



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการเงิน
และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในจังหวัดบุรีรัมย์
Factors Influencing the Making Decision for Hiring Finance and Banking
Graduate : Case study Financial Institute in Buriram Province

โดย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพัตรา รักการศิลป์ และคณะ

โครงการวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

พ.ศ. 2556

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการเงิน
และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในจังหวัดบุรีรัมย์
Factors Influencing the Making Decision for Hiring Finance and Banking
Graduate: Case study Financial Institute in Buriram Province

โดย

สุพัตรา รักการศิลป์

รัชนิกร บวรชาติ

เกษมะณี การินทร์

ณัฐวดี ชูขวัญ

โครงการวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

พ.ศ. 2556



กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยเล่มนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะได้รับการสนับสนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา และคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณในการสนับสนุนในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณคณะที่มผู้บริหารของคณะวิทยาการจัดการ ในชุดก่อนหน้า และชุดปัจจุบัน ที่เปิดโอกาสให้คณะผู้วิจัย ได้มีโอกาสทำวิจัย ทำงานเป็นทีม และพัฒนาตนเอง ขอขอบคุณอาจารย์ใน สาขาวิชาการบัญชี และสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ ที่ให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัย และคณะผู้วิจัยขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของคณะวิทยาการจัดการทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัย

สุพัตรา รักการศิลป์ และคณะ

ตุลาคม 2556

ชื่อเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในจังหวัดบุรีรัมย์

ผู้วิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพัตรา รักการศิลป์ และคณะ

มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ปีที่พิมพ์ 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และโดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในสถาบันการเงินของธนาคารพาณิชย์ ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 16 คน ประกอบด้วยผู้มีอำนาจในการสรรหาพนักงานของสาขาในเขตอำเภอเมืองและศูนย์ธุรกิจของจังหวัดที่มีการจัดส่งพนักงานไปประจำนอกเขตอำเภอเมือง ในช่วงระยะเวลา พฤศจิกายน 2555 - มีนาคม 2556

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศหญิง อายุระหว่าง 40 - 49 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งผู้จัดการสาขาและผู้ช่วยผู้จัดการสาขา หน่วยงานเป็น บมจ. ธนาคารกรุงศรี , บมจ. ธนาคารธนาชาติ , บมจ. ธนาคารกรุงเทพ , บมจ. ธนาคารกสิกรไทย , บมจ. ธนาคารไทยพาณิชย์ , บมจ. ธนาคารซีไอเอ็มบีไทย , บมจ. ธนาคารทหารไทย และ , บมจ. ธนาคารเกียรตินาคิน และแผนกเป็นแผนกเจ้าหน้าที่บริการธุรกิจ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ ด้านปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านพื้นฐานของครอบครัว และด้านคุณธรรม จริยธรรม มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

คำสำคัญ : สถาบันการเงิน , การตัดสินใจรับบัณฑิต , บัณฑิตสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร

TITLE Factors Influencing the Making Decision for Hiring Finance and Banking Graduate : Case study Financial Institute in Buriram Province.

Researchers Asssistant Professor Supatra Rakarnsin, el at.

University Buriram Rajabhat University

Year 2013

Abstract

The purposes of this study the various factors that influence the making decisions of recruiters to hire Business Administration graduate in Finance and Banking from Buriram Rajbhat University. This is a quantitative research. The data were collected using questionnaires from the recruiters. The population consists of the 16 recruiters who handle for hiring staff for the business center and Maung branch in Buriram province. The period of this study is from November 2012 to March 2013

The results show that the interviewees consist of the female more than male, aged between 40-49 years, bachelor degree, equally managers and assistant managers, eight commercial banks, and business services department, management department and marketing departments. The moral and ethics, family background, skill in performance, knowledge, and personality influence the decision making of the recruiters to hire Business Administration Graduate in Finance and Banking for financial institutions in Buriram province. Most financial institutions are reluctant to hire the Business Administration students in finance and banking for internships in their offices, because the commercial bank policy does not have the internship program. Contrastively, they are willing to hire the Business Administration graduates in finance and banking, if the graduates match their qualification requirements and suitable for the post

Key word : Financial Institute , Making Decision , Finance and Banking Graduate

สารบัญ

บทที่	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับสถาบันการเงิน.....	8
แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาพนักงาน.....	11
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	27
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง.....	27
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	27
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	30

สารบัญ (ต่อ)

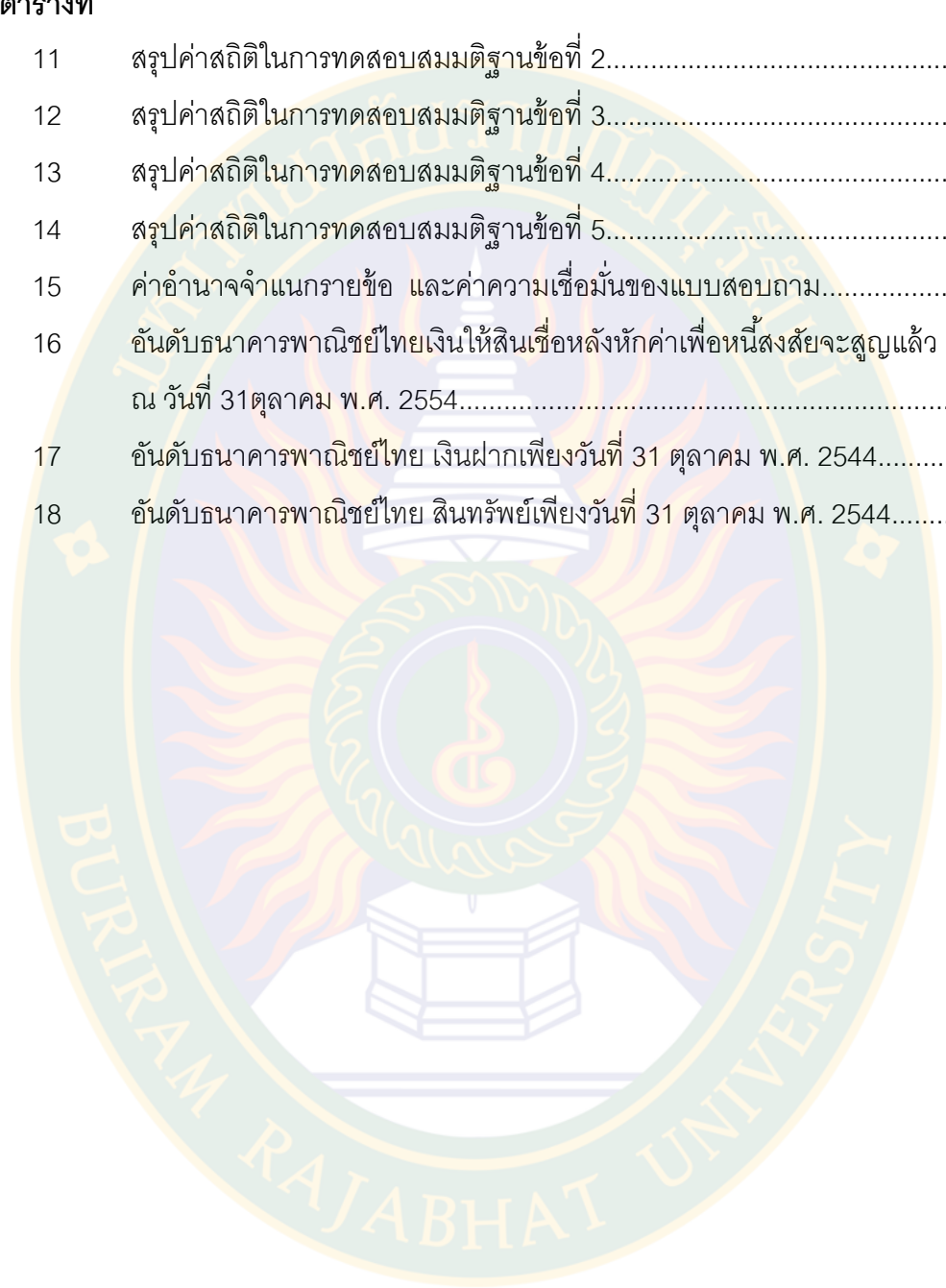
บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
	ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	50
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	50
	สรุปผลการวิจัย.....	50
	อภิปรายผลการวิจัย.....	52
	ข้อเสนอแนะ.....	54
	บรรณานุกรม.....	56
	ภาคผนวก.....	62
	ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	63
	ภาคผนวก ข ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..	70
	ภาคผนวก ค บริบทสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร.....	73
	ภาคผนวก ง หนังสือขออนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม.....	80
	ภาคผนวก จ การจัดอันดับสถานะธนาคารพาณิชย์ไทย.....	82
	ประวัติย่อคณะผู้วิจัย.....	86

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	33
2	ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน ของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์.....	36
3	ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ ของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์	37
4	ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์.....	38
5	ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงาน ด้านปฏิบัติงาน ของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์.....	39
6	ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงาน ด้านพื้นฐานของครอบครัว ของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์.....	40
7	ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม ของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์.....	41
8	ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจรับบัณฑิต ของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์.....	42
9	ข้อมูลความเป็นไปได้ในการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเข้าปฏิบัติงาน ของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์.....	43
10	สรุปค่าสถิติในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.....	44

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	สรุปค่าสถิติในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.....	45
12	สรุปค่าสถิติในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3.....	47
13	สรุปค่าสถิติในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.....	48
14	สรุปค่าสถิติในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5.....	49
15	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	70
16	อันดับธนาคารพาณิชย์ไทยเงินให้สินเชื่อหลังหักค่าเพื่อหนี้สงสัยจะสูญแล้ว ณ วันที่ 31ตุลาคม พ.ศ. 2554.....	82
17	อันดับธนาคารพาณิชย์ไทย เงินฝากเพียงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2544.....	83
18	อันดับธนาคารพาณิชย์ไทย สินทรัพย์เพียงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2544.....	84



สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1	กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
---	-------------------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ในยุคปัจจุบันการดำเนินธุรกิจนั้นเต็มไปด้วยการแข่งขัน องค์กรต่าง ๆ จึงต่างพากันพัฒนาธุรกิจของตนเองให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น บุคลากรในองค์กรจึงเปรียบเสมือนเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร ดังนั้น การมีบุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานจึงถือเป็นข้อได้เปรียบอย่างหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างต่อเนื่องและมั่นคง (อาภาพรธน์ ทศนแสงสุรย์ และอภิษฐา กำจรวิพุธ, 2554) ซึ่งบุคคลแต่ละคนก็จะมี ความแตกต่างกันทั้งความสามารถและบุคลิกภาพ โดยความแตกต่างระหว่างบุคคลดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแต่ละประเภทได้แตกต่างกัน การรับพนักงานเข้าทำงานในองค์กรธุรกิจ ถ้าจัดให้มีกระบวนการคัดเลือกโดยยึดหลักปรัชญาความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ย่อมส่งเสริมให้องค์กรธุรกิจเจริญก้าวหน้า และยังเป็นผลดีต่อตัวพนักงานที่ได้งานซึ่งเหมาะสมกับตนเอง ซึ่งการที่จะได้คนที่มีความเหมาะสมกับงานเข้ามาเป็นพนักงานตำแหน่งต่าง ๆ ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงพยายามสร้างความได้เปรียบในด้านการแข่งขัน ด้วยการมุ่งเน้นไปที่การลงทุนด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถ (Fit the Right Company) และเหมาะสมกับลักษณะงาน (Fit the Right Job) (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ุ, 2549) กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่องค์กร ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการที่จะมีโอกาสสร้างคุณภาพสำหรับองค์กรในอนาคต และถือเป็นประตูด่านแรกที่องค์กรจะใช้เป็นเครื่องมือคัดกรองบุคคลที่มีคุณภาพเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรทุกแห่งจำเป็นต้องดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมตรงตามความต้องการมากที่สุด เนื่องจาก การตัดสินใจเลือกบุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้าทำงานในองค์กรนั้น หากตัดสินใจผิดพลาดจะหมายถึงการปฏิเสธคนดี คนเก่ง ออกไป ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า องค์กรควรจะต้องใช้ความสำคัญกับกระบวนการดังกล่าว และเพิ่มความพิถีพิถันในการคัดเลือกบุคคลให้มากยิ่งขึ้น (อาภาพรธน์ ทศนแสงสุรย์ และอภิษฐา กำจรวิพุธ, 2554) จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและการสรรหาบุคลากรดังกล่าวส่งผลให้เกิดสภาวะการว่างงานสูงขึ้นรวมทั้งมีอัตราการแข่งขัน เพื่อให้ได้งานทำมากยิ่งขึ้นบุคคลที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการขององค์กรมากที่สุดก็จะมีโอกาสที่จะได้รับ

