

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสำหรับการจ้างงานบัณฑิตสาขาวิชา การเงิน และการธนาคาร: กรณีศึกษาสถาบันการเงินในจังหวัดพะเยา Factors Influencing the Decision Making Process for Hiring Finance and Banking Graduates: Case Study of Financial Institution in Phayao Province

อ.สมคิด ยาเคน*

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดพะเยา เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากผู้ที่ทำหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรในจังหวัดพะเยา ใช้สถิติเชิงพรรณนา และเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูล และช่วงระยะเวลาศึกษาตั้งแต่มีนาคม-กันยายน 2557

จากผลการวิจัย เราสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรมนั้นเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมากสำหรับองค์กรที่ใช้ในการพิจารณารับบัณฑิตเข้าปฏิบัติงาน ในขณะที่ปัจจัยด้านความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานนั้นเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญระดับมากสำหรับองค์กรที่ใช้ในการพิจารณารับคนเข้าทำงาน และปัจจัยด้านพื้นฐานของครอบครัวมีอิทธิพลระดับปานกลางในการพิจารณารับคนเข้าทำงาน มีความเป็นไปได้ที่สถาบันการเงินจะรับนิสิตเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และรับบัณฑิตเข้าปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันในการพิจารณารับคนเข้าทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05

งานวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะว่าควรมีการเรียนการสอนในด้านบุคลิกภาพ จิตวิทยา และการขาย นอกจากนี้ควรเน้นการศึกษาในรายวิชาการเงิน การบัญชี การตลาด และภาษาต่างประเทศ และสถาบันการศึกษาควรจัดการเรียนการสอนที่เน้นทั้งทฤษฎีและปฏิบัติเพื่อให้นิสิตมีความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานอย่างมีขั้นตอน สุดท้ายนี้ควรมีการประเมินผลการเรียนจากการสอบใบอนุญาตทางการเงิน ได้แก่ ใบอนุญาตนายหน้าประกันชีวิต ใบอนุญาตนายหน้าประกันวินาศภัย และใบอนุญาตสำหรับผู้ขายหลักทรัพย์

คำสำคัญ : ปัจจัยการจ้างงาน บัณฑิต สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร

* อาจารย์สาขาวิชาการเงิน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
E-mail : audyken@gmail.com



Abstract

The research aims to study the factors influencing the decisions of financial institutions in Phayao on hiring Finance and Banking graduates. This is a quantitative research. The questionnaires were used to collect information from those who are responsible for the recruitment. The descriptive statistics and inferential statistics were used for data analysis. The period of consideration in this research was from June to September 2014.

Based on the results on this study, we can concluded that personality and moral ethics factors are most significant factors for organizations to make decision for hiring graduates, while the knowledge and skills factors are factors that more influence the decision whether to hire graduates. The family background factor has shown to have least influence on hiring decisions. Organizations are willing to train student interns and may hire them back as full-time employer after graduates. It has also been shown that skills, personality and moral ethics are correlated by statistically significant at 0.01 and 0.05 levels.

Based on the results in this research, the following recommendations are provided. Educational Institutions should offer courses in the subject of personality, psychology and sales. They should also focus on improving the quality of finance, accounting, marketing and foreign languages courses. Moreover, they should emphasize teaching on theory and practice. This will help equip the students with qualities desirable to their future employers. Finally, there should be an evaluation the subjects by getting the financial licenses such as insurance license and Investment Consultant license.

Keywords: Hiring Factors, Graduates, and Finance and Banking

บทนำ

“คน” เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากการดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบันนั้นเต็มไปด้วยการแข่งขัน หลายองค์กรจึงต่างพากันพัฒนาธุรกิจของตนเองให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น บุคลากรในองค์กรจึงเปรียบเสมือนเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร ดังนั้นการมีบุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานจึงถือเป็นข้อได้เปรียบอย่างหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริม และสนับสนุนให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างต่อเนื่องและมั่นคง (อาภาพรธน์ ทศนแสงสุรย์ และอภิชญา กำจรวิพุธ, 2554) ซึ่งบุคคลแต่ละคนก็จะมี ความแตกต่างกันทั้งความสามารถและบุคลิกภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแต่ละประเภทได้แตกต่างกัน การรับพนักงานเข้าทำงานในองค์กร โดยยึดหลักปรัชญาความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ย่อมส่งเสริมให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และยังเป็นผลดีต่อตัวพนักงานที่ได้งานซึ่งเหมาะสมกับตนเอง ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ พยายามสร้างความได้เปรียบในด้านการแข่งขัน ด้วยการมุ่งเน้นไปที่การลงทุนด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถ และเหมาะสมกับลักษณะงาน (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2549) และองค์กรทุกแห่งจำเป็นต้องดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมตรงตามความต้องการมากที่สุด และเพิ่มความพิถีพิถันในการคัดเลือกบุคคลให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากการตัดสินใจเลือกบุคคลใด บุคคลหนึ่งเข้าทำงานในองค์กรนั้น หากตัดสินใจผิดพลาดจะหมายถึงการปฏิเสธคนดี คนเก่ง ออกไป (อาภาพรธน์ ทศนแสงสุรย์ และอภิชญา กำจรวิพุธ, 2554)

จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและเกณฑ์การสรรหาบุคลากรในปัจจุบันนั้นส่งผลให้เกิดสภาวะการว่างงานสูงขึ้น รวมทั้งมีอัตราการแข่งขันเพื่อให้ได้งานทำมากยิ่งขึ้น การที่บุคคลมีสมรรถนะตรงตามความต้องการขององค์กรมากที่สุดก็จะมีโอกาสที่จะได้รับการคัดเลือกมากกว่าคนที่มีสมรรถนะไม่ตรงกับตลาดแรงงาน ซึ่งในปัจจุบันตลาดแรงงานยังมีความต้องการแรงงานที่มีคุณภาพอีกเป็นจำนวนมากเพื่อมาช่วยในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นตลาดแรงงานของนักการเงิน และการธนาคาร ซึ่งบุคลากรต้องมีทักษะด้านความรู้ ความแม่นยำในการปฏิบัติหน้าที่ มีความชำนาญการเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์สำนักงาน มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับหน้าที่หรือตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน และพื้นฐานของครอบครัว เนื่องจากเมืองไทยยังเป็นระบบอุปถัมภ์เพื่อใช้ประโยชน์ในการหาเงินฝากจากลูกค้า (สมชาย คุ่มพูล, 2538) และบุคลากรหรือพนักงานจะต้องมีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพของตนเอง (อดิศักดิ์ ทองไข่มุกด์ และคณะ, 2553)

จากเหตุผลข้างต้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถาบันการศึกษาควรที่จะมีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการเน้นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการสร้างบัณฑิตที่มีความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงานที่สูงขึ้น โดยการเน้นที่หลักสูตรของสาขาวิชานั้นๆ ให้มีการเรียนการสอนทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่ตรงตามลักษณะอันพึงประสงค์ของตลาดแรงงาน ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสำหรับการจ้างงานบัณฑิตสาขาวิชาการเงิน และการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดพะเยา เพื่อใช้เป็นข้อมูลให้กับสถาบันการศึกษานำไปใช้ประโยชน์ เพื่อเป็นการสร้างศักยภาพในตัวของบัณฑิตเองและคุณลักษณะของบัณฑิต



ที่พึงประสงค์ของตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและผู้มีอำนาจในการตัดสินใจรับพนักงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดพะเยา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดพะเยา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ทักษะความรู้มีอิทธิพลต่อการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน
2. ทักษะการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน
3. บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน
4. พื้นฐานของครอบครัวมีอิทธิพลต่อการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน
5. คุณธรรมจริยธรรมมีอิทธิพลต่อการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน
6. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านพื้นฐานของครอบครัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมมีความสัมพันธ์กันในการพิจารณารับบัณฑิตเข้าทำงานของสถาบันการเงิน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้ที่มีหน้าที่ในการตัดสินใจรับบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในสถาบันการเงินที่เป็นธนาคารในเขตเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด และบริษัทหลักทรัพย์ ซึ่งในแต่ละธนาคารจะมีผู้มีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจในการรับพนักงานประกอบด้วย ผู้จัดการสาขา หัวหน้าแผนกบัญชี หัวหน้าแผนกการตลาด และหัวหน้าแผนกจัดการทั่วไป จำนวน 49 คน (สำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้าจังหวัดพะเยา, 2556)

ด้านข้อมูล แหล่งข้อมูลปฐมภูมิโดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ โดยทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแหล่งข้อมูลทางออนไลน์

ด้านเนื้อหา ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับพนักงานของสถาบันการเงิน ประกอบด้วย บุคลิกภาพ ทักษะความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน พื้นฐานของครอบครัว และคุณธรรมจริยธรรม

ด้านพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เขตเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ช่วงเวลาดังแต่กรกฎาคม-กันยายน 2557

ด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านพื้นฐานของครอบครัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม ในขณะที่ตัวแปรตามนั้นเป็นการตัดสินใจรับบัณฑิตสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่ได้รับ

ประโยชน์ในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ งานวิจัยนี้สามารถช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้จัดทำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารทราบถึงแนวทาง หลักการและลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสถาบันการเงินในจังหวัดพะเยา ภาคเหนือ และประเทศไทย รวมไปถึงเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการบริหารหลักสูตรต่างๆ ที่เหมาะสมในการผลิตบัณฑิต เพื่อเป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในตลาดแรงงานให้เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังสืบเสาะหาข้อมูลที่จะใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนตัวเองเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเข้าสู่เส้นทางอาชีพด้านการเงิน และการธนาคาร

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สติเฟน โควี (2548) ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ (2548) ชูชัย สมितिไกร (2547) สมชาย คุ่มพูล (2538) วิโรจน์ อุ่นทรัพย์ (2553) อติศักดิ์ ทองไข่มุกด์ และคณะ (2553) กล่าวว่า บุคลิกภาพ ทักษะความรู้ ทักษะด้านการปฏิบัติงาน พื้นฐานของครอบครัว และคุณธรรมจริยธรรมของผู้สมัครงานมีผลต่อการพิจารณารับเข้าทำงานขององค์กรต่างๆ โดยลักษณะบุคลิกภาพนั้นเป็นส่วนผสมผสานกันของความรู้ ทักษะ และความปรารถนาของบุคคลแล้วแสดงออกมาเป็นลักษณะนิสัย ทักษะความรู้นั้นเป็นกรอบของการประสมประสานระหว่างสถานการณ์ค่านิยมความรู้ในบริบทและความแจ่มชัดอย่างชัดเจน ซึ่งโดยทั่วไปความรู้จะอยู่ใกล้ชิดกับกิจกรรมมากกว่าข้อมูลและสารสนเทศซึ่งสามารถดำรงอยู่ได้ทุกสถานที่ในเวลาเดียวกันและความรู้ไม่สามารถเปลี่ยนมือกันได้ โดยนำทิพย์ วิภาวิน (2547) แบ่งความรู้ออกเป็นความรู้เกี่ยวกับตัวบุคคลหรือความรู้ที่อยู่ในสมองมนุษย์ (Tacit Knowledge) และความรู้ที่มองเห็นได้ชัดหรือที่บันทึกไว้แล้ว (Explicit Knowledge) ทักษะด้านการปฏิบัติงานนั้นเป็นความสามารถของบุคคลที่เกิดจากการสะสมประสบการณ์ ทั้งความรู้และวิธีการการปฏิบัติงานจนทำให้เกิดความชำนาญการในวิชาชีพนั้นๆ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ พื้นฐานของครอบครัวมีลักษณะความเป็นอยู่ การดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ รวมไปถึงรายได้ต่อค่าใช้จ่ายของครอบครัว และคุณธรรมจริยธรรมนั้นเป็นการดำเนินชีวิตให้เป็นที่ยอมรับของสังคม มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพของตนเอง ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่บุคลากรจะต้องปฏิบัติตาม

