์ประกอบนั้นมีความเฉลี่ยความคิดเห็นมีความแตกต่างกันระหว่างธุรกิจขนาดใหญ่และธุรกิจ SMEs ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของงานและมีการวิเคราะห์ปัจจัย พบว่าได้จำนวนองค์ประกอบของงานไม่เหมือนกัน ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงทำการวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบของงานยังคงมี 11 ด้านหรือไม่ (วัตถุประสงค์ข้อ 1)

4. วิธีการดำเนินงานวิจัย

4.1 ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วยความคิดเห็นของนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 คณะบริหารธุรกิจ บัญชี และคณะเศรษฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ในการทำงานกับธนาคาร เป็นการศึกษาองค์ประกอบของงาน 11 ด้าน ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยข้างต้น

4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 คณะบริหารธุรกิจ บัญชี และคณะเศรษฐศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดเชียงใหม่ ทำการเลือกตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non - Probability Sampling) ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) จาก 3 กลุ่มมหาวิทยาลัย (Ruenrom, 2010) ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยของรัฐ (มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา) 2) มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยแม่โจ้) และ 3) มหาวิทยาลัยเอกชน (มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยพายัพ และมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น) (Office of the Higher Education Commission, 2017) กลุ่มละ 150 คนเท่า ๆ กัน เพื่อให้ไม่มีความลำเอียง (Bias) ในผลการศึกษา รวม

จำนวนหน่วยตัวอย่างทั้งสิ้น 450 ราย โดยเก็บข้อมูลจนครบจำนวนที่กำหนดไว้ทุกกลุ่ม

4.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 450 คน โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่ง ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีที่กำลังศึกษา คณะ สาขาวิชา และเกรดเฉลี่ย โดยเป็นคำถามแบบหลายคำตอบ (Multiple Choice)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการทำงานกับธนาคารพาณิชย์ไทยและสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ตามองค์ประกอบของงาน 11 ด้านซึ่งเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert 5 ระดับ ได้แก่ 5 คือ เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง 1 คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 องค์ประกอบหรือปัจจัยอื่นที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกทำงานกับธนาคาร โดยเป็นคำถามปลายเปิด

ข้อมูลที่รวบรวมได้ นำมาวิเคราะห์ทางสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องขององค์ประกอบงาน และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักศึกษาศรีในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีต่อองค์ประกอบของงานด้านต่างๆระหว่างธนาคารพาณิชย์ไทยกับสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

5. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

5.1 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในจังหวัดเชียงใหม่ต่อองค์ประกอบของงานในการเลือกทำงานกับธนาคารพาณิชย์ไทยและสถาบันการเงินเฉพาะกิจ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 22-23 ปี เป็นนักศึกษาสาขาบริหารธุรกิจมากที่สุด ร้อยละ 35.3 โดยมีเกรดเฉลี่ยอยู่ในช่วง 2.50-2.99 มากที่สุด ผู้ตอบแบบสอบถามสนใจเลือกทำงานกับธนาคารพาณิชย์ไทยร้อยละ 77.3 โดยสนใจทำงานกับธนาคารกสิกรไทยมากที่สุด และส่วนใหญ่มีความตั้งใจจะทำงานที่เชียงใหม่ ร้อยละ 73.1

5.1.2 องค์ประกอบของงานในการเลือกทำงานกับธนาคารพาณิชย์ไทยและสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธี Varimax โดยวิเคราะห์แยกกันระหว่างความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการทำงานกับธนาคารพาณิชย์ไทย และความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการทำงานกับสถาบันการเงินเฉพาะกิจ พบว่า ค่า Kaiser-