การคัดเลือกมากกว่าคนที่มีสมรรถนะไม่ตรงกับความต้องการขององค์กรบุคคลที่ต้องการให้ตนเองมีสมรรถนะเหมาะสมตรงตามความต้องการขององค์กรเพื่อเพิ่มโอกาสในการได้รับคัดเลือกเข้าทำงานแล้วก็จำเป็นที่จะต้องทราบถึงสมรรถนะที่องค์กรพึงประสงค์เพื่อที่จะได้พัฒนาสมรรถนะของตนเองให้ตรงกับความต้องการขององค์กรมากที่สุด (จิรศักดิ์ สุทธาดล, 2552) ซึ่งตลาดแรงงานในปัจจุบันนี้ยังต้องการแรงงานที่มีคุณภาพอีกเป็นจำนวนมากเพื่อมาช่วยในการพัฒนาประเทศ โดยจะเห็นได้ว่าตลาดแรงงานที่น่าสนใจอีกตลาดหนึ่ง คือ ตลาดแรงงานของนักการเงินและการธนาคาร ซึ่งบุคคลกรต้องมีทักษะด้านความรู้ความแม่นยำในการปฏิบัติหน้าที่ (สถาบัน The Act, 2555) ซึ่งนอกจากจะส่งผลให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพแล้ว ยังต้องอาศัยความชำนาญการเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่อีกด้วย ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์สำนักงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร โทรสาร หรือแม้แต่เครื่องตรวจนับเงินหรือการตรวจสอบเอกสารต่าง ๆ นั้น ต้องมีความรู้ความชำนาญและสามารถใช้งานอุปกรณ์ได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ ยังต้องอาศัยการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับหน้าที่หรือตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน นอกจากนี้แล้ว พื้นฐานของครอบครัว ระบบอุปถัมภ์ ยังเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญ เนื่องจาก เพื่อประโยชน์ในการหาเงินฝากจากลูกค้า (สมชาย คุ่มพูล, 2538) ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอะไรหรือดำรงตำแหน่งอะไรนั้น บุคลากรหรือพนักงานจะต้องมีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณต่อวิชาชีพของตนเอง (อดิศักดิ์ ทองไข่มุกต์และคณะ, 2553)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารของธนาคารในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการเน้นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการสร้างบัณฑิตที่มีความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงานที่สูงขึ้น

คำถามการวิจัย

จากความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัยดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปประเด็นคำถามเกี่ยวกับการวิจัยได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินหรือไม่
2. ทักษะความรู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินหรือไม่
3. ทักษะการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินหรือไม่
4. พื้นฐานของครอบครัวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินหรือไม่
5. คุณธรรมจริยธรรมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานของการวิจัย

เมื่อพิจารณาพบว่ารายละเอียดของปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพ ทักษะความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน พื้นฐานของครอบครัว และคุณธรรมจริยธรรม มีผลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน ได้สมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

2. ทักษะความรู้มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

3. ทักษะการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

4. พื้นฐานของครอบครัวมีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

5. คุณธรรมจริยธรรมมีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารธนาคารในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 16 คน

2. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ จังหวัดบุรีรัมย์

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วันที่ 1 มกราคม – 31 มกราคม 2556

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ด้านบุคลิกภาพ

2. ด้านความรู้

3. ด้านการปฏิบัติงาน

4. ด้านพื้นฐานของครอบครัว

5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม

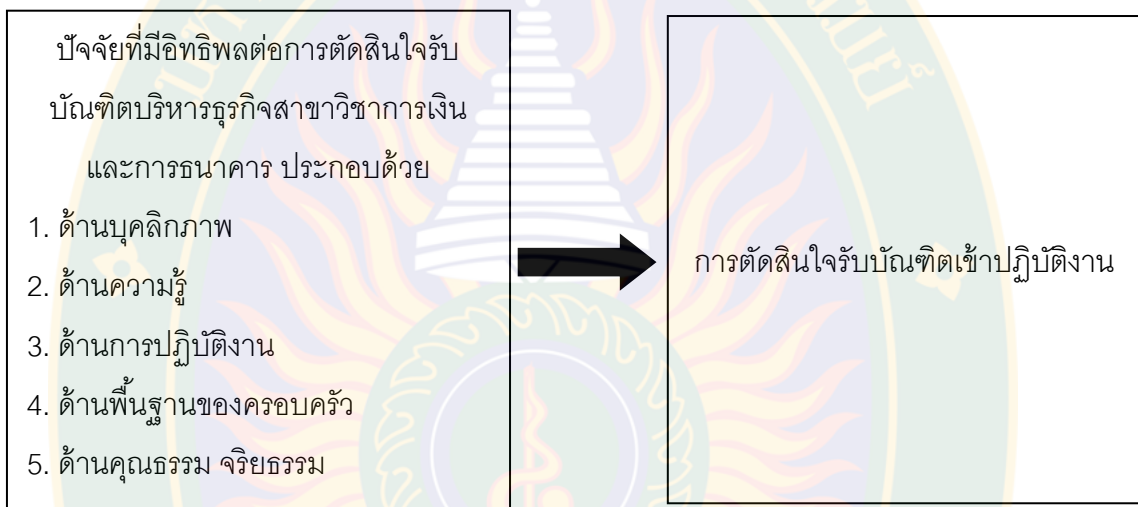
4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การตัดสินใจรับบัณฑิตเข้าปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สถาบันการเงิน หมายถึง ธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่ทำหน้าที่ระดมเงินออมให้ กู้ยืมแก่ผู้ที่ต้องการเงินไปเพื่อการบริโภคหรือเพื่อการลงทุนดำเนินธุรกิจโดยจ่ายดอกเบี้ยให้แก่ผู้ ออม และคิดดอกเบี้ยจากผู้กู้ยืม กิจกรรมเหล่านี้เกิดขึ้นเมื่อคนเราประกอบอาชีพมีรายได้ เกิดขึ้น เขาย่อมมีอิสระที่จะนำรายได้นั้นไปใช้จ่ายเพื่อการบริโภคก็ได้ หรือจะเก็บออมไว้ในสถาบัน การเงินต่างๆ เพื่อให้ได้รับดอกเบี้ยงอกเงยและทางด้านการเงินของประเทศปกติก็จะมีอยู่ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มหนึ่งมีรายได้แล้วต้องการจะเก็บออมไว้ ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งต้องการเงินทุนไปประกอบธุรกิจ ของตน สถาบันการเงินจะเข้ามาเป็นตัวกลางให้บริการทางการเงินแก่คนทั้ง 2 กลุ่มนี้ สถาบัน การเงินจะระดมเงินออกจากประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ กัน แล้วให้ผู้ที่ต้องการกู้ยืมไปลงทุน ในกิจการของตน

2. การรับพนักงาน หมายถึง การตัดสินใจรับบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร โดยผ่านกระบวนการสรรหาพนักงานตามขั้นตอนและวิธีขององค์กรนั้น ๆ

3. การสรรหาพนักงาน หมายถึง กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่าง ๆ ให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์กรโดยผู้มีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรจะต้องเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากรดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงานให้เกิดความสนใจที่จะร่วมงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่าย

4. บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมกันเป็นแบบเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม โดยบุคลิกภาพเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลเป็นผลมาจากการพัฒนาในช่วงต่าง ๆ ของชีวิต ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน บุคลิกภาพจะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่กำหนดว่าบุคคลจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการปรับตัว การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อม รวมถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในหน้าที่การงาน อย่างไรก็ดีบุคลิกภาพเป็นสิ่งไม่ตายตัว สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาการเรียนรู้และสิ่งแวดล้อม

5. ทักษะด้านความรู้ หมายถึง กรอบของการประสมประสานระหว่างสถานการณ์ค่านิยมความรู้ในบริบทและความแข็งแรงอย่างชัดเจนซึ่งโดยทั่วไปความรู้จะอยู่ใกล้ชิดกับกิจกรรมมากกว่าข้อมูลและสารสนเทศ (ความรู้มีอยู่ทั่วไปทุกหนทุกแห่ง) สามารถดำรงอยู่ได้ทุกสถานที่ในเวลาเดียวกันและความรู้ไม่สามารถเปลี่ยนมือกันได้ดังนั้นในสังคมสารสนเทศเมื่อเราพูดถึงสินทรัพย์และสินค้าที่เป็นนามธรรมนั้นข้อมูลข่าวสารสารสนเทศหรือความรู้ไม่มีการสูญสลายและสามารถรีไซเคิลได้บ่อยเท่าที่ต้องการ

6. ทักษะด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เกิดจากการสะสมประสบการณ์ ทั้งความรู้และวิธีการการปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความชำนาญการในวิชาชีพนั้น ๆ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

7. พื้นฐานของครอบครัว หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ การดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ รวมไปถึงรายได้ต่อค่าใช้จ่ายของครอบครัว โดยในที่นี้จะหมายถึงความรวมถึง รายได้ที่ได้จากการทำงานไม่ว่าจะเป็นตัวเงินหรือสิ่งของ เช่น เงินเดือน โบนัส เงินช่วยเหลือ เงินค่าคอมมิชชั่น อาหาร เสื้อผ้า เป็นต้น โดยรายได้ของแต่ละครอบครัวจะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับงานที่ทำหรือแหล่งที่

ก่อให้เกิดรายได้ ดังนั้นสามารถใช้เป็นปัจจัยที่ใช้วัดความตั้งใจในการสรรหาพนักงานได้ เช่น พื้นฐานของคร่ำมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการสรรหาพนักงานเข้าปฏิบัติงานในองค์กร

8. คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง คุณงามความดีของบุคคลที่กระทำไปด้วยความสำนึกในจิตใจ โดยได้ยึดถือจนเป็นความเคยชิน อันเป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ดีงาม เป็นที่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องของตนเอง ผู้อื่นและสังคม

9. พฤติกรรมการตัดสินใจรับบัณฑิตเข้าปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่คุณคนแสดงออกมาส่วนมากพฤติกรรมของคุณคนอยู่ภายใต้การควบคุมของความตั้งใจ

ประโยชน์ที่ว่าจะได้รับ

ประโยชน์ในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ งานวิจัยนี้สามารถช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้จัดทำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาวิชาการเงินและการธนาคารมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ทราบถึงแนวทาง หลักการและลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสถาบันการเงิน ในจังหวัดบุรีรัมย์ รวมไปถึงเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการบริหารหลักสูตรที่เหมาะสมให้นักศึกษาและเป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในตลาดแรงงานให้เพิ่มมากขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสถาบันการเงิน
2. แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาพนักงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับสถาบันการเงิน

1. ความหมายของสถาบันการเงิน

สถาบันการเงิน หมายถึง สถาบันที่ทำหน้าที่ระดมเงินออมให้กู้ยืมแก่ผู้ที่ต้องการเงินไปเพื่อการบริโภคหรือเพื่อการลงทุนดำเนินธุรกิจโดยจ่ายดอกเบี้ยให้แก่ผู้ออม และคิดดอกเบี้ยจากผู้กู้ยืม กิจกรรมเหล่านี้เกิดขึ้นเมื่อคนเราประกอบอาชีพมีรายได้เกิดขึ้น เขาจะออมมีอิสระที่จะนำรายได้นั้นไปใช้จ่ายเพื่อการบริโภคก็ได้ หรือจะเก็บออมไว้ในสถาบันการเงินต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับดอกเบี้ยงอกเงยก็ได้ (คลังความรู้ ครูปลูกปัญญา, 2555)

2. สถาบันการเงินประเภทธนาคาร

ธนาคารกลางหรือธนาคารแห่งประเทศไทย (Bank of Thailand) คือสถาบันการเงินที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2485 ให้มีฐานะเป็นธนาคารกลางของประเทศทำหน้าที่ควบคุมดูแลระบบการเงินการธนาคารของประเทศเป็นสถาบันที่ดำเนินการโดยไม่แสวงหากำไรและไม่แข่งขันกับสถาบันการเงินของเอกชนโดยธนาคารแห่งประเทศไทย มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 2.1 ผลิตธนบัตรและออกธนบัตร
- 2.2 เป็นนายธนาคารของรัฐบาล (ตัวแทนทางการเงินของรัฐ)
- 2.3 รักษาเสถียรภาพทางการเงินของประเทศ
- 2.4 กำหนดนโยบายทางการเงินของประเทศ
- 2.5 รักษาเงินทุนสำรองระหว่างประเทศ

2.6 กำหนดอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ

2.7 ควบคุมดูแลการดำเนินงานของธนาคารพาณิชย์ และสถาบันการเงินต่าง ๆ

3. ธนาคารพาณิชย์ (Commercial Bank)

ธนาคารพาณิชย์นับเป็นสถาบันการเงินภาคเอกชนที่มีความสำคัญที่สุดในประเทศไทย เพราะมีปริมาณเงินฝากและจำนวนเงินให้กู้สูงสุดเมื่อเทียบกับสถาบันการเงินอื่น ๆ ตามพระราชบัญญัติการธนาคารพาณิชย์ พ.ศ. 2505 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมกำหนดให้ธนาคารพาณิชย์เป็นบริษัทมหาชนจำกัด โดยยอมให้ไม่ต้องใช้คำว่า “บริษัท” นำหน้า แต่ให้มีคำว่า “จำกัด” ไว้ท้ายชื่อนั้น เช่น ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เป็นต้น ธนาคารพาณิชย์ให้บริการด้านการเงินในด้านต่าง ๆ ดังนี้