ในการสรรหาบุคลากรนั้น ณช อุษาคณาภิรักษ์ (2540) อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2549) จิรศักดิ์ สุทธาดล (2552) และอาภาพรรณ ทศนแสงสุรย์ และอภิญา กำจรวิฑูร (2554) สรุปว่าผู้สรรหาบุคลากรนั้นจะพิจารณาบุคคลจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยพิจารณาจากบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ทักษะทางด้าน



การปฏิบัติงานหรือมีประสบการณ์ในการทำงานจะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ ความน่าเชื่อถือในตัวบุคคลที่ประกอบด้วยความน่าเชื่อถือทั้งทางด้านการเงิน ฐานะทางครอบครัว ประวัติอาชญากรรมหรือแม้แต่ประวัติการทำงานจากสถานที่เดิม และการมีคุณธรรมจริยธรรมในตนเอง มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น

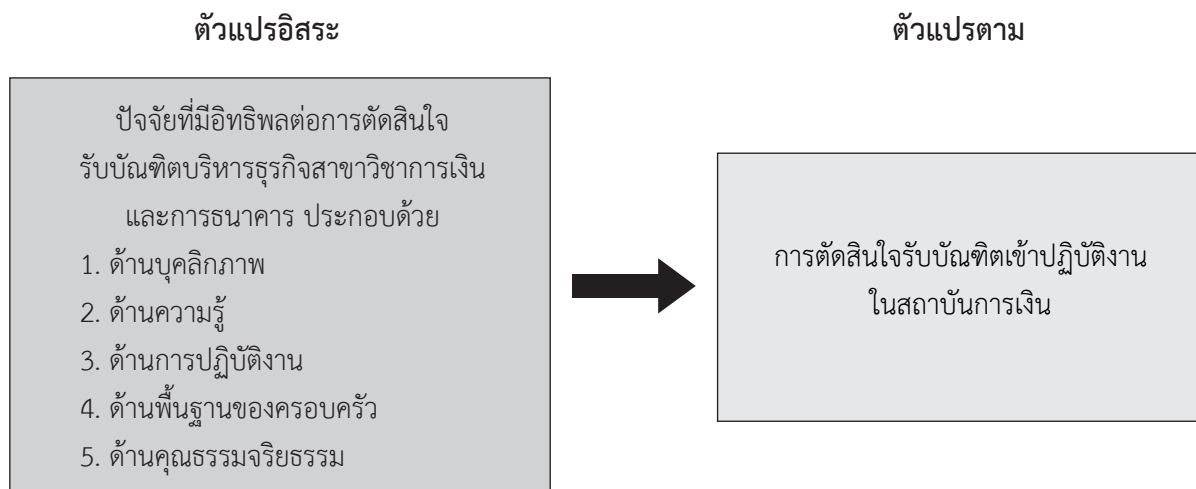
ในงานวิจัยของธิตีมา พลับพลึง และคณะ (2551) สรุปว่าผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตที่มีจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ด้านการพัฒนาตนเอง และความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลำดับ และงานวิจัยของสุวิมล อังควาณิช และคณะ (2547) สรุปว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ผู้ใช้บัณฑิตต้องการมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านเจตคติและจรรยาบรรณในวิชาชีพที่ต้องการ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ และด้านบุคลิกภาพ

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของปราณี คูเจริญไพศาล และคณะ (2543) ที่สรุปว่าคุณสมบัติ 3 อันดับแรกที่ต้องการในการรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีและปริญญาโทเข้าทำงาน คือความรับผิดชอบนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับทุกองค์กรที่ใช้ในการพิจารณารับคนเข้าทำงาน ตามด้วยการมีจริยธรรม และความซื่อสัตย์ และมีความรักดีกับองค์กร ตามระดับ บัณฑิตระดับปริญญาตรีนั้นองค์กรต้องการคนที่มีความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ และบัณฑิตปริญญาโทนั้นองค์กรต้องการคนที่มีความสามารถด้านภาษา นอกเหนือจากควมมีไหวพริบ และปฏิภาณ และบุคลิกภาพที่ดี

เราจึงสามารถสรุปได้ว่าหน่วยงานต่างๆ นั้นต้องการบัณฑิตที่มีคุณสมบัติประกอบด้วยลักษณะบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้ มีทักษะด้านการปฏิบัติงาน มีพื้นฐานของครอบครัวที่ดี และมีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เราสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) จากการใช้แบบสอบถาม และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ที่เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแหล่งข้อมูลทางออนไลน์