Meyer-Olkin (KMO) ของความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อองค์ประกอบของงานในการเลือกธนาคารพาณิชย์ไทย และความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบของงานในการเลือกสถาบันการเงินเฉพาะกิจมีค่าเท่ากับ 0.949 และ 0.945 ตามลำดับ (ตารางที่ 1-1 และ 1-2) ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 และเข้าสู่ 1 แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะใช้การวิเคราะห์ปัจจัย ส่วนค่า Sig. ของ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้ง 2 ชุด (ตารางที่ 1-1 และ 1-2) แสดงว่าตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กัน (Hair, 2010) นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ปัจจัย (ตารางที่ 2) พบว่าทั้ง 11 องค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.592-0.856 สำหรับความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อองค์ประกอบในการเลือกธนาคารพาณิชย์ไทย ซึ่งมากกว่า 0.5 โดยมีเพียงองค์ประกอบย่อย 1 ตัว ซึ่งอยู่ในองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อองค์ประกอบในการเลือกธนาคารพาณิชย์ไทย (IDM1) ที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 จึงตัดออกจากการศึกษาครั้งนี้ และค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.638-0.807 สำหรับความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อองค์ประกอบของงานในการเลือกสถาบันการเงินเฉพาะกิจ โดยทุกองค์ประกอบของงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.5 จึงนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไปได้ (ตารางที่ 3) (Hair, 2010)

ตารางที่ 1 ค่า KMO และ Bartlett's Test (ธนาคารพาณิชย์ไทย)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.949
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6915.840
	Df	325
	Sig.	0.000

ตารางที่ 2 ค่า KMO และ Bartlett's Test (สถาบันการเงินเฉพาะกิจ)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.945
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	7826.247
	Df	325
	Sig.	0.000

ตารางที่ 3 ค่าองค์ประกอบ (Factor Loading) ของความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อองค์ประกอบในการเลือกธนาคารพาณิชย์ไทย

องค์ประกอบของงาน	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (P1-P3)	0.738 0.795 0.768										
สวัสดิการ (FB1-FB3)		0.639 0.743 0.728									
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WC1-WC2)			0.763 0.704								
ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร (MR1-MR2)				0.736 0.668							
ความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว (LCP1-LCP3)					0.786 0.808 0.696						
ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับ (RG1-RG2)						0.645 0.856					
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (IDM2-IDM3)							0.766 0.592				
การพัฒนาความชำนาญตามความต้องการของตลาด (M1-M2)								0.756 0.648			
ความมั่นคงของงาน (JS1-JS2)									0.831 0.831		
ความรับผิดชอบต่อสังคม (SR1-SR2)										0.746 0.764	
งานที่มีความท้าทาย (I1-I2)											0.747 0.704
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (P1-P3)	0.773 0.795 0.745										
สวัสดิการ (FB1-FB3)		0.726 0.776 0.750									
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WC1-WC2)			0.745 0.680								
ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร (MR1-MR2)				0.807 0.682							
ความก้าวหน้าใน					0.725						

องค์ประกอบของงาน	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11
อาชีพระยะยาว (LCP1-LCP3)					0.770 0.702						
ความรับผิดชอบใน งานที่ได้รับ (RG1- RG2)						0.738 0.706					
การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ (IDM2- IDM3)							0.786 0.805 0.696				
การพัฒนาความ ชำนาญตามความ ต้องการของตลาด (M1-M2)								0.731 0.679			
ความมั่นคงของงาน (JS1-JS2)									0.638 0.781		
ความรับผิดชอบต่อ สังคม (SR1-SR2)										0.668 0.679	
งานที่มีความท้าทาย (I1-I2)											0.747 0.781

5.1.3 ความแตกต่างของความคิดเห็นของนักศึกษาต่อองค์ประกอบของงานในการเลือกทำงานกับธนาคารพาณิชย์ไทยและสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาทั้ง 11 องค์ประกอบต่อการทำงานกับธนาคารพาณิชย์ไทยและสถาบันการเงินเฉพาะกิจ พบว่า สำหรับการเลือกทำงานกับธนาคารพาณิชย์ไทย องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักศึกษาสูงที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย คือ ความมั่นคงของงาน ส่วนในการเลือกทำงานกับสถาบันการเงินเฉพาะกิจนั้น องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักศึกษาสูงที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ความมั่นคงของงาน และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ผลการศึกษาด้านความแตกต่างของความคิดเห็นของนักศึกษาต่อองค์ประกอบของงานในการเลือกทำงานกับธนาคาร