3.1 การรับฝากเงินกล่าวโดยทั่วไปเราอาจแบ่งการรับฝากเงินของธนาคารพาณิชย์เป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

3.1.1 เงินฝากกระแสรายวัน (Current Account หรือ Checking Account) หรือเงินฝากเผื่อเรียก (Demand Deposit) เงินฝากประเภทนี้ธนาคารต้องจ่ายคืนเมื่อผู้ฝากทวงถามการฝากแบบนี้ผู้ฝากจะต้องนำเงินจำนวนหนึ่งมาฝากกับธนาคารและทางธนาคารจะมอบสมุดเช็คให้ผู้ฝากเพื่อลงนามในเช็คสั่งจ่ายเงินได้ตามวงเงินที่ฝากไว้ นักธุรกิจส่วนใหญ่นิยมฝากกระแสรายวันเพราะสะดวกในการสั่งจ่ายเงินในการประกอบธุรกิจโดยไม่ต้องเสียเวลานับเงินและไม่จำเป็นต้องพกพาเงินจำนวนมากติดตัวไป ส่วนธนาคารก็สามารถนำเงินที่ลูกค้าฝากไว้นั้นไปให้กู้ยืมต่อไปได้ตามปกติการฝากเงินกระแสรายวันในประเทศไทยผู้ฝากจะไม่ได้รับดอกเบี้ย

3.1.2 เงินฝากออมทรัพย์ (Savings Deposit) คือเงินฝากที่ผู้ฝากจะเบิกถอนเมื่อใดก็ได้ โดยนำเอกสารคู่ฝากไปเบิกที่ธนาคารหรือใช้บัตรเงินสดถอนเงินสดจากเครื่องเอทีเอ็ม

3.1.3 เงินฝากประจำ (Time Deposit) เป็นเงินประเภทกำหนดระยะเวลาในการเบิก-ถอนและจำถอนคืนได้ต่อเมื่อครบกำหนดหรือต้องแจ้งให้ธนาคารทราบล่วงหน้าก่อน โดยทั่วไปการฝากเงินประเภทนี้ผู้ฝากจะได้รับดอกเบี้ยในอัตราสูงกว่าเงินฝากออมทรัพย์

3.2 การให้กู้ยืมนับเป็นหน้าที่และบทบาทสำคัญทางด้านการเงินของประเทศ การให้กู้ยืมของธนาคารพาณิชย์ อาจแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะคือ

3.2.1 การให้กู้ยืมโดยตรง (Loan) คือการให้กู้ยืมที่มีกำหนดเวลาในการชำระหนี้แน่นอนโดยจะผ่อนชำระเป็นงวด ๆ หรือใช้คืนครั้งเดียวหมดก็ได้แล้วแต่จะตกลงกันผู้กู้ต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราที่สูงเกินกว่าอัตราที่ธนาคารกลางกำหนดไว้

3.2.2 การให้เบิกเงินเกินบัญชีหรือโอ.ดี (Overdraft : O.D.) คือการให้กู้ยืมโดยธนาคารยอมให้ลูกค้าที่เปิดบัญชีกระแสรายวันสามารถเขียนเช็คเบิกเงินสดได้เกินกว่าจำนวนที่มีอยู่ในบัญชีได้จะเบิกเกินบัญชีได้มากน้อยแค่ไหนแล้วแต่ผู้กู้กับธนาคารจะตกลงกันการคิดดอกเบี้ยคิดเฉพาะส่วนที่เบิกเกินยอดเงินในบัญชี

3.2.3 การซื้อลดตั๋วเงิน (Discounting Bill) คือการที่ธนาคารรับซื้อตั๋วแลกเงินหรือตั๋วสัญญาใช้เงินที่ยังไม่ถึงกำหนดเวลาชำระเงินจากลูกค้าที่นำมาขายลดให้ผลประโยชน์ที่ธนาคารได้รับก็คือได้หักส่วนลดจากลูกค้าตามอัตราซื้อลดที่ธนาคารกลางกำหนดส่วนลูกค้าแม้จะได้รับเงินน้อยกว่าที่ระบุไว้ในตั๋วเงินแต่ก็จะได้ประโยชน์ตรงที่ได้รับเงินสดไปใช้ทันทีไม่ต้องรอให้ตั๋วเงินถึงกำหนดเวลาชำระเงิน

3.3 การโอนเงินมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ การโอนเงินภายในท้องถิ่นเดียวกันและการโอนเงินจากท้องถิ่นหนึ่งมายังอีกท้องถิ่นหนึ่งหรือการโอนเงินจากประเทศหนึ่งมายังอีกประเทศหนึ่งไม่ว่าจะเป็นการโอนไปเพื่อตัวเองหรือโอนไปให้บุคคลอื่นก็ตามธนาคารสามารถให้บริการได้เป็น 2 รูปแบบด้วยกัน คือ การโอนเงินแบบธรรมดาเป็นการโอนผ่านด้วยเช็คหรือตราพัตธนาคารและการโอนเงินแบบเร็วทันใจเป็นการโอนเงินโดยทางโทรเลขเทเล็กซ์ (Telex) โทรศัพท์ทางไกลและการโอนโดยผ่านศูนย์คอมพิวเตอร์แบบออนไลน์ (On-line)

3.4 การเรียกเก็บเงินหน้าที่ของธนาคารพาณิชย์เกี่ยวกับการเรียกเก็บเงินนั้นเป็นหน้าที่เกี่ยวเนื่องกับการโอนเงินกล่าวคือ ธนาคารจะเรียกเก็บเงินตามเช็คตั๋วเงินหรือตราพัตที่ครบกำหนด ซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกค้าเพื่อที่ลูกค้าจะได้ไม่ต้องเสียเวลาไปเก็บเงินด้วยตนเองทั้งนี้เพราะธนาคารส่วนมากมีตัวแทนหรือสาขาอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ รวมทั้งในต่างประเทศด้วย ทำให้สามารถเรียกเก็บเงินได้โดยสะดวกรวดเร็ว และประหยัด

3.5 การให้เช่าตู้നിรัย ตามปกติธนาคารมักจะมีห้องมั่นคงไว้เพื่อเก็บรักษาของมีค่าของธนาคารและเพื่อให้ลูกค้าเช่าสำหรับเก็บของมีค่าหรือของสำคัญๆโดยลูกค้าสามารถทำสัญญาเช่าตู้നിรัยเพื่อเก็บทรัพย์สินอันมีค่าเช่น เครื่องเพชรทองรูปพรรณ โฉนด สัญญาต่าง ๆ เป็นต้น

3.6 การซื้อขายเงินตราต่างประเทศหมายถึง การที่ธนาคารทำหน้าที่ซื้อขายแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศกล่าวคือเมื่อประชาชนต้องการเงินตราต่างประเทศก็สามารถซื้อได้จากธนาคารพาณิชย์ตามเงื่อนไขที่ระบุไว้และถ้าผู้ใดต้องการขายเงินตราต่างประเทศที่ตนมีในครอบครองก็สามารถนำไปขายให้แก่ธนาคารพาณิชย์ได้เช่นกัน

3.7 การบริการอื่น ๆ นอกจากที่กล่าวมาแล้ว ธนาคารพาณิชย์ยังให้บริการอื่น ๆ แก่ลูกค้าอีกเช่น บริการบัตรเครดิต บริการหนังสือค้ำประกันบริการให้คำปรึกษาด้านธุรกิจ และการลงทุนบริการรับชำระค่าสาธารณูปโภค เป็นต้น

แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาพนักงาน

1. ความหมายของการสรรหาพนักงาน

กระบวนการสรรหาพนักงาน ความหมาย ของการสรรหาบุคลากร นั้นมีผู้ทำศึกษาวิจัย และให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังต่อไปนี้

ทวิชคิต์ วิศิษฎางกูร (2538) การสรรหาบุคลากร คือ การค้นหาและใช้ประโยชน์จากตลาดแรงงานที่ดีที่สุดสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องการโดยใช้เอกสารแจ้งความที่ชวนให้สนใจ การประชาสัมพันธ์ที่เพียงพอกับการเลือกใช้การทดสอบที่ทันสมัย การค้นหาผู้ที่มีมาแข่งขันกันทั้งภายนอกและภายในองค์กรอย่างกว้างขวางและการบรรจุบุคคลเข้ามาทำงานให้เหมาะสมกับงานตลอดจนติดตามดูแลผลการทดลองปฏิบัติงานด้วย สำหรับการสรรหา นั้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2539) การสรรหาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานในกิจกรรมหลาย ๆ อย่างที่หน่วยงานจัดทำขึ้น เพื่อมุ่งที่จะดึงให้ผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ดีตรงตามความต้องการให้เข้ามาร่วมทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการสรรหาบุคคลเป็นกระบวนการในการที่จะก่อให้เกิดความสนใจแก่ผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่เราต้องการ เสนอตัวให้เราเลือกคนที่ดีและเหมาะสมที่สุดต่อการทำงานในองค์กร ดังนั้น กระบวนการสรรหาจึงเริ่มต้นจากการพิจารณาว่าเราต้องการตำแหน่งงานใด เป็นจำนวนเท่าไร อันเป็นกิจกรรมส่วนใหญ่ในเรื่องการวางแผนกำลังคน (พนัส หันนาคินทร์, 2542)

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการสรรหา หมายถึง การสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน โดยเริ่มตั้งแต่การหาบุคคลตามที่ต้องการ ทำการทดสอบเพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมที่สุดและบรรจุแต่งตั้งให้ทำงานตามตำแหน่งที่เหมาะสม

กระบวนการสรรหา แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ (Castetter, 1976)

1. การจัดนโยบายการสรรหาบุคคล
2. การทำแผนงานกิจกรรมการสรรหาบุคคล
3. พัฒนาความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน แล้วสรรหาบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วเข้าบรรจุในตำแหน่งที่ว่าง
4. การประสานงานการแสวงหาบุคคล

5. การควบคุมกระบวนการสรรหาบุคคล

นอกจากนี้แล้ว ในการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานนั้น ยังมีผู้แบ่งกระบวนการสรรหาออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ (จรรยาภรณ์ พานิชเจริญนาม, 2534)

1. การแสวงหาแหล่งกำลังคนต้องคำนึงถึงนโยบายในการสรรหาบุคคลด้วยว่าจะใช้แหล่งใด จากภายในหรือภายนอกหน่วยงาน
2. การจัดทำใบสมัครจะต้องพิจารณาว่า จะต้องบรรจุข้อความอะไรบ้างถึงจะครบถ้วนพอที่จะพิจารณาได้ว่า ใครมีสิทธิ์ควรเข้ารับการคัดเลือก และต้องคำนึงถึงข้อกำหนดด้วย
3. การประกาศรับสมัครควรให้ทราบถึงตำแหน่ง ระยะเวลา สถานที่ งานที่รับสมัคร ระยะเวลาในการประกาศรับสมัครควรให้นานพอทราบโดยทั่วกัน
4. การรับสมัครและการพิจารณาใบสมัคร ควรกระทำให้รอบคอบครบถ้วนตามตำแหน่งที่ต้องการ
5. การประกาศผู้มีสิทธิ์สอบ ควรประกาศให้ทราบล่วงหน้าพอควร เพื่อให้ผู้สมัครจะได้เตรียมตัว หากมีข้อสงสัยจะได้สอบถามเจ้าหน้าที่ได้ทันการสอบ

การสรรหาบุคลากร อาจจำแนกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ การสรรหาจากภายในองค์กร (Internal Recruitment) และการสรรหาจากภายนอกองค์กร (External Recruitment) การสรรหาทั้ง 2 ประเภท ต่างก็มีทั้งข้อดีและข้อเสียแตกต่างกันไป อย่างไรก็ตาม องค์กรส่วนใหญ่ มักใช้การสรรหาทั้ง 2 ประเภท ควบคู่กันไป เพื่อให้ได้ผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุด (ชูชัย สมितिไกร, 2547)

การสรรหาภายในองค์กร คือ การเลื่อนตำแหน่งหรือการโยกย้ายบุคลากรปัจจุบันขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นไปปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ การสรรหาแบบนี้จึงมีประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากรหลายประการ ดังต่อไปนี้ (ชูชัย สมितिไกร, 2547)

1. ลดช่วงเวลาการปรับตัว (Start-up Time) พนักงานปัจจุบันขององค์กรจะมีความรู้เป็นอย่างดีกับองค์กร ทำให้พวกเขาไม่จำเป็นต้องเสียเวลาหรือเสียเวลาน้อยลงในการปรับตัว เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่ และสามารถเริ่มต้นศึกษาและปฏิบัติงานได้ในเวลาที่รวดเร็วยิ่งขึ้น
2. องค์กรมีโอกาสสูงที่จะได้บุคคลที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งงาน เพราะองค์กรสามารถประเมินเป็นอย่างดีว่าพนักงานคนใดมีความสามารถแรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด

3. เสียค่าใช้จ่ายน้อยลง ค่าใช้จ่ายนี้ไม่ได้มีเพียงค่าใช้จ่ายจริงในการสรรหาเท่านั้น แต่ยังรวมถึงค่าใช้จ่ายในการคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา และค่าใช้จ่ายระหว่างที่พนักงานใหม่ใช้ในการปรับตัวอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากเป็นการสรรหาบุคลากรระดับบริหาร องค์กรอาจจะต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากสำหรับการจ้างบริษัทสรรหางานเอกชน เพื่อค้นหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในระดับที่สูง

4. ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจพนักงาน การสรรหาบุคลากรภายในองค์กรโดยการเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้ายพนักงานไปสู่ตำแหน่งงานใหม่ จะช่วยเพิ่มพูนขวัญกำลังใจของพนักงานได้เป็นอย่างดี

อย่างไรก็ตามซูซัย สมิทธิไกร (2547) มีข้อโต้แย้งว่าวิธีการสรรหาบุคลากรจากภายในนั้นมีข้อเสียบางประการ ดังนี้

1. สืบทอดความคิดและการกระทำแบบเก่า (Inbreeding)
2. เพิ่มความขัดแย้งภายในองค์กร บุคคลที่คิดว่าตนเองมีคุณสมบัติที่เหมาะสม แต่ไม่ได้รับการคัดเลือกอาจเกิดความไม่พอใจได้ นอกจากนี้ อาจจะมีการ “เล่นการเมือง” ระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้บุคคลในฝ่ายตนได้รับการคัดเลือก
3. เพิ่มความกดดันแก่ผู้มีหน้าที่คัดเลือก บุคคลที่ทำหน้าที่คัดเลือกอาจจะมี ความกดดันหรือความเครียดเพิ่มขึ้น เนื่องจากอาจจะมีผู้สมัครหลายคนที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกัน จนยากแก่การตัดสินใจ
4. ความวุ่นวายภายในหน่วยงานเพิ่มขึ้น หน่วยงานบางหน่วยที่มีพนักงานที่ ต้องการโยกย้ายเปลี่ยนงาน และสมัครเข้ารับการคัดเลือกบ่อย ๆ อาจทำให้ผู้บังคับบัญชาของ หน่วยงานนั้นมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อพนักงานเหล่านั้น และอาจนำไปสู่การปิ่นเกลียวภายในหน่วยงาน นั้น ๆ ได้

การสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร (External Recruitment) คือการค้นหาและ จูงใจให้บุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาสมัครงานกับองค์กร ซึ่งมักจะเกิดขึ้นเมื่อ องค์กรได้พิจารณาแล้วว่า ไม่มีบุคคลภายในคนใดที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ว่างอยู่ (ซูซัย สมิทธิไกร, 2547)

ซูซัย สมิทธิไกร (2547) สรุปว่าการสรรหาบุคลากรภายนอกองค์กร มีประโยชน์หลาย อย่าง ดังนี้

1. บุคลากรภายนอกองค์กรมักจะมีความคิดใหม่ ๆ เข้ามาสู่องค์กร ซึ่งอาจ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี

2. การสรรหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ อาจเสียค่าใช้จ่าย น้อยกว่าการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรปัจจุบันขององค์กร

3. บุคลากรใหม่จากภายนอก ไม่ได้สังกัดอยู่ในกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดในองค์กร ซึ่งอาจ ทำให้มีการเล่นการเมืองน้อยลง

ข้อเสียของการสรรหาบุคลากรภายนอกองค์กร ดังนี้

1. บุคลากรใหม่อาจจะได้รับการต่อต้านจากบุคลากรเดิม ในทำนองที่ว่า บุคลากร ใหม่เป็นเพียงแค่คนหน้าใหม่ “The New Kid On The Block” และอาจถูกกดดันทั้งทางตรงและ ทางอ้อมให้ลาออกจากองค์กรนั้น

2. การรับบุคลากรจากภายนอกองค์กร เพื่อเข้ามาดำรงตำแหน่งระดับบริหาร อาจเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งคาดหวังว่าตนเองจะได้รับ เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

3. บุคลากรใหม่จากภายนอกองค์กรอาจจะเสียเวลาในการปรับตัวให้เข้าระบบการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการทำงาน

2. บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการสรรหาพนักงาน

บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการสรรหาพนักงาน นั้นมีผู้ศึกษา และให้คำนิยาม ดังต่อไปนี้ เซ็ดคักดี โฆวาสลินธุ์ (2520) ได้ให้คำนิยามว่า บุคลิกภาพ หมายถึงลักษณะนิสัยที่ รวมกันเป็นแบบเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม โดยบุคลิกภาพเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลเป็นผลมาจากการพัฒนาในช่วงต่าง ๆ ของชีวิต ตั้งแต่ อดีตจนถึงปัจจุบัน บุคลิกภาพจะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่กำหนดว่าบุคคลจะประสบความสำเร็จหรือ ล้มเหลวในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการปรับตัว การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อม รวมถึง ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในหน้าที่การงาน อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพเป็นสิ่งไม่ตายตัว สามารถ เปลี่ยนแปลงไปตามเวลาการเรียนรู้และสิ่งแวดล้อม

ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่า มีผู้ให้ความสนใจในเรื่องของบุคลิกภาพเป็นจำนวนมาก และในสังคมการทำงาน การตัดสินใจเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานในองค์กรในยุคปัจจุบัน ได้มีการ คำนึงถึงบุคลิกภาพด้วยเช่นกัน ดังนั้น แบบทดสอบหรือแบบประเมินบุคลิกภาพ (Personality Test) จึงถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในองค์กรต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มี บุคลิกภาพ คุณลักษณะหรือลักษณะนิสัยที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ มากที่สุด ซึ่งในสาขา

จิตวิทยาบุคลิกภาพได้มีการศึกษา และมีทฤษฎีต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมายเพื่ออธิบายถึงบุคลิกภาพของมนุษย์ โดยแต่ละทฤษฎีจะมีมุมมอง หรือแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่แตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตามไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีใด ๆ ต่างก็มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ เพื่อที่จะอธิบายถึงบุคลิกภาพ และพฤติกรรมของมนุษย์

สติเฟน โควี พบว่า ลักษณะนิสัย 7 ประการ ของบุคคลที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน นั้นสรุปได้ว่า ลักษณะนิสัยเป็นส่วนผสมผสานกันของความรู้ ทักษะ และความปรารถนาของบุคคล เมื่อบุคคลมีความรู้หรือความเข้าใจว่าจะต้องทำอะไรและทำสิ่งนั้นไปเพื่ออะไร ก็จะมีแรงจูงใจหรือความต้องการที่จะทำสิ่งนั้น เมื่อมีทักษะสามารถทำสิ่งที่ตนรู้ได้ดีเป็นประจำจึงเกิดเป็นลักษณะของบุคคลนั้น นอกจากนี้ ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ลักษณะนิสัย 7 ประการ เป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพของบุคคล ช่วยให้บุคคลมีประสิทธิผลในการแก้ไขปัญหา และส่งเสริมให้บุคคลได้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองไปเรื่อย ๆ โดยเขาได้นิยามคำว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานว่า คือความสมดุลของผลผลิต (Production) และความสามารถในการสร้างผลผลิต (Production Capability) ลักษณะนิสัย 7 ประการ มีดังนี้ (Covey, 1989 อ้างใน นภดล เวชสวัสดิ์, 2548)

ลักษณะนิสัยที่ 1 ทำงานงานเชิงรุก (Proactive) คือ บุคคลที่มีพฤติกรรมริเริ่มทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยไม่ต้องคอยให้ผู้อื่นบอก หรือสั่งให้ทำ มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม และความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่าง ๆ หรือโครงการต่าง ๆ ด้วยตนเอง นอกจากนั้น ยังกระตุ้นเร้าให้คนอื่นลงมือทำ การทำงานเชิงรุกมีลักษณะการทำงานที่ตื่นแล้ว และเตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจึงมีความสำคัญต่อองค์กรธุรกิจ และกลุ่มทำงาน คนที่ทำงานเชิงรุก คือ มีความสามารถในการเก็บแรงกระตุ้น การตอบสนองกับสิ่งกระตุ้น และจะเป็นไปอย่างรอบคอบโดยผ่านการชั่งใจมาแล้ว

ลักษณะนิสัยที่ 2 มีเป้าหมายและแผนงานก่อนเรื่องลงมือทำ (Being With the End in Mind) เป็นลักษณะนิสัยที่อยู่บนพื้นฐานอยู่บนหลักการของ “ความเป็นผู้นำ” ซึ่งจะเป็นการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ หมายถึง การเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป้าหมายเล็กหรือเป้าหมายใหญ่ และกำหนดแผนงานก่อนลงมือทำเพื่อช่วยให้บุคคลรู้ว่าตนเองต้องทำอะไร ขณะนี้อยู่ตรงจุดไหนและต้องทำอะไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อมีการกำหนดเป้าหมายในใจแล้วก่อนที่จะนำมาสร้างจะมีการทบทวนสิ่งที่จะทำอีกครั้งว่าถูกต้องหรือไม่ จึงช่วยลดความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นได้ผู้มีประสิทธิผลที่สุด จะกำหนดอนาคตให้ตนเอง แทนที่จะให้ผู้อื่น

หรือสภาวะการณ์เป็นตัวกำหนดเป้าหมายของชีวิตให้ การคิดวางแผนในใจและดำเนินการตามแผนที่ตั้งไว้ สิ่งที่อยู่ในใจเป็นสิ่งที่กำหนดอนาคต

ลักษณะนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญอันดับแรกก่อน (Put First Things First) เป็นลักษณะนิสัยที่เกี่ยวกับการลงมือทำในสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นเป็นวัตรปฏิบัติ และสำเร็จได้ตามต้องการ ซึ่งจะต้องมีการจัดลำดับ การทำสิ่งที่สำคัญอันดับแรกก่อน กล่าวคือ การจัดประเภทและลำดับที่ของการทำงานของบุคคล บุคคลจะต้องทราบว่างานใดเป็นงานที่สำคัญและเร่งด่วน หรืองานใดเป็นงานที่สำคัญแต่ไม่เร่งด่วน การลำดับความสำคัญของสิ่งที่จะทำนั้นต้องอยู่บนรากฐานของหลักการ ความถูกต้องและความสำคัญที่จะทำให้งานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ไม่ใช่การทำงานเพราะถูกบีบบังคับหรือถูกเร่งให้ทำด้วยเหตุฉุกเฉิน บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน จึงเป็นบุคคลที่ให้ความสำคัญกับการทำกิจกรรมเพื่อวางแผนเตรียมงาน และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ และพยายามรักษาความสมดุลของผลลัพธ์ กับความสามารถในการบริหารเวลาที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด คือ จะต้องให้ความสนใจและทำในเรื่องที่มีความสำคัญก่อนมากกว่าเรื่องเร่งด่วนเสมอ โดยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันและเตรียมตัวในกิจกรรมเกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์ การแสวงหาโอกาสใหม่ และการวางแผน รวมถึงการพักผ่อน ซึ่งจะทำให้วิสัยทัศน์กว้าง มองการณ์ไกล มีระเบียบวินัย สามารถควบคุมตนเองได้ มีความสมดุลในชีวิต

ลักษณะนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ (Think Win-Win) เป็นนิสัยที่จะชนะใจผู้อื่น เป็นการคิดที่มีลักษณะของผู้นำ ผู้มีความคิดแบบชนะ-ชนะ จะเชื่อว่าทางเลือกหรือวิธีการแก้ปัญหาที่มีมากมายหลายวิธีที่จำทำให้สิ่งที่ต้องการ ดังนั้นการคิดแบบชนะ-ชนะ จึงไม่ใช่การคิดที่จะได้ฝ่ายเดียวแต่เป็นการคิดที่รวมกันทั้งสองฝ่าย ทำให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ โดยพื้นฐานของการคิดแบบนี้ จะต้องมียุทธศาสตร์ของความสัมพันธ์ คือ ความซื่อตรง มองเห็นคุณค่าของตนเอง ความเป็นผู้ใหญ่ คือ มีความกล้าหาญ และการไตร่ตรองอย่างรอบคอบ มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ใจกว้าง มีความไว้วางใจ น่าเชื่อถือ จึงจะทำให้เราเปิดใจกว้างได้ และการมีมิตรภาพให้กับคนรอบข้างเสมอ แนวคิดชนะ-ชนะ จะช่วยให้ทุกฝ่ายร่วมมือกัน มีเป้าหมายร่วมกันและมีแนวทางในการทำงานที่ชัดเจนที่จะส่งผลให้งานสำเร็จตามเป้าหมายง่ายขึ้น