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือผู้ที่มีหน้าที่ในการตัดสินใจรับบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในสถาบันการเงินที่เป็นสถาบันการเงินที่ดำเนินงานในเขตเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา จำนวนทั้งหมด 49 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดพะเยา และส่วนที่ 3 สอบถามถึงความเป็นไปได้ที่จะรับบัณฑิตเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินและข้อเสนอแนะอื่นๆ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ย และสถิติเชิงอนุมาน นำมาใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสถิติไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยมีเกณฑ์สำหรับการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Best, 1981) ช่วงคะแนนค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 ระดับการตัดสินใจมากที่สุด ช่วงคะแนนค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 ระดับการตัดสินใจมาก ช่วงคะแนนค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 ระดับการตัดสินใจปานกลาง ช่วงคะแนนค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 ระดับการตัดสินใจน้อย และช่วงคะแนนค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 ระดับการตัดสินใจน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการสอบถามผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการสรรหาพนักงานของสถาบันการเงิน ในเขตจังหวัดพะเยา พบว่าเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพสมรส และมีอายุระหว่าง 30-39 ปี เป็นจำนวนมาก สำหรับข้อมูลด้านการศึกษาพบว่าส่วนมากมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี สำหรับระดับรายได้นั้นส่วนมากมีระดับรายได้มากกว่า 35,001 บาทต่อเดือน สถานที่ปฏิบัติงานเป็นธนาคารทั้งที่เป็นธนาคารพาณิชย์และธนาคารรัฐวิสาหกิจ บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด และบริษัทหลักทรัพย์ คันทรีกรุป จำกัด (มหาชน) ส่วนตำแหน่งหน้าที่ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้จัดการสาขาจำนวน 10 คน และผู้ช่วยผู้จัดการจำนวน 39 คน และแผนกที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการสรรหาพนักงานของสถาบันการเงินปฏิบัติงานอยู่มากที่สุดคือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารดูแลองค์กรทั้งสาขา ฝ่ายบัญชี ฝ่ายการตลาด และฝ่ายธุรการ อย่างละเท่ากัน



การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคาร
เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดพะเยา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านความรู้ และด้านทักษะปฏิบัติงาน

| รายการ | ค่าเฉลี่ย | SD | อิทธิพลต่อการตัดสินใจ |
|--|---------------|--------|-----------------------|
| ปัจจัยด้านความรู้ | | | |
| 1. มีความรู้พื้นฐานทางด้านการเงิน | 4.0408 | 0.6757 | มาก |
| 2. มีความรู้พื้นฐานทางด้านบัญชี | 3.9388 | 0.6894 | มาก |
| 3. เกรดเฉลี่ย G.P.A.X. ต้องไม่ต่ำกว่า 2.75 | 3.8367 | 1.0276 | มาก |
| 4. ทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษมีผลอย่างมากต่อการตัดสินใจรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร | 4.0408 | 0.9780 | มาก |
| 5. มีความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมการคำนวณทางการเงิน | 3.8980 | 0.7142 | มาก |
| 6. มีความรู้ในศาสตร์ทางด้านการจัดการ การตลาด และ เศรษฐศาสตร์ | 3.9592 | 0.8650 | มาก |
| 7. มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรและวัฒนธรรมในองค์กร | 3.7755 | 0.7975 | มาก |
| รวม | 3.9271 | | มาก |
| ปัจจัยด้านทักษะในการปฏิบัติงาน | | | |
| 1. มีประสบการณ์/หรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพจากสถาบันการเงิน | 3.1224 | 0.8811 | ปานกลาง |
| 2. สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ | 4.0612 | 0.7748 | มาก |
| 3. สามารถสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และหน่วยงานได้ | 4.1837 | 0.7548 | มาก |
| 4. สามารถขายผลิตภัณฑ์ขององค์กรได้ | 4.4694 | 0.7388 | มากที่สุด |
| 5. มีความถูกต้อง และบริการลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ | 4.4286 | 0.6455 | มากที่สุด |
| 6. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งความรู้ในการปฏิบัติงานได้ | 4.3061 | 0.7693 | มากที่สุด |
| รวม | 4.0952 | | มาก |

แหล่งข้อมูล จากการวิเคราะห์ข้อมูล



จากตารางที่ 1 พบว่าปัจจัยทางด้านความรู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดพะเยาอยู่ในระดับมีอิทธิพลมาก สรุปได้ว่าสถาบันการเงินนั้นต้องการบัณฑิตที่มีความรู้พื้นฐานทางด้านการเงิน และมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบัณฑิตนั้นจะต้องมีความรู้ที่เกี่ยวกับศาสตร์ที่เล่าเรียน และภาษาอังกฤษที่เป็นภาษาสากล นอกจากนั้นจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความรู้ในศาสตร์ทางด้านการจัดการ การตลาด เศรษฐศาสตร์ ด้านบัญชี และความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมการคำนวณทางการเงิน ตลอดจนต้องมีความรู้เกี่ยวกับองค์กรและวัฒนธรรมในองค์กร และยังพบว่าในการพิจารณารับบัณฑิตเข้าทำงานในปัจจุบันสถาบันการเงินบางแห่งไม่ได้พิจารณาจากผลการเรียนที่จะต้องเกรดเฉลี่ย G.P.A.X. ต้องไม่ต่ำกว่า 2.75 โดยสถาบันการเงินพิจารณาจากคุณสมบัติของบัณฑิตที่มีความสามารถในการขายผลิตภัณฑ์ขององค์กรได้ และการมีใบอนุญาตเกี่ยวกับการขายผลิตภัณฑ์ที่ประกอบด้วย ใบอนุญาตนายหน้าประกันชีวิต ใบอนุญาตนายหน้าประกันวินาศภัย และใบอนุญาตสำหรับผู้ขายหลักทรัพย์

ปัจจัยทางด้านทักษะในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดพะเยาอยู่ในระดับมีอิทธิพลมาก ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในกระบวนการสรรหาให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับความสามารถในการขายผลิตภัณฑ์ขององค์กรได้ นอกจากนั้นยังพิจารณาจากการเป็นคนที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และบริการลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งความรู้ในการปฏิบัติงานได้ สามารถสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และหน่วยงานได้ สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ และมีประสบการณ์/หรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพจากสถาบันการเงิน



ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และด้านพื้นฐานครอบครัว

| รายการ | ค่าเฉลี่ย | SD | อิทธิพลต่อการตัดสินใจ |
|--|---------------|--------|-----------------------|
| ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ | | | |
| 1. มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ | 4.4898 | 0.5817 | มากที่สุด |
| 2. มีลักษณะอ่อนน้อมถ่อมตน | 4.5918 | 0.5744 | มากที่สุด |
| 3. รูปลักษณ์หน้าตา และบุคลิกภายนอกมีผลต่อการรับเข้าปฏิบัติงาน | 3.7755 | 0.9631 | มาก |
| 4. มีความกล้าแสดงออกและแสดงความคิดเห็น | 4.7551 | 0.4800 | มากที่สุด |
| 5. มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน | 4.4694 | 0.6487 | มากที่สุด |
| 6. มีทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเอง | 4.5510 | 0.6788 | มากที่สุด |
| 7. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน | 4.5510 | 0.6144 | มากที่สุด |
| รวม | 4.4204 | | มากที่สุด |
| ปัจจัยด้านพื้นฐานครอบครัว | | | |
| 1. พื้นฐานของครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งในการพิจารณารับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร | 2.8163 | 1.0542 | ปานกลาง |
| 2. บัณฑิตหรือครอบครัวมีหลักทรัพย์ในองค์กรมีผลต่อการตัดสินใจรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร | 2.3673 | 1.0934 | น้อย |
| 3. มีการค้าประกันในการรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร | 2.9388 | 1.4777 | ปานกลาง |
| รวม | 2.6530 | | ปานกลาง |

แหล่งข้อมูล จากการวิเคราะห์ข้อมูล

จากตารางที่ 2 พบว่าปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดพะเยาอย่างมากที่สุด ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในกระบวนการสรรหาให้ความสำคัญกับความกล้าแสดงออกและแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตเข้าปฏิบัติงานอย่างมากที่สุด รองลงมาคือ มีลักษณะอ่อนน้อมถ่อมตนอยู่ในระดับมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตเข้าปฏิบัติงานอย่างมากที่สุด มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ มีทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตเข้าปฏิบัติงาน

อย่างมากที่สุด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานในระดับมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตเข้าปฏิบัติงานอย่างมากที่สุด มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถืออยู่ในระดับมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตเข้าปฏิบัติงานอย่างมากที่สุด มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตเข้าปฏิบัติงานอย่างมากที่สุด และรูปลักษณ์หน้าตา และการแต่งกายมีผลต่อการรับเข้าปฏิบัติงานอยู่ในระดับมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตเข้าปฏิบัติงานอย่างมาก ตามลำดับ

ปัจจัยทางด้านพื้นฐานของครอบครัว มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดพะเยาระดับปานกลาง ซึ่งเราสามารถสรุปได้ว่าปัจจุบันสถาบันการเงินในแต่ละแห่งไม่ได้ให้ความสำคัญกับพื้นฐานครอบครัวมาเป็นปัจจัยหลักในการพิจารณารับบัณฑิตเข้าทำงาน เนื่องจากปัจจุบันพนักงานในตลาดแรงงานด้านการเงิน และการธนาคาร มีการเปลี่ยนงานค่อนข้างมากและต้องการบัณฑิตที่มีใบอนุญาตทางการเงิน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านคุณธรรมจริยธรรม

| รายการ | ค่าเฉลี่ย | SD | อิทธิพลต่อการตัดสินใจ |
|---|---------------|--------|-----------------------|
| 1. มีความซื่อสัตย์ | 4.8776 | 0.3312 | มากที่สุด |
| 2. มีความเสียสละ | 4.7143 | 0.4564 | มากที่สุด |
| 3. มีระเบียบ วินัย ในการปฏิบัติงาน | 4.8163 | 0.3912 | มากที่สุด |
| 4. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงาน | 4.7143 | 0.4564 | มากที่สุด |
| 5. ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของตนเอง | 4.7551 | 0.4344 | มากที่สุด |
| 6. เป็นบุคคลบำเพ็ญสาธารณประโยชน์แก่สังคม | 3.6735 | 1.2313 | มาก |
| รวม | 4.5918 | | มากที่สุด |

แหล่งข้อมูล จากการวิเคราะห์ข้อมูล

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านคุณธรรมจริยธรรม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดพะเยาอย่างมากที่สุด เราสามารถสรุปได้ว่าสถาบันการเงินนั้นให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์เป็นอย่างมาก นอกจากนั้นยังต้องการคนที่มีระเบียบ วินัย ในการปฏิบัติงาน ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของตนเอง และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงาน และยังพบว่าสถาบันการเงินบางแห่งไม่ได้ให้ความสำคัญกับการเป็นบุคคลที่บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่อสังคม เนื่องจากเป็นการกระทำส่วนตัวของพนักงาน



การวิเคราะห์ข้อมูลความเป็นไปได้ในการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคาร เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดพะเยา พบว่ามีความเป็นไปได้ของสถาบันการเงินในการรับนิสิตเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 59.10 ไม่รับเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 8.20 และไม่แน่ใจที่จะรับนิสิตเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 32.70 นอกจากนี้ผู้ที่มีความรู้และเกี่ยวข้องในกระบวนการสรรหาพนักงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดพะเยา มีความเป็นไปได้ของสถาบันการเงินในการรับบัณฑิตเข้าปฏิบัติงานในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 65.30 และไม่รับเข้าปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 34.70

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ทักษะความรู้มีอิทธิพลต่อการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

ตารางที่ 4 ค่าสถิติในการทดสอบเรื่องทักษะความรู้มีอิทธิพลต่อการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

| รายการ | Chi-square | Sig. |
|--|------------|-------|
| 1. มีความรู้พื้นฐานทางการเงิน | 10.571 | 0.005 |
| 2. มีความรู้พื้นฐานทางด้านบัญชี | 34.510 | 0.000 |
| 3. เกรดเฉลี่ย G.P.A.X. ต้องไม่ต่ำกว่า 2.75 | 13.286 | 0.004 |
| 4. ทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษมีผลอย่างมากต่อการตัดสินใจรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร | 15.408 | 0.001 |
| 5. มีความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมการคำนวณทางการเงิน | 6.163 | 0.046 |
| 6. มีความรู้ในศาสตร์ทางการจัดการ การตลาด และเศรษฐศาสตร์ | 18.347 | 0.000 |
| 7. มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรและวัฒนธรรมในองค์กร | 12.959 | 0.005 |