พาณิชย์ไทยและสถาบันการเงินเฉพาะกิจแสดงในตารางที่ 4 ซึ่งพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการทำงานกับธนาคารพาณิชย์ไทยและต่อการทำงานกับสถาบันการเงินเฉพาะกิจไม่แตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ใน 3 องค์ประกอบของงาน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน สวัสดิการ และความรับผิดชอบต่อสังคม

สำหรับ 7 องค์ประกอบของงาน ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร 3) ความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว 4) ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับ 5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 6) การพัฒนาความก้าวหน้าตามความต้องการของตลาด และ 7) งานที่มีความท้าทาย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการทำงานกับธนาคารพาณิชย์ไทยและต่อการทำงานกับสถาบันการเงินเฉพาะกิจแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยมีค่าเฉลี่ยต่อการทำงานกับธนาคารพาณิชย์ไทยสูงกว่าสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

ส่วนองค์ประกอบของงานเรื่องความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการทำงานกับธนาคารพาณิชย์ไทยและต่อการทำงานกับสถาบันการเงินเฉพาะกิจแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เช่นเดียวกัน แต่ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักศึกษาต่อสถาบันการเงินเฉพาะกิจสูงกว่าธนาคารพาณิชย์ไทย

5.1.4 องค์ประกอบหรือปัจจัยอื่นที่นักศึกษาใช้ในการตัดสินใจเลือกทำงานกับธนาคาร

จากผลการศึกษาพบว่ามีปัจจัยอื่นที่นักศึกษาใช้ในการตัดสินใจเลือกทำงานที่ไม่อยู่ในองค์ประกอบของงาน 11 ด้านตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ สถานที่ตั้งของธนาคารใกล้บ้าน และความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน

ตารางที่ 4 ความแตกต่างของความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อองค์ประกอบของงานแยกตามประเภทองค์กร

องค์ประกอบของงาน	ประเภทธุรกิจ	ค่าเฉลี่ย	p-value
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	ธนาคารพาณิชย์ไทย	3.62	0.795
	สถาบันการเงินเฉพาะกิจ	3.60	
สวัสดิการ	ธนาคารพาณิชย์ไทย	3.65	0.614
	สถาบันการเงินเฉพาะกิจ	3.62	
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ธนาคารพาณิชย์ไทย	3.88	0.001*
	สถาบันการเงินเฉพาะกิจ	3.71	
ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร	ธนาคารพาณิชย์ไทย	3.58	0.000*
	สถาบันการเงินเฉพาะกิจ	3.39	
ความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว	ธนาคารพาณิชย์ไทย	3.90	0.000*
	สถาบันการเงินเฉพาะกิจ	3.64	
ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับ	ธนาคารพาณิชย์ไทย	3.75	0.008*
	สถาบันการเงินเฉพาะกิจ	3.61	
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ธนาคารพาณิชย์ไทย	3.59	0.000*
	สถาบันการเงินเฉพาะกิจ	3.27	
การพัฒนาความก้าวหน้าตามความต้องการของตลาด	ธนาคารพาณิชย์ไทย	3.88	0.000*
	สถาบันการเงินเฉพาะกิจ	3.69	
ความมั่นคงในงาน	ธนาคารพาณิชย์ไทย	3.42	0.000*
	สถาบันการเงินเฉพาะกิจ	3.83	
ความรับผิดชอบต่อสังคม	ธนาคารพาณิชย์ไทย	3.71	0.833
	สถาบันการเงินเฉพาะกิจ	3.69	
งานที่มีความท้าทาย	ธนาคารพาณิชย์ไทย	3.81	0.000*
	สถาบันการเงินเฉพาะกิจ	3.58	

หมายเหตุ * คือแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

6. การอภิปรายผล

6.1 องค์ประกอบของงานที่มีผลต่อการเลือก

ทำงานกับธนาคารพาณิชย์ไทยและสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