ลักษณะนิสัยที่ 5 พยายามเข้าใจผู้อื่นก่อนจะ让自己被别人理解 (Seek First to Understand then to Be Understood) ถือเป็นกุญแจสำคัญของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีประสิทธิผล การติดต่อสื่อสารถือเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดในชีวิตพยายามเข้าใจผู้อื่น ก่อนจะทำให้ผู้อื่นเข้าใจตน หมายถึง การรับฟังปัญหาของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ และถามเพื่อความกระจ่างว่า

ผู้อื่นต้องการอะไร หรือรู้สึกอย่างไรก่อนที่จะพยายามอธิบายเหตุผลต่าง ๆ ของตนเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจตน โดยการให้ผู้อื่นเข้าใจเรานั้น จะต้องสร้างให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อถือในตัวเราก่อน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ผู้อื่นมีกับเรา ให้ผู้อื่นรู้สึกดี เห็นอกเห็นใจ ซึ่งเป็นเรื่องของความรู้สึกที่คล้อยตามไปกับความคิดของคนที่เชื่อถือ เมื่อเราเข้าใจความรู้สึกของแต่ละคนเป็นอย่างดีแล้ว ก็ถือเป็นการเปิดประตูสู่การแก้ไขปัญหาแบบสร้างสรรค์ และแสวงหาทางเลือกที่สาม ไม่ถือความแตกต่างว่าเป็นอุปสรรค แต่จะกลายเป็นส่วนหนึ่งที่น่าไปสู่การประสานพลัง

ลักษณะนิสัยที่ 6 การสร้างสรรค์เพิ่มพูน (Synergize) หมายถึง ความพยายามประสานความแตกต่างในความคิด ข้อมูลและวิธีการต่าง ๆ โดยการชักจูงให้ผู้อื่นเสนอแนวทางเลือกในการแก้ปัญหา มีการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูลของทุกฝ่าย ตัดสินใจเลือกทางเลือกใหม่ที่ดีกว่าและได้ผลมากกว่าจากการเลือกของสมาชิกทุกคนที่เสนอมาในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์เพิ่มพูน จะต้องมีการเปิดเผยความคิด แสดงความคิดเห็นทางเลือกสายใหม่ เป็นการตั้งเป้าหมายร่วมกันในทีมในการสร้างหนทางแก้ปัญหาที่ดีกว่าเดิม ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนและมีประโยชน์กว่าเดิม จะต้องอาศัยการสื่อสารที่มีการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายพยายามเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา และมีการเปิดเผยข้อมูลทุกอย่างให้แก่กัน มีความไว้วางใจกันและกัน เพื่อแสดงความคิดเห็น แสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความร่วมมือระดับต่าง ๆ กัน การสร้างสรรค์เพิ่มพูนต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ถือเป็นความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดอำนาจ และใช้งานได้สูงสุด ซึ่งเปรียบเสมือนการประสานพลังนั่นเอง

ลักษณะนิสัยที่ 7 ลับคมเลื่อย (Sharpen the Saw) คือ การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่ตนเองอยู่เสมอใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย คือ การดูแลรักษาความสมบูรณ์ของร่างกายรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ พักผ่อนให้เพียงพอ เป็นต้น ด้านที่สอง ด้านสังคมและอารมณ์ กล่าวคือ บุคคลจะต้องฝึกสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น การสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนใหม่ การเปิดใจรับฟังผู้อื่น เป็นต้น ด้านที่สาม คือ ด้านปัญญา บุคคลควรพัฒนาความรู้วิชาการ เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ การฝึกคิดในเชิงวิเคราะห์ เป็นการกระตุ้นการใช้ความคิดเพื่อช่วยลับคมเลื่อยทางด้านสติปัญญา และสุดท้ายด้านแรงบันดาลใจ หมายถึง การพัฒนาทางด้านจิตใจและแรงบันดาลใจ เช่น การทำสมาธิ การอ่านวรรณคดี เป็นต้น ทั้งหมดเพื่อการพัฒนาศักยภาพในการสร้างผลงานให้มีประสิทธิผล

อย่างไรก็ดี บุคคลจำเป็นต้องมีลักษณะนิสัยทั้ง 7 ประการ จึงจะถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีแนวโน้มเป็นบุคคลที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ลักษณะนิสัยทั้ง 7 ประการดังกล่าวข้างต้น จัดเป็นลักษณะนิสัยที่จะช่วยสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคคลที่สามารถทำงาน

หรือปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น แนวคิดลักษณะนิสัยทั้ง 7 ประการพัฒนาผู้มีความ
ประสิทธิภาพสูงของสตีเวน โควี จึงถือเป็นการเริ่มต้นที่เหมาะสมอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติจริง
ในชีวิตประจำวัน ซึ่งจะสามารถนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต

นงรี สุขวัฒน์ (2538), ณัช อุษาคณาภิรักษ์ (2540), อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2549)
มงคล สิริขจรเดชสกุล (2550) และอาภาพรธม ทศนแสงสุรย์ และอภิชญา กำจรวิพุธ (2554)
เกี่ยวกับบุคลิกภาพ และการสรรหาคูคณาจารย์เข้าปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า
ในขั้นตอนการพิจารณาสรรหาคูคณาจารย์เพื่อเข้าปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ จะต้องพิจารณาว่า
มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้มีอำนาจในการสรรหา
พนักงานพิจารณาเป็นอันดับแรก

3. ทักษะความรู้

แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหาพนักงานที่ใช้ทักษะความรู้
ในการสรรหาพนักงาน และคัดเลือกพนักงานเข้าปฏิบัติงานในองค์กร นั้นมีผู้ทำศึกษาวิจัย และ
กำหนดแนวคิด ดังต่อไปนี้

ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ (2548) ได้นิยามคำว่า ทักษะความรู้ หมายถึง กรอบของ
การประสมประสานระหว่างสถานการณ์ค่านิยมความรู้ในบริบทและความแจ่มชัดอย่างชัดเจนซึ่ง
โดยทั่วไปความรู้จะอยู่ใกล้ชิดกับกิจกรรมมากกว่าข้อมูลและสารสนเทศซึ่งสามารถดำรงอยู่ได้ทุก
สถานที่ในเวลาเดียวกันและความรู้ไม่สามารถเปลี่ยนมือกันได้ดังนั้นในสังคมสารสนเทศเมื่อเราพูด
ถึงสินทรัพย์และสินค้าที่เป็นนามธรรมนั้นข้อมูลข่าวสารสารสนเทศหรือความรู้ไม่มีการสูญสลาย
และสามารถรีไซเคิลได้บ่อยเท่าที่ต้องการนอกจากนั้น นันทิพย์ วิภาวีน (2547) แบ่งความรู้ออกเป็น
2 ประเภทคือ 1) ความรู้อยู่กับตัวบุคคลหรือความรู้ที่อยู่ในสมองมนุษย์ (Tacit Knowledge) และ
2) ความรู้ที่มองเห็นได้ชัดหรือที่บันทึกไว้แล้ว (Explicit knowledge)

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับระดับของความรู้ออกเป็น 4
ระดับดังนี้คือ

ระดับที่ 1 Know-What รู้ว่าอะไรเป็นความรู้ในเชิงการรับรู้รับทราบ

ระดับที่ 2 Know-How รู้วิธีการเป็นความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
ในการปฏิบัติ

ระดับที่ 3 Know-Why รู้เหตุผลเป็นความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งเหตุผลที่
สลบซับซ้อนอันอยู่ภายใต้เหตุการณ์และสถานการณ์ต่าง ๆ ความรู้ในระดับนี้สามารถพัฒนาได้

บนพื้นฐานของประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาและการอภิปรายเกี่ยวกับประสบการณ์ร่วมกับผู้อื่น

ระดับที่ 4 Care-Why ใส่ใจกับเหตุผลเป็นความรู้ในลักษณะการสร้างสรรค์ที่มาจากตัวเองบุคคลที่มีความรู้ในระดับนี้จะมีเจตจำนงแรงจูงใจและการปรับตัวเพื่อความสำเร็จทำให้เกิดความรู้ใหม่ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการจัดการความรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนาก็ตาม

ประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ได้แก่ภาษา (Bacha, 2000 อ้างใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547) ไว้ 8 ประการดังนี้

1. ป้องกันความรู้สูญหายเป็นการจัดการความรู้ทำให้องค์กรสามารถรักษาความเชี่ยวชาญความชำนาญและความรู้ที่อาจสูญหายไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของบุคคลากร
2. เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจทำได้โดยเพิ่มความสะดวกในการเข้าถึงความรู้เป็นปัจจัยสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจเนื่องจากผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ
3. ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่นเป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานและวัตถุประสงค์ของงานโดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือมีการแทรกแซงมากนักจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาคิดสำนึกในการทำงาน
4. ความได้เปรียบในการแข่งขัน เป็นการจัดการความรู้เพื่อช่วยให้องค์กรมีความเข้าใจลูกค้าแนวโน้มทางการตลาดและการแข่งขันทำให้สามารถลดช่องว่างและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันได้
5. การพัฒนาทรัพยากรเป็นการพัฒนาความสามารถขององค์กรในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางปัญญาที่มีอยู่
6. การยกระดับผลิตภัณท์เป็นการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและบริการซึ่งจะเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลิตภัณท์นั้น ๆ อีกด้วย
7. การบริหารลูกค้า เป็นการศึกษาความสนใจและความต้องการของลูกค้าจะเป็นการสร้างความพึงพอใจเพิ่มยอดขายและสร้างรายได้ให้แก่องค์กร
8. การลงทุนทางทรัพยากรบุคคลเป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันโดย

ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันการจัดการด้านเอกสารการจัดการความรู้ที่ไม่เป็นทางการเป็นการเพิ่มความสามารถให้แก่องค์กรในการจ้างและฝึกฝนบุคลากร

ปัจจุบันหลายองค์กรต้องการบุคลากรที่มีกระบวนการทางความคิดสามารถสร้างองค์ความรู้และมีการทำงานที่สอดคล้องประสานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อผลักดันให้มีการพัฒนาการทางด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและพร้อมเพรียงการจัดการความรู้ จึงเป็นเสมือนอาวุธทางปัญญาที่จะช่วยฝ่าวิกฤตทางเศรษฐกิจที่ต้องแข่งขันกันตลอดเวลาปัจจุบันหลายคนยังมีความสับสนระหว่างการจัดการความรู้และการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management-HRM) วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลจะให้ผู้ที่ทำงานในองค์กรนั้นๆพัฒนาตนเองด้วยการฝึกอบรมหรือการเรียนรู้ในเรื่องที่อยากจะเป็นแต่การจัดการความรู้พยายามที่จะให้คนในองค์กรสร้างองค์ความรู้เรียนรู้จากคนอื่นเป็นความรู้ที่เรามองไม่เห็นโดยดึงความรู้ของทุก ๆ คนที่อยู่ในองค์กรออกมาความรู้ที่เราเห็นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่โผล่ออกมาเพียง 10-20 เปอร์เซ็นต์แต่อีก 80 เปอร์เซ็นต์เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวคนเพราะฉะนั้นการจัดการความรู้จึงเป็นความพยายามที่จะดึงความรู้ที่อยู่ในตัวคนออกมาไม่ว่าจะมาจากทักษะประสบการณ์หรือจากการตกผลึกความเชี่ยวชาญต่าง ๆ ออกมาจัดกระบวนการเรียนรู้สร้างคลังข้อมูลใช้ข้อมูลต่างๆที่ได้มาแลกเปลี่ยนความรู้กันภายในองค์กรและต่อยอดองค์ความรู้และแสวงหาจัดเก็บและใช้ความรู้ร่วมกับคนอื่นจากเหตุผลดังกล่าวสรุปได้ว่าประโยชน์ของการจัดการความรู้คือการทำให้ทุกคนในองค์กรมีแหล่งความรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและแบ่งปันความรู้กันได้อย่างเหมาะสมเพื่อที่จะพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กรและเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ

ด้วยเหตุนี้ และจากการศึกษาของมงคล สิริขจรเดชสกุล (2550), อาภาพรพรรณ ทักษณแสงสุรีย์ และอภิชนญา กำจรวินุช(2554) และสถาบัน The Act (2555) เกี่ยวกับทักษะความรู้ นั้นว่าการจะทำให้การทำงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ จะต้องขึ้นอยู่กับทักษะด้านความรู้ ซึ่งการสรรหาและคัดเลือกเลือก เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน นั้นต้องพิจารณาทักษะความรู้ด้วย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การที่บุคคลมีความรู้สามารถสามารถยอมเป็นที่ต้องการขององค์กรต่าง ๆ

4. ทักษะด้านการปฏิบัติงาน

แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหาพนักงานที่ใช้ทักษะด้านการปฏิบัติงานในการสรรหาพนักงาน และพิจารณาคัดเลือกพนักงาน นั้นมีผู้ทำศึกษาวิจัย และกำหนดแนวคิด ดังต่อไปนี้