แหล่งข้อมูล จากการวิเคราะห์ข้อมูล



จากตารางที่ 4 พบว่าการมีความรู้พื้นฐานทางการเงิน มีความรู้พื้นฐานทางด้านบัญชี มีเกรดเฉลี่ย G.P.A.X. ต้องไม่ต่ำกว่า 2.75 มีทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษ มีความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมการคำนวณทางการเงิน มีความรู้ในศาสตร์ทางการจัดการ การตลาด และเศรษฐศาสตร์ และมีความรู้เกี่ยวกับองค์กรและวัฒนธรรมในองค์กรนั้นเป็นทักษะด้านความรู้ที่มีความสำคัญสำหรับบัณฑิตสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารที่จะต้องมีความรู้ เพราะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานด้านการเงินและการธนาคาร ซึ่งจากค่าที่คำนวณได้นั้นจึงทำให้เราสามารถสรุปได้ว่า ทักษะความรู้มีอิทธิพลต่อการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ สุวิมล อังควานิช และคณะ ที่สรุปว่าทักษะด้านความรู้มีผลต่อการรับบัณฑิตเข้าทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ทักษะการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

ตารางที่ 5 ค่าสถิติในการทดสอบเรื่องทักษะการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

| รายการ | Chi-square | Sig. |
|--|------------|-------|
| 1. มีประสบการณ์/หรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพจากสถาบันการเงิน | 49.673 | 0.000 |
| 2. สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ | 20.796 | 0.000 |
| 3. สามารถสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และหน่วยงานได้ | 24.714 | 0.000 |
| 4. สามารถขายผลิตภัณฑ์ขององค์กรได้ | 17.918 | 0.000 |
| 5. มีความถูกต้อง และบริการลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ | 14.735 | 0.000 |
| 6. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งความรู้ในการปฏิบัติงานได้ | 26.673 | 0.000 |

แหล่งข้อมูล จากการวิเคราะห์ข้อมูล

จากตารางที่ 5 พบว่า การมีประสบการณ์/หรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพจากสถาบันการเงิน สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ สามารถสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และหน่วยงานได้ สามารถขายผลิตภัณฑ์ขององค์กรได้ มีความถูกต้อง และบริการลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งความรู้ในการปฏิบัติงานได้ นั้นเป็นทักษะด้านปฏิบัติงานที่บัณฑิตต้องมีเนื่องจากองค์กรใช้ในการพิจารณารับสมัครเข้าทำงานเพื่อให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากค่าที่คำนวณได้นั้นทำให้เราสามารถสรุปได้ว่า ทักษะการปฏิบัติงานนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของธิติมา พลับพลึง และคณะ ที่สรุปว่าทักษะการปฏิบัติงานมีผลต่อการรับบัณฑิตเข้าทำงาน



สมมติฐานข้อที่ 3 บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคาร
เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

ตารางที่ 6 ค่าสถิติในการทดสอบเรื่องบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน
และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

| รายการ | Chi-square | Sig. |
|---|------------|-------|
| 1. มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ | 19.633 | 0.000 |
| 2. มีลักษณะอ่อนน้อมถ่อมตน | 25.755 | 0.000 |
| 3. รูปลักษณ์หน้าตา และบุคลิกภายนอกมีผลต่อการรับเข้าปฏิบัติงาน | 24.367 | 0.000 |
| 4. มีความกล้าแสดงออกและแสดงความคิดเห็น | 45.592 | 0.000 |
| 5. มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน | 16.449 | 0.000 |
| 6. มีทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเอง | 24.041 | 0.000 |
| 7. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน | 22.327 | 0.000 |

แหล่งข้อมูล จากการวิเคราะห์ข้อมูล

จากตารางที่ 6 พบว่า การมีบุคลิกภาพความน่าเชื่อถือ มีลักษณะอ่อนน้อมถ่อมตน มีรูปลักษณ์หน้าตา และบุคลิกภายนอกมีผลต่อการรับเข้าปฏิบัติงาน มีความกล้าแสดงออกและแสดงความคิดเห็น มีความยืดหยุ่น ในการปฏิบัติงาน มีทักษะในการใฝ่รู้เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศในวิชาชีพ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน การทำงาน นั้นเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่องค์กรต่างๆ ต้องการ จากค่าที่คำนวณได้ทำให้เราสามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพของบัณฑิตนั้นมามีอิทธิพลต่อการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงาน ของสถาบันการเงิน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของธิติมา พลับพลึง และคณะ ที่สรุปว่าบุคลิกภาพ มีผลต่อการรับบัณฑิตเข้าทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 4 พื้นฐานของครอบครัวมีอิทธิพลต่อการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน
และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน



ตารางที่ 7 ค่าสถิติในการทดสอบเรื่องพื้นฐานของครอบครัวมีอิทธิพลต่อการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

| รายการ | Chi-square | Sig. |
|--|------------|---------|
| 1. พื้นฐานของครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งในการพิจารณารับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร | 15.184 | 0.004 |
| 2. บัณฑิตหรือครอบครัวมีหลักทรัพย์ในองค์กรมีผลต่อการตัดสินใจรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร | 13.347 | 0.010 |
| 3. มีการค้าประกันในการรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร | 0.898 | 0.925** |