ผลของการวิเคราะห์ปัจจัย พบว่า ทั้ง 11 องค์ประกอบมีค่า น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่มากกว่า 0.5 ทั้งในส่วนความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อองค์ประกอบในการเลือกธนาคารพาณิชย์ไทย และความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อองค์ประกอบของงานในการเลือกสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่าน มาของ Jariangprasert and Kantabutra (2012) ที่พบว่าทั้ง 11 องค์ประกอบมีค่า Factor Loading มากกว่า 0.5 โดยเป็นการสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อองค์ประกอบของงานในการเลือกทำงานทั้งกับ SMEs และบริษัทขนาดใหญ่ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Jariangprasert et al. (2011) ที่พบว่า มีเพียง 9 องค์ประกอบที่มีค่า Factor Loading มากกว่า 0.5 ในทุกองค์ประกอบย่อย ซึ่งอาจเนื่องมาจากการเปรียบเทียบระหว่างวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และกับบริษัทขนาดใหญ่ในประเทศลาวนั้นทำ

ได้ยาก เนื่องจากหลายองค์ประกอบมีความไม่ชัดเจนว่าเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก เช่น โรงแรมอาจเป็นทั้ง 2 ประเภทได้

อย่างไรก็ตามทั้ง 11 องค์ประกอบที่นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้มีค่า Factor Loading มากกว่า 0.5 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่าน มาของ McGinty & Reitsch (1992) ใน 4 องค์ประกอบของงาน งานวิจัยของ Teo & Poon (1994) ทั้ง 10 องค์ประกอบของงาน และงานวิจัยของ Moy & Lee (2002) ทั้ง 9 องค์ประกอบของงาน โดยทั้ง 3 งานวิจัยนั้นมีทั้งการถามความคิดเห็นของนักศึกษาในหลากหลายพื้นที่ที่มีต่อ SMEs และบริษัทข้ามชาติ เช่น สิงคโปร์ สหรัฐอเมริกา และฮ่องกง

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า มีองค์ประกอบอื่นๆอีกที่นักศึกษาเห็นว่ามีผลต่อการเลือกทำงานกับธนาคารพาณิชย์ไทยและสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ได้แก่ สถานที่ตั้งของธนาคารใกล้บ้าน และความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน ซึ่งตรงกับงานวิจัยที่ผ่าน มาของ McGinty and Reitsch (1992) ที่พบว่า องค์ประกอบของงานเรื่องสถานที่ตั้ง (Location) มีผลต่อการเลือกทำงานเช่นกัน หรือองค์ประกอบของงานด้านความสามารถในการทำงานได้ทุกที่ (Job Mobility) จากงานวิจัยของ Richardson

(2009) ที่พบว่าไม่มีผลต่อการเลือกทำงานด้านการท่องเที่ยวและโรงแรมของนักศึกษาด้วย

6.2 ความแตกต่างของความคิดเห็นของนักศึกษาศรีปริชญ์ในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีต่อองค์ประกอบของงานด้านต่างระหว่างธนาคารพาณิชย์ไทยกับสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

จากผลการวิจัยความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการทำงานกับธนาคารพาณิชย์ไทยและสถาบันการเงินเฉพาะกิจพบว่า มี 8 องค์ประกอบที่ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการทำงานกับธนาคารพาณิชย์ไทยและสถาบันการเงินเฉพาะกิจมีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 สำหรับ 3 องค์ประกอบของงาน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน สวัสดิการและความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากลักษณะการบริหารงานของสถาบันการเงินเฉพาะกิจที่มีรัฐบาลเป็นผู้ถือหุ้นต้องมีการดำเนินงานกิจการที่เป็นตัวอย่างที่ดีในการจ้างงาน ดังนั้นด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ด้านสวัสดิการ และความรับผิดชอบต่อสังคม จึงไม่แตกต่างจากธนาคารพาณิชย์ไทย

นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jariangprasert and Kantabutra (2012) ที่พบว่าทั้ง 11 องค์ประกอบของงานมีความแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jariangprasert et al. (2011) ที่พบว่า มี 6 องค์ประกอบของงานที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเนื่องจากการเปรียบเทียบ SMEs กับบริษัทขนาดใหญ่ ซึ่งมีความชัดเจนในด้านความแตกต่างในการบริหารงานมากกว่าสถาบันการเงินทั้ง 2 กลุ่มในงานวิจัยครั้งนี้

7. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำองค์ประกอบของงานไปใช้ในการทำวิจัยในอนาคต

จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของงานทั้ง 11 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มากกว่า 0.5 จึงเป็นการยืนยันกับงานวิจัยที่ผ่านมาได้ว่า องค์ประกอบของงานทั้ง 11 ด้านนี้สามารถนำไปใช้ในการศึกษาที่เกี่ยวกับการเลือกทำงานของนักศึกษาได้ แต่ก็ควรมีการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบกับงานวิจัยที่จะนำไปใช้ด้วยเพื่อเป็นการยืนยันความเหมาะสมของตัวแปรในองค์ประกอบด้านต่างๆ เนื่องจากบางองค์ประกอบย่อยอาจเหมาะสมกับลักษณะขององค์กรที่ต่างกัน เช่น งานธนาคาร งานโรงแรม เป็นต้น นอกจากนี้ อาจมีการทบทวนวรรณกรรมเพิ่มเติม เพราะอาจยังมีบางองค์ประกอบของงานที่มีผลต่อการเลือกทำงานได้ที่ยังไม่ได้นำมาใช้ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้

7.2 ข้อเสนอแนะต่อผู้เกี่ยวข้องกับการจ้างงานนักศึกษา

จากงานวิจัยของ Phillips, Phillips & Cappel (1994) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของนักศึกษามหาวิทยาลัยสาขาการจัดการของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในสหรัฐอเมริกา ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ในการรับสมัครงานนั้น นอกจากบริษัทจะทำการประเมินผู้สมัครแล้ว ในเวลาเดียวกัน ผู้สมัครงานก็จะทำการประเมินบริษัทเช่นเดียวกัน ด้วยเหตุนี้หากบริษัททราบถึงปัจจัยที่ผู้สมัครงานให้ความสำคัญในการเลือกงาน ก็จะสามารถกำหนดนโยบายของบริษัทให้สอดคล้องกับปัจจัยดังกล่าว เพื่อช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น รวมทั้งลดอัตราการขาดงานและลาออกของพนักงานได้ ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้จึงมีข้อเสนอแนะกับผู้เกี่ยวข้องกับการจ้างงานดังนี้

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการทำงานกับธนาคารพาณิชย์ไทยและสถาบันการเงินเฉพาะกิจแตกต่างกันใน 7 องค์ประกอบของงานที่มีค่าเฉลี่ยของธนาคารพาณิชย์มากกว่าของสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ดังนั้นผู้บริหารสถาบันการเงินเฉพาะกิจควรมีนโยบายที่ชัดเจนมากขึ้นใน 7 องค์ประกอบนั้น เช่น ด้านความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาว และการพัฒนาความชำนาญตามความต้องการของตลาด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเจริญก้าวหน้าในอาชีพของคนรุ่นใหม่ โดยอาจมีการนำเสนอข้อมูลผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อให้ นักศึกษาสามารถรับรู้และเข้าถึงข้อมูลได้ ซึ่งอาจจะเป็นการจูงใจคนรุ่นใหม่หันมาสนใจทำงานกับสถาบันการเงินเฉพาะกิจมากขึ้น

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่านักศึกษามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความมั่นคงของงาน สำหรับสถาบันการเงินเฉพาะกิจมากกว่าธนาคารพาณิชย์ไทย ผู้บริหารธนาคารพาณิชย์ไทยควรมีการนำเสนอข้อมูลขององค์กรในด้านตำแหน่งงานภายในองค์กรที่ละเอียด ครบถ้วน รวมถึงความมั่นคงในการทำงานกับองค์กรผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อให้ให้นักศึกษาที่เป็นแรงงานรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเห็นว่าการทำงานกับธนาคารพาณิชย์ไทยมีความก้าวหน้าที่มีนัย ซึ่งอาจจะลดอัตราการลาออกได้