ชูชัย สมิทธิไกร (2547) กล่าวว่าทักษะด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เกิดจากการสะสมประสบการณ์ ทั้งความรู้และวิธีการการปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความชำนาญการในวิชาชีพนั้น ๆ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้โดยบุคคลที่มีทักษะในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าย่อมที่จะได้เปรียบบุคคลที่มีทักษะน้อยกว่า อันเนื่องมาจากการสะสมทักษะในด้านต่าง ๆ นั้น มีผลต่อการฝึกอบรมพนักงานใหม่ ซึ่งในการฝึกอบรมพนักงานนั้น ทำให้บริษัทหรือองค์กรเกิดค่าใช้จ่ายขึ้น แต่จะเกิดขึ้นมาหรือน้อย ย่อมที่จะขึ้นอยู่กับทักษะและระดับของพนักงานที่จะทำการฝึกอบรม ด้วยเหตุนี้ ในการสรรหาบุคลากร หากผู้ใดมีประสบการณ์หรือมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าย่อมที่จะมีโอกาสได้รับเลือกเข้าปฏิบัติงานมากกว่า

จิรศักดิ์ สุทธาดล (2552) และอาภาพรธน ทศนแสงสุรย์ และอภิชนา กำจรวีพุด (2554) ศึกษาทักษะด้านการปฏิบัติงานต่อการสรรหาพนักงาน พบว่าทักษะจากกรที่บุคคลมีทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานที่ดีหรือตรงตามที่ต้องการต่องานนั้น ย่อมได้เปรียบในการได้รับคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานในองค์กร

5. พื้นฐานของครอบครัว

สมชาย คุ่มพูล (2538) ศึกษาปัจจัยด้านพื้นฐานของครอบครัวที่มีสรรหาพนักงาน และพิจารณาคัดเลือกพนักงานเข้าปฏิบัติงานในองค์กร พบว่าพื้นฐานของครอบครัวที่หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ การดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ รวมไปถึงรายได้ต่อค่าใช้จ่ายของครอบครัว โดยในที่นี้จะหมายความรวมถึง รายได้ที่ได้จากการทำงานไม่ว่าจะเป็นตัวเงินหรือสิ่งของ เช่น เงินเดือน โบนัส เงินช่วยเหลือ เงินค่าคอมมิชชั่น อาหาร เสื้อผ้า เป็นต้น โดยรายได้ของแต่ละครอบครัวจะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับงานที่ทำหรือแหล่งที่ก่อให้เกิดรายได้ นั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่ดีถ้ามีความสำคัญต่อการสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในองค์กร เนื่องจากในปัจจุบันนี้ เกิดเหตุอาชญากรรมขึ้นมากมาย เช่น การลักขโมยของในสำนักงาน หรือแม้แต่การทุจริตในองค์กร ด้วยเหตุนี้ ในเนื้องานบางประเภทที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานหรือเป็นงานที่ต้องทำธุรกรรมเกี่ยวกับเรื่องของเงิน จึงต้องมีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม ประวัติการทำงานจากสถานที่

ที่บุคคลนั้น ๆ ทำงานมาก่อน หรือแม้แต่การที่จะรับบุคคลเข้าทำงานได้จะต้องมีบุคคลค้ำประกันบุคคลนั้น ๆ ด้วย เพื่อเป็นการป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยการสรรหาบุคลากรในงานแต่ละประเภทนั้นจะต้องมีการอธิบายถึงรายละเอียดของเนื้องานที่ต้องปฏิบัติในอนาคต ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความเสี่ยงของงานในแต่ละงานมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป เช่นเดียวกับบุคคลค้ำประกันในงานแต่ละประเภทก็也将มีความเสี่ยงที่แตกต่างกันออกไป เช่น หากงานประเภทนั้นต้องการทำธุรกรรมเกี่ยวกับการเงินเป็นจำนวนมาก ก็ต้องการคนค้ำประกันที่มีตำแหน่งหรือมีฐานะทางการเงินที่อยู่ในเกณฑ์ดี มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ในการสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในองค์กรสถาบันการเงิน (ธนาคาร) พื้นฐานของครอบครัว ระบบอุปถัมภ์ยังเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญ เพื่อประโยชน์ในการหาเงินฝากจากลูกค้า รวมไปถึงเพื่อเป็นการค้ำประกันการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ

6. คุณธรรม จริยธรรม

แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหาพนักงานที่ใช้คุณธรรม จริยธรรมในการสรรหาพนักงาน และพิจารณาคัดเลือกพนักงาน นั้นมีผู้ศึกษาวิจัย และกำหนดแนวคิด ดังต่อไปนี้

คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีที่มีอยู่ในจิตใจของบุคคล เป็นสิ่งที่บุคคลทั่วไปในสังคมยอมรับ เกิดจากความเพียรพยายามในการกระทำความดีเป็นระยะเวลาานานติดต่อกัน จนเกิดเป็นความเคยชินและเป็นนิสัย เป็นแนวทางในการประพฤติตนที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น เพื่อให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างร่มเย็นเป็นสุข คุณธรรมจะอยู่ตรงข้ามกับกิเลส คือความไม่ดีในจิตใจ คุณธรรมจะสัมพันธ์กับหน้าที่ เพราะการทำหน้าที่จนเป็นนิสัยจะกลายเป็นคุณธรรม คุณธรรมมีลักษณะเป็นนามธรรม (ก่อ สวัสดิพิพาณิช, (2522) , สาโรช บัวศรี, (2523) , สงวน สุทธิเลิศอรุณ, (2524) , ราชบัณฑิตสถาน, (2530) , บรรจง ชูสกุลชาติ, (2533) , ปรีชา ช้างขวัญยืน, (2535) , ดวงเดือน พันธุมนาวิน, (2544) Lawrence, (1976))

จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักศีลธรรมวัฒนธรรม ค่านิยมที่ชอบทำตามตนเองคลองธรรมตามแนวทางพุทธศาสนา อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม อีกทั้งเป็นการรู้สึกผิดชอบชั่วดี และเป็นการกระทำที่สังคมให้การยอมรับ แสดงออกในลักษณะเป็นรูปธรรม (พระยาอนูมานราชชน, (2516) , สกล นิลวรรณ, (2522) , สาโรช บัวศรี, (2523) , พันัส หันนาคินท์, (2526) , บรรจง จันทธรา, (2527) , บรรเทา กิตติศักดิ์, (2528) ,

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, (2530) , วิทยุ วิทยุสเวทีย์, (2538) , ดวงเดือน พันธุมนาวิน, (2544) , Lawrence, (1969) , Good, (1973) , Rest, (1976))

จากที่กล่าวข้างต้นจึงสามารถสรุปได้ว่า คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง คุณงามความดีของบุคคลที่กระทำไปด้วยความสำนึกในจิตใจ โดยได้ยึดถือจนเป็นความเคยชิน อันเป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ดีงาม เป็นที่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องของตนเอง ผู้อื่นและสังคม

วิโรจน์ อุ่นทรัพย์ (2553) ,อดิศักดิ์ ทองไข่มุกต์ และคณะ (2553) เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมในการสรรหาบุคลากรเพื่อเข้าปฏิบัติงานในองค์กร พวกเขาสรุปว่าคุณธรรม จริยธรรมในตัวของผู้สมัครแต่ละคน ซึ่งคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานนั้น ถือได้ว่ามีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากบุคคลจะต้องดำเนินชีวิตไปตามคุณธรรม จริยธรรม อันเป็นที่ยอมรับของสังคมและโดยเฉพาะจรรยาบรรณต่อวิชาชีพของตนเองถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่บุคลากรจะต้องปฏิบัติตาม

7. พฤติกรรมการรับบัณฑิตเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

พฤติกรรม หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกมา ส่วนมากพฤติกรรมของบุคคลอยู่ภายใต้การควบคุมของความตั้งใจ (Ajzen & Fishbein, 1980) มีผู้ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรม ไว้หลายประการ ซึ่งมีทั้งความหมายที่คล้ายและแตกต่างกัน สามารถสรุปได้ ดังนี้

พฤติกรรม หมายถึง การกระทำของบุคคลไม่เฉพาะแสดงปรากฏออกมาภายนอกเท่านั้น แต่รวมถึงสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคลสังเกตเห็นไม่ได้โดยตรง เช่น คุณค่าที่เขายึดถือเป็นหลักในการประเมินสิ่งต่าง ๆ ทศนคติหรือเจตคติที่เขามีต่อสิ่งต่าง ๆ ความคิดเห็น ความเชื่อ ทัศนคติ และสภาพจิตใจ ซึ่งถือได้ว่าเป็นลักษณะของบุคลิกภาพของบุคคลที่กำหนดพฤติกรรม (ชโลภา ชูพิกุลชัย, (2521 : 82) , ชูดา จิตพิทักษ์, (2525 : 25) ประภาพัญญ์ สุวรรณ, (2527 : 87) , สุดาวรรณ ชันธมิตร, (2538 : 56))

สิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ มีดังนี้ (สุชา จันทรเอน, 2536 : 86)

1. ความเชื่อ (Belief) คือ การที่บุคคลยอมรับข้อเท็จจริงต่าง ๆ ซึ่งความคิดของเขาอาจจะถูกหรือไม่ถูกต้องตามความเป็นจริงก็ได้ ความเชื่อเป็นสิ่งที่หักห้ามได้ยากและมีอิทธิพลต่อบุคคลมาก บุคคลใดมีความเชื่ออย่างใดก็จะมีพฤติกรรมเป็นไปตามความเชื่อของเขา

2. ค่านิยม (Value) เป็นเครื่องชี้แนวทางปฏิบัติซึ่งบุคคล ว่าอะไรเป็นจุดมุ่งหมายของชีวิต ค่านิยมอาจมาจากการอ่าน คำบอกเล่าหรือคิดมาเองก็ได้

3. บุคลิกภาพ (Personality) เป็นคุณลักษณะในแต่ละบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้น

4. สิ่งที่มากระตุ้นพฤติกรรม (Stimulus Object) สิ่งที่มากระตุ้นพฤติกรรมนี้ จะเป็นอะไรก็ได้ เช่น ความสวย ความหิว อาหาร ฯลฯ สิ่งที่มากระตุ้นพฤติกรรมอย่างหนึ่งก็อาจจะมีพลังกระตุ้นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน

5. ทักษะคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกหรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัตถุ สิ่งของหรือสถานการณ์ต่าง ๆ เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคล ทักษะคติเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ซึ่งขึ้นอยู่กับการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่บุคคลรับรู้มา

6. สถานการณ์ (Situation) หมายถึง สภาพแวดล้อมหรือสภาวะที่บุคคลกำลังจะมีพฤติกรรม

นงรี สุขวัฒน์ (2538) , ณัช อุษาคณาภิรักษ์ (2540) , อภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2549) , มงคล สิริขจรเดชสกุล (2550) , จิรศักดิ์ สุทธาดล (2552) , อาภาพรธณ ทศนแสงสุรย์ และอภิษฎา กำจรวิพุธ (2554) , และสถาบัน The Act (2555) เกี่ยวกับกับพฤติกรรมกรับบัณฑิตเข้าปฏิบัติงานขององค์กร สามารถสรุปได้ว่าการสรรหาบุคลากรนั้น ผู้มีหน้าที่สรรหาจะพิจารณาบุคคลจากทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร การสรรหาจากภายในองค์กร เช่น การใช้วิธีการเลื่อนตำแหน่งงาน หรือโยกย้ายหน้าที่ภายใน ส่วนการสรรหาจากภายนอก เช่น การประกาศรับสมัครงานตามแหล่งต่าง ๆ แล้วนำบุคคลที่สมัครนั้นเข้ามาสู่กระบวนการสรรหาบุคลากรต่อไป โดยที่การสรรหาบุคลากรนั้น บุคลิกภาพที่ดีย่อมเป็นที่ต้องการขององค์กร รวมทั้งบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่ง อาทิเช่น พนักงานต้อนรับที่เคาเตอร์ จะต้องมีความสุภาพเรียบร้อยในการให้บริการแก่ลูกค้า หากทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเงิน ก็ต้องมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือได้ ด้วยเหตุนี้ บุคลิกภาพจึงถือว่ามีค่าสำคัญไม่น้อยไปกว่าปัจจัยทางด้านอื่น ๆ เพราะบุคลิกภาพที่ดีสามารถสร้างความประทับใจแรกพบเห็นได้ (First Impression) ด้วยเหตุนี้ บุคลิกภาพจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ใช้ในการพิจารณาคัดสรรบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในองค์กร รวมทั้งจะต้องมีทักษะทางด้าน การปฏิบัติงานหรือมีประสบการณ์ในการทำงานจะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ ความน่าเชื่อถือในตัวบุคคล ที่หมายถึง การที่บุคคลจะเข้าทำงานได้ในบางองค์กร จะต้องมีความน่าเชื่อถือทั้งทางด้านการเงิน ฐานะทางครอบครัว ประวัติอาชญากรรมหรือแม้แต่ประวัติการทำงานจากสถานที่เดิม เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจในตัวบุคคลขององค์กร และการมีคุณธรรม จริยธรรม ในตนเอง มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น รวมทั้งในอาชีพที่ทำหรือที่เรียกว่า จรรยาบรรณในวิชาชีพ เป็นเกณฑ์ในการพิจารณารับบุคลากรเข้าร่วมงานขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธิติมา พลับพลึง และคณะ (2551) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทำของบัณฑิต และความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่า ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นจุดเด่นมากกว่าจุดด้อยในแต่ละด้าน ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจในตัวบัณฑิตด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ด้านการพัฒนาตนเอง และความรู้ความสามารถทางวิชาการ ตามลำดับ