แหล่งข้อมูล จากการวิเคราะห์ข้อมูล

จากตารางที่ 7 พบว่า พื้นฐานของครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรใช้ในการพิจารณารับพนักงาน โดยบัณฑิตหรือครอบครัวมีหลักทรัพย์ในองค์กรมีผลต่อการตัดสินใจรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กรนั้นมีอิทธิพลต่อความตั้งใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมชาย คุ่มพูล ที่สรุปว่าพื้นฐานของครอบครัวมีผลต่อการรับบัณฑิตเข้าทำงาน ส่วนในการค้าประกันในการรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กรนั้นไม่มีอิทธิพลต่อการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน เนื่องจากปัจจุบันสถาบันการเงินไม่ได้มีการค้าประกันสำหรับการจ้างงานเหมือนในอดีต เพราะต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก

สมมติฐานข้อที่ 5 คุณธรรมจริยธรรมมีอิทธิพลต่อการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

ตารางที่ 8 ค่าสถิติในการทดสอบเรื่องคุณธรรมจริยธรรมมีอิทธิพลต่อการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

| รายการ | Chi-square | Sig. |
|---|------------|-------|
| 1. มีความซื่อสัตย์ | 27.939 | 0.000 |
| 2. มีความเสียสละ | 9.000 | 0.003 |
| 3. มีระเบียบ วินัย ในการทำงาน | 19.612 | 0.000 |
| 4. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงาน | 14.163 | 0.000 |
| 5. ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของตนเอง | 9.000 | 0.003 |
| 6. เป็นบุคคลบำเพ็ญสาธารณประโยชน์แก่สังคม | 12.755 | 0.007 |

แหล่งข้อมูล จากการวิเคราะห์ข้อมูล



จากตารางที่ 8 พบว่าการมีคุณธรรมจริยธรรม นั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการรับคนเข้าทำงาน ซึ่งเราแยกเป็นหัวข้อย่อยเราจะพบว่าการมีความซื่อสัตย์ มีความเสียสละ มีระเบียบ วินัย ในการปฏิบัติงาน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงาน ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของตนเอง และเป็นบุคคลบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ แก่สังคมเป็นตัวชี้วัดการมีคุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อการรับบัณฑิตเข้าปฏิบัติงาน ทำให้เราสามารถสรุปได้ว่า คุณธรรมจริยธรรมนั้นเป็นปัจจัยสำคัญอีกหนึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของสุวิมล อังควานิช และคณะ ที่สรุปว่าคุณธรรมจริยธรรมมีผลต่อการรับบัณฑิตเข้าทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านพื้นฐานของครอบครัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมมีความสัมพันธ์กันในการพิจารณารับบัณฑิตเข้าทำงานของสถาบันการเงิน

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านพื้นฐานของครอบครัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมมีความสัมพันธ์กันในการพิจารณารับบัณฑิตเข้าทำงานของสถาบันการเงิน

| ตัวแปร | บุคลิกภาพ | ทักษะความรู้ | ทักษะการปฏิบัติงาน | พื้นฐานของครอบครัว | คุณธรรมจริยธรรม |
|--------------------|-----------|--------------|--------------------|--------------------|-----------------|
| บุคลิกภาพ | 1 | .300* | .288* | .214 | .160 |
| ทักษะความรู้ | | 1 | .441** | -.151 | .325* |
| ทักษะการปฏิบัติงาน | | | 1 | -.214 | .517** |
| พื้นฐานของครอบครัว | | | | 1 | -.037 |
| คุณธรรมจริยธรรม | | | | | 1 |

แหล่งข้อมูล จากการวิเคราะห์ข้อมูล

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แสดงให้เห็นว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสำหรับการจ้างงานบัณฑิตสาขาวิชาการเงิน และการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดพะเยา ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ทักษะความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความสัมพันธ์กันต่อการจ้างงานบัณฑิตสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดพะเยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 เนื่องจากแต่ละองค์ประกอบจะพิจารณาจากบุคลิกภาพ ทักษะความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นหลักในการรับคนเข้าทำงาน และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตัวเองพบว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ทักษะความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านพื้นฐานของครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 เนื่องจากพื้นฐานของครอบครัวนั้นไม่สามารถสะท้อนได้ว่าคนที่มาจากครอบครัวที่ฐานะไม่ดีจะไม่ใช่ว่าคนที่มีความรู้ มีบุคลิกภาพที่ไม่ดี มีทักษะการปฏิบัติงานที่ไม่ดี และไม่มีคุณธรรมจริยธรรม และปัจจุบันนั้นสถาบันการเงินไม่ได้พิจารณาการรับบัณฑิตเข้าทำงานโดยดูจากปัจจัยพื้นฐานของครอบครัวเหมือนในอดีต เนื่องจากปัจจุบันสถาบันการเงินต้องการบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรม ที่มีความรับผิดชอบ มีใบอนุญาตในการขายผลิตภัณฑ์ของสถาบันการเงินได้

สรุปผล

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ มุ่งเน้นไปที่การลงทุนด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถ และเหมาะสมกับลักษณะงาน ซึ่งกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่องค์กรนั้นพิจารณาจากปัจจัย ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ ด้านการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ ด้านพื้นฐานของครอบครัว ด้านคุณธรรมจริยธรรม ดังนั้นสถานศึกษาควรที่จะมีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการเน้นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการสร้างบัณฑิตที่มีความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงานที่สูงขึ้น โดยการเน้นที่หลักสูตรของสาขาวิชานั้นๆ ให้มีการเรียนการสอนทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่ตรงตามลักษณะอันพึงประสงค์ของตลาดแรงงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสอบถามผู้ที่มิอำนาจในการคัดสรรบุคลากรเข้าทำงานในสถาบันการเงิน ประเภทธนาคารพาณิชย์ ธนาคารรัฐวิสาหกิจ บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด และบริษัทหลักทรัพย์ ในเขตเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ในช่วงระยะเวลากรกฎาคม-กันยายน 2557

โดยผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินอย่างมากที่สุด ปัจจัยทางด้านความรู้ โดยเฉพาะศาสตร์ด้านที่เล่าเรียน และภาษาอังกฤษ ปัจจัยด้านทักษะในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินอยู่ในระดับมีอิทธิพลมาก และปัจจัยด้านพื้นฐานของครอบครัวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจ



สาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจุบันนี้สถาบันการเงินบางแห่งไม่ได้พิจารณาการรับบัณฑิตเข้าทำงานจากปัจจัยพื้นฐานของครอบครัวและผลการเรียนในอดีตมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยสถาบันการเงินต้องการบัณฑิตที่มีความสามารถในการขายผลิตภัณฑ์ของสถาบันการเงิน พร้อมทั้งต้องมีใบอนุญาตในการขายผลิตภัณฑ์ดังกล่าว สถาบันการเงินมีความเต็มใจที่จะรับนิสิตสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และสถาบันการเงินจะรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานในองค์กร ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ทักษะความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจสำหรับการจ้างงานบัณฑิตสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะว่าสถาบันการศึกษา ควรมีการบรรจุรายวิชาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ จิตวิทยา การขาย และจัดให้มีผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญมาถ่ายทอดแก่นิสิตซึ่งนิสิตจะได้ความรู้ตรงตามความต้องการของสถาบันการเงิน สำหรับด้านจริยธรรมคุณธรรมนั้นควรเน้นในการนำนิสิตไปเรียนรู้วิถีชีวิตทฤษฎีพอเพียง และเข้าวัดปฏิบัติธรรม และปัจจัยด้านความรู้เน้นการเรียนการสอนในรายวิชาการเงิน การบัญชี การตลาด และภาษาต่างประเทศ โดยเป็นการเรียนการสอนที่เน้นทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อให้บัณฑิตนักศึกษา มีความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานอย่างมีขั้นตอน และสามารถเป็นพนักงานขายเครื่องมือทางการเงินของสถาบันการเงินได้อีกด้วย นอกจากนี้จะต้องมีการเรียนการสอนที่สามารถช่วยให้นิสิตสอบใบอนุญาตนายหน้าประกันชีวิต ใบอนุญาตนายหน้าประกันวินาศภัย และใบอนุญาตสำหรับผู้ขายหลักทรัพย์ได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการรับบัณฑิตสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงาน
2. ควรทำการศึกษาจากหน่วยงานอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับบัณฑิตสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- จิรศักดิ์ สุทธาดล. (2552). **สมรรถนะของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหาร.** งานวิจัยภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2547). **การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ. (2548). **การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ.** กรุงเทพมหานคร: เอ็กชเปอร์เน็ท.
- ณัช อุษาคนารักษ์. (2540). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของธนาคารพาณิชย์ไทยตามทัศนะของผู้บริหาร.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชิตติมา พลปลั่ง และคณะ. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีงานทำของบัณฑิตและความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2547). **การจัดการความรู้กับคลังความรู้.** กรุงเทพมหานคร: เอสอาร์พรีนติ้งแมสโปรดักส์ จำกัด.
- ปราณี คูเจริญไพศาล และคณะ. (2543). **ความต้องการบัณฑิตทางบริหารธุรกิจขององค์กรต่างๆ ในเขตภาคเหนือตอนบน.** ในประมวลผลการวิจัย การประชุมทางวิชาการบริการธุรกิจ ครั้งที่ 1 วันที่ 19-20 ตุลาคม 2543. พิมพ์ครั้งที่ 1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : กรุงเทพมหานคร.
- วิโรจน์ อุ้นทรัพย์. (2553). **เอกสารประกอบการบรรยายคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในราชการพลเรือน.** ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ..
- สมชาย คุ่มพูล. (2538). **การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของธนาคาร เปรียบเทียบระหว่างธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารออมสิน และธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน).** งานวิจัย. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- สตีเฟน อาร์โควี. (2546). **7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง (สกรานต์ จิตสุทธิภากร, ผู้แปล, ต้นฉบับพิมพ์ปี 2002).** กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- สตีเฟน อาร์โควี. (2548). **7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง (นภตล เวชสวัสดิ์, ผู้แปล, ต้นฉบับพิมพ์ปี 2004).** กรุงเทพมหานคร: ดี เอ็ม จี.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2524). **ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรบัณฑิต
- สำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้าจังหวัดพะเยา (2556). **ข้อมูลธุรกิจในจังหวัดพะเยา.** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.dbd.go.th/phayao/main.php?filename=index>. (วันที่ค้นข้อมูล 10 ธันวาคม 2556).



- สุวิมล อังควานิช และคณะ. (2547). **ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อดิศักดิ์ ทองไข่มุกต์ และคณะ. (2553). **คุณธรรมและจริยธรรมหัวใจข้าราชการ**. (ออนไลน์). กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. เข้าถึงได้จาก : www.dmcr.go.th (วันที่ค้นข้อมูล 20 ธันวาคม 2555).
- อาภาพรรณ ทศนแสงสุรย์ และอภิชญา กำจรวิพุธ. (2554). **การพัฒนาแบบประเมินบุคลิกภาพตามโมเดล DiSC และแนวคิดทฤษฎีการเลือกอาชีพ (Theory of Vocational Choice) กับแบบสำรวจการเลือกอาชีพด้วยตนเอง (Self Direct Search) ของฮอลแลนด์ เพื่อการคัดเลือกพนักงานที่มีแนวโน้มจะเป็นบุคคลที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามแนวคิดลักษณะนิสัย 7 ประการของ สตีเฟนโควี กรณีศึกษา : บริษัท จัดหางานแปซิฟิก 2000 จำกัด**. โครงการปริญญาโทบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2549). **ชุดตัวอย่างคำถามเพื่อการสัมภาษณ์คัดเลือกบุคลากร (Competency Based Interview Questions)**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอชอาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.