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่านักศึกษามีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบของงานมีทั้งแตกต่างกันและไม่แตกต่างกันระหว่างธนาคารพาณิชย์ไทยและสถาบันการเงินเฉพาะกิจ มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้ธนาคารต่าง ๆ ได้เข้ามาพบปะนักศึกษาหรือมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของนักศึกษา เพื่อให้ให้นักศึกษาได้รับข้อมูลที่ถูกต้องจากธนาคารเพื่อการตัดสินใจในการเลือกทำงานมากขึ้น

8. References

- Bangkokbiznews. (2017). *Thai phānit rap khroṅsāṅ sākha dū'ng phanakngān phōm thīm khāi sām phan khon* [SCB Branch Restructuring: Adding 3,000 Sale Persons]. Retrieved from <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/740118>.
- Bank of Thailand. (2015). *sathāban kāṅngcān* [Finance Institutes]. Retrieved from <https://www.bot.or.th/Thai/FinancialInstitutions/WebsiteFI/Pages/InstList.aspx>.
- Government Saving Bank. (2017). *kāṅdamnān ngān phāinai 'ongkōn*. [Organizational Operation]. Retrieved from <https://www.gsb.or.th/CSR/mission.aspx>.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E and Tatham, R.L. (2010). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Pearson Education.
- Hiltrop, J. (1999). The quest for the best: Human resource practices to attract and retain talent. *European Management Journal*. 17(4), 422-430.
- Jariangprasert, N., Kantabutra, S. Somsackxiasompheng, O., Phoumma, S., Saybounheuang, S., Keopssueth, P., & Mouendeth, S. (2011). Opinions of Students at Souphanouvong University, Lao People's Democratic Republic Towards Working with Small and Medium Enterprises. In Kimpakorn N. (Ed), *Proceeding of The 4th Business Management Research Conference* (pp. 427-439). Chiang Mai, Thailand: Chiang Mai University Printing.
- Jariangprasert, N., & Kantabutra, S. (2012). Perceptions of Students in Chiangmai Towards Working with Small and Medium Sized Enterprises. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40, 636-641.
- Jobthai, (2016). *samak ngān thanākhaṅ* [Apply for Bank Position] Retrieved from <https://www.jobthai.com/>
- McGinty, R., & Reitsch, A. (1992). Using student perceptions and job characteristics to recruit recent graduates. *Review of Business*, 14(1), 38-42.
- Moy, J.W., & Lee, S.M. (2002). The career choice of business graduates: SMEs or MNCs. *Career Development*, 7(6), 339-347.
- Office of the Higher Education Commission. (2017). *laksūt thī phān kān rapsāp chāk sō kō' q.* [Programs that has been approved by the Office of the Higher Education Commission]. Retrieved from http://www.mua.go.th/users/bhes/MUA_CURR/CurCer.html.
- Office of Educational Quality Development, Chiangmai University. (2015) *phāwa kāṅmī ngān tham khōṅ bandit mahāwiththayalai Chiang Mai*. [Report on Hiring Rate of CMU Graduates] Retrieved from <http://www.eqd.cmu.ac.th/Graduate.asp>.
- Phillips, C.R., Phillips, A.S., & Cappel, S.D. (1994). Research note: how management students select prospective employers. *International Journal of Manpower*. 15(1), 55-59.
- Prachachat Business Online. (2016). *bāṅg khumkamnāet sākha 'ēthī em rap dīchithan bāṅgking* [Not Opening New Branch and ATM, Welcoming Digital Banking]. Retrieved from https://www.prachachat.net/news_detail.php?newid=1475652358.
- Richardson, S. (2009). Undergraduates' perceptions of tourism and hospitality as a career choice. *International Journal of Tourism Management*, 28(1), 382-388.
- Ruenrom, G. (2010). *Marketing Research*. (7th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Printing.

Teo, H.A., & Poon, J.T.F. (1994). Career choice of undergraduates and SMEs in Singapore. *International Journal of Career Development*, 6(3), 20-26.