ปราณี คุณเจริญไพศาล และคณะ (2543) ได้ศึกษา ความต้องการบัณฑิตทางบริการธุรกิจ ขององค์กรต่าง ๆ ในเขตภาคเหนือตอนบนในแง่คุณสมบัติของบัณฑิตบริหารธุรกิจ พบว่า คุณสมบัติ 3 อันดับแรกที่องค์กรต้องการในการรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีและปริญญาโทเข้าทำงาน คือ ต้องการให้บัณฑิตมีความรับผิดชอบ มีจริยธรรม และความซื่อสัตย์ และมีความรักดีกับองค์กร ต้องการบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่มีความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ และบัณฑิตปริญญาโทที่มีความสามารถด้านภาษา นอกเหนือจากควมมีไหวพริบ และปฏิภาณ และบุคลิกภาพที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนายจ้างที่มีความพึงพอใจของบัณฑิตด้านทักษะภาษาและความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ปรับตนเองเข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านคุณธรรม จริยธรรม ในระดับมาก

พศิน ตางจวง และคณะ (2545) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ในภาพรวมนายจ้างมีความพึงพอใจต่อการทำงานของบัณฑิตทั้ง 15 คณะ และ 1 บัณฑิตวิทยาลัย โดยมีความพึงพอใจมากใน 8 ด้าน ประกอบด้วย มีมนุษยสัมพันธ์ ปรับตนเองเข้ากับสิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีทักษะทางภาษา สามารถในการติดต่อสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ภาษาไทยและต่างประเทศอย่างน้อย 1 ภาษาได้ มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ มีความใฝ่รู้และศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีทักษะในการสืบค้นข้อมูลและใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ มีทักษะในการวิเคราะห์ และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ด้านคุณภาพการทำงานบัณฑิต นายจ้างเห็นว่า บัณฑิตสามารถปฏิบัติงานได้มีคุณภาพอยู่ในระดับดีทั้ง 9 ด้าน จุดเด่น-จุดด้อย นายจ้างเห็นว่าบัณฑิตมีจุดเด่น-จุดด้อย ประกอบด้วย มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพทันสมัย เหมาะสมกับงาน แต่มีความสามารถด้านทั่วไปยัง

น้อย มีทักษะในการแก้ปัญหาในรูปแบบประนีประนอมได้ดี แต่ขาดทักษะการวิเคราะห์ มีทักษะทางภาษาสามารถติดต่อสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษดี แต่ขาดทักษะการสื่อสารกับชาวต่างชาติ มีทักษะในการสืบค้นข้อมูลและใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ดีมาก แต่มีการสืบค้นน้อย มีความเฝ้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง แต่ขาดความทะเยอทะยาน มีมนุษยสัมพันธ์ปรับตนเองเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี แต่บางคนขาดความเคารพอาวุโส มีภาวะผู้นำ แต่บัณฑิตหลายคนยังขาดประสบการณ์การเป็นผู้นำ มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต แต่บางคนเห็นแก่เงินมากกว่าการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท มีความรับผิดชอบต่อสังคมดี แต่ขาดความอดทนในการทำงาน เมื่อจำแนกกลุ่มสาขาวิชา พบว่า บัณฑิตในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สุขภาพมีจุดเด่นมากกว่าจุดด้อยทั้ง 9 ด้าน มีเพียงบัณฑิตสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มีจุดเด่นมากกว่าจุดด้อย 8 ด้าน โดยมีจุดด้อย ร้อยละ 100 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ทักษะทางภาษา

สุวิมล อังควานิช และคณะ (2547) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ผู้ใช้มีความต้องการคุณลักษณะของบัณฑิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้พบว่าผู้ใช้ในภาคราชการและเอกชนมีความต้องการโดยรวมในระดับสูงกว่าผู้ใช้ภาครัฐวิสาหกิจ และมีตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด สามารถอธิบายคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ผู้ใช้บัณฑิตต้องการได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านเจตคติและจรรยาบรรณในวิชาชีพที่ต้องการ องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง องค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ องค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ และองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ

อรพิน สันติธีรากุล และคณะ (2547) ได้ศึกษา ภาวะการณ์มีงานทำของบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า นายจ้างหรือผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตในระดับมาก ด้านมนุษยสัมพันธ์การปรับตนเองเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะทางภาษาและความสามารถในการสื่อสาร ด้านทักษะในการสืบค้นข้อมูล ด้านความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ ตามลำดับ และมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตปานกลางด้านการเฝ้ารู้และศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้านการวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น รวมทั้งได้จากการทบทวนวรรณกรรมของนักวิชาการทั้งในอดีตและปัจจุบันมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความตรงตามเนื้อหาและความเชื่อถือได้ จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือทางสถิติและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางค่าตัวเลขที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแหล่งข้อมูลทางออนไลน์ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารธนาคารในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 16 คน ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากคณะผู้วิจัยเห็นว่าเป็นหน่วยงานที่รับบัณฑิตสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าไปทำงานโดยตรง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยคณะผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิต

บริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ โดยศึกษาจากผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในสถานการเงินของ บมจ.ธนาคารกรุงเทพ , บมจ.ธนาคารไทยพาณิชย์ , บมจ.ธนาคารกสิกรไทย , บมจ.ธนาคารกรุงไทย , บมจ. ธนาคารเกียรตินาคิน , บมจ.ธนาคารกรุงศรี , บมจ.ธนาคารธนาชาติ , บมจ.ธนาคารทหารไทย และ บมจ.ธนาคารซีไอเอ็มบีไทย โดยคณะผู้วิจัยได้แบ่งข้อมูลแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน เพื่อให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการในการประมวลการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง หน่วยงาน และแผนก

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยกำหนดปัจจัยไว้ 6 ด้าน สำหรับมาตรวจวัดตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีการกำหนดระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินจากมากไปหาน้อย โดยมีระดับคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) เป็นการสอบถามถึงความเป็นไปได้ที่จะรับบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการทำวิจัย

2. ร่างแบบสอบถามจากประเด็นในเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน โดยพิจารณาจากเอกสาร ตำราและบทความที่เกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วทดลองใช้ (Try-Out) จำนวน 4 ชุด กับผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในกระบวนการสรรหาพนักงานของสถาบันการเงินของภาครัฐที่ไม่ใช่ประชากรกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ เพื่อหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

4. นำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองมาใช้ในการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยที่จะต้องมีความมากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 จึงจะสามารถนำเครื่องมือนี้ไปใช้สำหรับการรวบรวมข้อมูล (จริยญา ปานเจริญ และคณะ, ม.ป.ป., : 11) ในการวิจัยคั้งนี้ มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคอยู่ระหว่าง 0.900-0.989

5. พิจารณาผลการทดลอง ถ้าพบข้อบกพร่องก็ทำการปรับปรุงแบบสอบถามอีกคั้งและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อจัดพิมพ์พร้อมนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามความมุ่งหมายของการวิจัยต่อไป

6. การดัดแปลงคำถาม และการทดสอบนี้ความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของคำถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยคั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. จัดเตรียมเครื่องมือตามจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างให้พร้อมและแจกแบบสอบถามให้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมดจนครบถ้วน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต
2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสอบถามผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในสถาบันการเงิน ในเขตอำเภอ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 16 คน ในสถาบันการเงิน ทั้งหมด 8 แห่ง ได้แก่ บมจ.ธนาคารกรุงเทพ , บมจ.ธนาคารไทยพาณิชย์ , บมจ.ธนาคารกสิกรไทย , บมจ.ธนาคารเกียรตินาคิน , บมจ.ธนาคารกรุงศรี , บมจ.ธนาคารธนชาติ , บมจ.ธนาคารทหารไทย และ บมจ.ธนาคารซีไอเอ็มบีไทย แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่ใช้บรรยายลักษณะคุณสมบัติของประชากรกลุ่มตัวอย่าง สามารถแบ่งลักษณะการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากร ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่จะรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์
 - 1.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลในด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์จากแบบสอบถามคะแนนคำตอบที่ประชากรกลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นในแต่ละข้อนำมาคำนวณค่า โดยมีเกณฑ์สำหรับการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Best, 1981)

ช่วงคะแนนค่าเฉลี่ย	ระดับการตัดสินใจ
4.50 - 5.00	มากที่สุด
3.50 - 4.49	มาก
2.50 - 3.49	ปานกลาง
1.50 - 2.49	น้อย
1.00 - 1.49	น้อยที่สุด

2. สถิติอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นการนำวิธีทางสถิติมาใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) โดยใช้ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ F-distribution
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
VIF	แทน	ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (Variance Inflation Factor)

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ข้อมูลความเป็นไปได้ในการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง หน่วยงาน และแผนก ดังตาราง 1

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	7	43.80
1.2 หญิง	9	56.20
รวม	16	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
2.1 22 - 29 ปี	2	12.50
2.2 30 - 39 ปี	1	6.20
2.3 40 - 49 ปี	11	68.80
2.4 50 - 59 ปี	2	12.50
รวม	16	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1ปริญญาตรี	16	100.00
รวม	100	100.00
4. ตำแหน่ง		
4.1 ผู้จัดการสาขา	8	50.00
4.2 ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา	8	50.00
รวม	16	100.00
5. หน่วยงาน		
5.1 บมจ. ธนาคารกรุงศรี	2	12.50
5.2 บมจ. ธนาคารธนชาติ	2	12.50
5.3 บมจ. ธนาคารกรุงเทพ	2	12.50
5.4 บมจ. ธนาคารกสิกรไทย	2	12.50
5.5 บมจ. ธนาคารไทยพาณิชย์	2	12.50
5.6 บมจ. ธนาคารซีไอเอ็มบีไทย	2	12.50
5.7 บมจ. ธนาคารทหารไทย	2	12.50
5.8 บมจ. ธนาคารเกียรตินาคิน	2	12.50
รวม	16	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
6. แผนก		
6.1 บริการดูแลองค์กรทั้งสาขา	5	31.20
6.2 เจ้าหน้าที่บริการธุรกิจ	8	50.00
6.3 การตลาด	3	18.80
รวม	16	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศหญิง จำนวน 9 คน (ร้อยละ 56.20) อายุระหว่าง 40 - 49 ปี จำนวน 11 คน (ร้อยละ 68.80) รองลงมาอายุระหว่าง 22 - 29 ปี และ 50 - 59 ปี จำนวน 2 คน (ร้อยละ 12.50) ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 16 คน (ร้อยละ 100.00) ตำแหน่งผู้จัดการสาขาและผู้ช่วยผู้จัดการสาขา จำนวน 8 คน (ร้อยละ 50.00) หน่วยงานเป็นบมจ. ธนาคารกรุงศรี บมจ. ธนาคารธนชาติบมจ. ธนาคารกรุงเทพ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย บมจ. ธนาคารไทยพาณิชย์ บมจ. ธนาคารซีไอเอ็มบีไทย บมจ. ธนาคารทหารไทย และบมจ. ธนาคารเกียรตินาคิน จำนวนหน่วยงานละ 2 คน (ร้อยละ 12.50) และแผนกเป็นแผนกเจ้าหน้าที่บริการธุรกิจ จำนวน 8 คน (ร้อยละ 50.00) รองลงมาแผนกบริการดูแลองค์กรทั้งสาขา จำนวน 5 คน (ร้อยละ 31.20)

ตอนที่ 2 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ 2 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน ของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
1. ด้านบุคลิกภาพ	4.37	0.64	มาก
2. ด้านความรู้	3.86	0.78	มาก
3. ด้านปฏิบัติงาน	4.27	0.76	มาก
4. ด้านพื้นฐานของครอบครัว	2.98	1.14	ปานกลาง
5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.49	0.78	มาก
6. ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจรับบัณฑิต	3.44	0.83	ปานกลาง
โดยรวม	3.90	0.82	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.78) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.64) และด้านปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 3 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคาร
เข้าปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ ของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
1. มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ	4.56	0.63	มากที่สุด
2. มีลักษณะอ่อนน้อมถ่อมตน	4.63	0.50	มากที่สุด
3. รูปลักษณ์หน้าตา และบุคลิกภายนอกมีผลต่อการ รับเข้าปฏิบัติงาน	4.25	0.86	มาก
4. มีความกล้าแสดงออกและแสดงความคิดเห็น	4.38	0.50	มาก
5. มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	4.13	0.72	มาก
6. มีทักษะในการใฝ่รู้เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศในวิชาชีพ	4.50	0.63	มากที่สุด
7. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.25	0.68	มาก
8. มีลักษณะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และ บุคคลอื่น	4.25	0.58	มาก
โดยรวม	4.37	0.64	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยมีอิทธิพลต่อ
การตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคาร ด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับ
มาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีลักษณะอ่อนน้อม
ถ่อมตน ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.50) มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.63) และ
มีทักษะในการใฝ่รู้เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคาร
เข้าปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงาน ด้านความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
1. มีความรู้พื้นฐานทางด้านการเงิน	3.69	0.79	มาก
2. มีความรู้พื้นฐานทางด้านบัญชี	3.69	0.60	มาก
3. เกรดเฉลี่ย GPAX. ต้องไม่ต่ำกว่า 2.75	3.81	0.75	มาก
4. ทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษมีผลอย่างมากต่อการ ตัดสินใจรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร	3.69	0.87	มาก
5. มีความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมการคำนวณทางการเงิน	3.81	0.83	มาก
6. มีความรู้ในในศาสตร์ทางด้านการจัดการ เศรษฐศาสตร์	3.69	0.60	มาก
7. มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรและวัฒนธรรมในองค์กร	3.81	0.83	มาก
8. มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยา และการชักนำลูกค้า	4.13	0.81	มาก
9. มีความรู้เกี่ยวกับการขายเครื่องมือทางการเงิน (กองทุน ฯลฯ)	4.13	0.81	มาก
10. มีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ทางการเงินขององค์กร	4.19	0.91	มาก
โดยรวม	3.86	0.78	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยมีอิทธิพลต่อ
การตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคาร ด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ทางการเงินขององค์กร
($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.91) มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยา และการชักนำลูกค้า และมีความรู้เกี่ยวกับ
การขายเครื่องมือทางการเงิน (กองทุน ฯลฯ) อยู่ในระดับเท่ากัน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.81) และ
เกรดเฉลี่ย GPAX. ต้องไม่ต่ำกว่า 2.75 มีความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมการคำนวณทางการเงิน และ
มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรและวัฒนธรรมในองค์กร ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.75 และ 0.83)

ตารางที่ 5 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคาร
เข้าปฏิบัติงาน ด้านปฏิบัติงาน ของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงาน ด้านปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
1. มีประสบการณ์หรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพจาก สถาบันการเงิน	3.88	0.81	มาก
2. สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้	4.31	0.60	มาก
3. สามารถสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และ หน่วยงานได้	4.31	0.79	มาก
4. สามารถขยายผลิตภัณฑ์ขององค์กรได้	4.63	0.62	มากที่สุด
5. มีความถูกต้อง และบริการลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	0.89	มากที่สุด
6. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งความรู้ใน การปฏิบัติงานได้	4.00	0.82	มาก
โดยรวม	4.27	0.76	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยมีอิทธิพลต่อ
การตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคาร ด้านปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับ
มาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สามารถขยายผลิตภัณฑ์
ขององค์กรได้ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.62) มีความถูกต้อง และบริการลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ
($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.89) และสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ และสามารถสลับ
สับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และหน่วยงานได้อยู่ในระดับเท่ากัน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.60
และ 0.69)

ตารางที่ 6 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคาร
เข้าปฏิบัติงาน ด้านพื้นฐานของครอบครัว ของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงาน ด้านพื้นฐานของครอบครัว	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
1. พื้นฐานของครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งในการ พิจารณา รับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร	3.06	1.29	ปานกลาง
2. บัณฑิตหรือครอบครัวมีหลักทรัพย์ในองค์กรมีผลต่อการ ตัดสินใจรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร	2.94	1.06	ปานกลาง
3. มีการค้าประกันในการรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร	2.94	1.06	ปานกลาง
โดยรวม	2.98	1.14	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยมีอิทธิพลต่อ
การตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคาร ด้านพื้นฐานของครอบครัว
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 1.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง
ทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ พื้นฐานของครอบครัว
เป็นปัจจัยหนึ่งในการพิจารณารับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 1.29) และ
บัณฑิตหรือครอบครัวมีหลักทรัพย์ในองค์กรมีผลต่อการตัดสินใจรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร
และมีการค้าประกันในการรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กรอยู่ในระดับเท่ากัน ($\bar{X} = 2.94$,
S.D. = 1.06)

ตารางที่ 7 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคาร
เข้าปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม ของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
1. มีความซื่อสัตย์	4.56	0.96	มากที่สุด
2. มีความเสียสละ	4.38	0.81	มาก
3. มีระเบียบ วินัย ในการปฏิบัติงาน	4.56	0.81	มากที่สุด
4. ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของตนเอง	4.63	0.62	มากที่สุด
5. เป็นบุคคลบำเพ็ญสาธารณประโยชน์แก่สังคม	4.31	0.70	มาก
โดยรวม	4.49	0.78	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคาร ด้านคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของตนเอง ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.62) มีความซื่อสัตย์ และมีระเบียบ วินัย ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเท่ากัน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.96 และ 0.81) และมีความเสียสละ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 8 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคาร
เข้าปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจรับบัณฑิต ของสถาบันการเงินในเขต
จังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจรับบัณฑิต	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
1. รับเป็นพนักงานขององค์กรเนื่องจากมีคุณสมบัติที่ครบ ตามคุณสมบัติที่กำหนด	4.63	0.62	มากที่สุด
2. รับเป็นพนักงานขององค์กรเนื่องจากมีคุณสมบัติที่ ใกล้เคียงกับคุณสมบัติที่กำหนด	3.81	0.66	มาก
3. รับเป็นพนักงานขององค์กรเนื่องจากใช้ระบบอุปถัมภ์	1.88	1.20	น้อย
โดยรวม	3.44	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยมีอิทธิพลต่อ
การตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคาร ด้านพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจรับ
บัณฑิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก
ที่สุด 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ รับเป็นพนักงานขององค์กรเนื่องจากมีคุณสมบัติที่ครบตามคุณสมบัติที่
กำหนด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.62) รับเป็นพนักงานขององค์กรเนื่องจากมีคุณสมบัติที่ ใกล้เคียง
กับคุณสมบัติที่กำหนด ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.66) และรับเป็นพนักงานขององค์กรเนื่องจากใช้
ระบบอุปถัมภ์ ($\bar{X} = 1.88$, S.D. = 1.20)

ตอนที่ 3 ข้อมูลความเป็นไปได้ในการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ 9 ข้อมูลความเป็นไปได้ในการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเข้าปฏิบัติงาน ของสถาบันการเงินในเขต จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อมูลความเป็นไปได้ในการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเข้าปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ความเป็นไปได้ในการรับบัณฑิต เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ		
1.1 รับ	9	56.30
1.2 ไม่รับ	4	25.00
1.3 ไม่แน่ใจ	3	18.80
รวม	16	100.00
2. ความเป็นไปได้ในการรับบัณฑิต เข้าปฏิบัติงานในองค์กร		
2.1 รับ	13	81.30
2.2 ไม่รับ	2	12.50
2.3 ไม่แน่ใจ	1	6.20
รวม	16	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้อมูลความเป็นไปได้ในการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเข้าปฏิบัติงาน ของสถาบันการเงินในเขต จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการบัณฑิต บริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำนวน 9 คน (ร้อยละ 56.30) รองลงมาไม่ต้องการ บัณฑิตเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 25.00) และมีความต้องการบัณฑิต บริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานในองค์กร จำนวน 13 คน (ร้อยละ 81.30) รองลงมาไม่ต้องการบัณฑิต บริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้า ปฏิบัติงานในองค์กร จำนวน 2 คน (ร้อยละ 12.50)

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานหลัก (H_0) : บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานรอง (H_1) : บุคลิกภาพไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน
ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

ตารางที่ 10 สรุปค่าสถิติในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

รายการ	Chi-square	df	Sig.
1. มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ	1.046	4	0.903
2. มีลักษณะอ่อนน้อมถ่อมตน	0.738	2	0.691
3. รูปลักษณ์หน้าตา และบุคลิกภายนอกมีผลต่อการรับเข้าปฏิบัติงาน	9.670	6	0.139
4. มีความกล้าแสดงออกและแสดงความคิดเห็น	2.215	2	0.330
5. มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	3.000	4	0.558
6. มีทักษะในการใฝ่รู้เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศในวิชาชีพ	2.154	4	0.707
7. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.692	4	0.449
8. มีลักษณะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	2.215	4	0.696

จากตารางที่ 10 พบว่า ค่า Significance ของมีบุคลิกภาพความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.903 มีลักษณะอ่อนน้อมถ่อมตนเท่ากับ 0.691 รูปลักษณ์หน้าตาและบุคลิกภายนอกมีผลต่อการรับเข้าปฏิบัติงานเท่ากับ 0.139 มีความกล้าแสดงออกและแสดงความคิดเห็นเท่ากับ 0.330 มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.558 มีทักษะในการใฝ่รู้เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศในวิชาชีพเท่ากับ 0.707 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเท่ากับ 0.449 และมีลักษณะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นเท่ากับ 0.696 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด

(0.05) จึงยอมรับ H_0 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานข้อที่ 2 ทักษะความรู้มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานหลัก (H_0) : ทักษะความรู้มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานรอง (H_1) : ทักษะความรู้ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน
ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

ตารางที่ 11 สรุปค่าสถิติในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

รายการ	Chi-square	df	Sig.
1. มีความรู้พื้นฐานทางการเงิน	5.846	4	0.211
2. มีความรู้พื้นฐานทางด้านบัญชี	3.282	4	0.512
3. เกรดเฉลี่ย GPAX. ต้องไม่ต่ำกว่า 2.75	8.205	4	0.084
4. ทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษมีผลอย่างมากต่อการตัดสินใจรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร	3.795	6	0.704
5. มีความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมการคำนวณทางการเงิน	4.846	6	0.564
6. มีความรู้ในในศาสตร์ทางการจัดการ เศรษฐศาสตร์	3.282	4	0.512
7. มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรและวัฒนธรรมในองค์กร	5.231	6	0.515
8. มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยา และการชักนำลูกค้า	6.769	4	0.149
9. มีความรู้เกี่ยวกับการขายเครื่องมือทางการเงิน (กองทุน ฯลฯ)	3.692	4	0.449
10. มีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ทางการเงินขององค์กร	1.978	6	0.922

จากตารางที่ 11 พบว่า ค่า Significance ของความรู้พื้นฐานทางการเงินเท่ากับ 0.211 มีความรู้พื้นฐานทางด้านบัญชีเท่ากับ 0.512 เกรดเฉลี่ย GPAX. ต้องไม่ต่ำกว่า 2.75 เท่ากับ 0.084 ทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษมีผลอย่างมากต่อการตัดสินใจรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กรเท่ากับ 0.704 มีความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมการคำนวณทางการเงินเท่ากับ 0.564 มีความรู้ในในศาสตร์ทางการจัดการ เศรษฐศาสตร์เท่ากับ 0.512 มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรและวัฒนธรรมในองค์กรเท่ากับ 0.515 มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยา และการชักนำลูกค้าเท่ากับ 0.149 มีความรู้เกี่ยวกับการขายเครื่องมือทางการเงิน (กองทุน ฯลฯ) เท่ากับ 0.449 และมีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ทางการเงินขององค์กรเท่ากับ 0.922 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (0.05) จึงยอมรับ H_0 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ทักษะความรู้มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน



สมมติฐานข้อที่ 3 ทักษะการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจ

สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานหลัก (H_0) : ทักษะการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิต

บริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานรอง (H_1) : ทักษะการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิต

บริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

ตารางที่ 12 สรุปค่าสถิติในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

รายการ	Chi-square	df	Sig.
1. มีประสบการณ์/หรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพจากสถาบันการเงิน	6.154	4	0.188
2. สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้	3.282	4	0.512
3. สามารถสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และหน่วยงานได้	3.385	4	0.496
4. สามารถขยายผลิตภัณฑ์ขององค์กรได้	1.678	4	0.795
5. มีความถูกต้อง และบริการลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ	2.014	6	0.918
6. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งความรู้ในการปฏิบัติงานได้	5.908	4	0.206

จากตารางที่ 12 พบว่า ค่า Significance ของการมีประสบการณ์/หรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพจากสถาบันการเงินเท่ากับ 0.188 สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้เท่ากับ 0.512 สามารถสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และหน่วยงานได้เท่ากับ 0.496 สามารถขยายผลิตภัณฑ์ขององค์กรได้เท่ากับ 0.795 มีความถูกต้อง และบริการลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพเท่ากับ 0.918 สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งความรู้ในการปฏิบัติงานได้เท่ากับ 0.206 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (0.05) จึงยอมรับ H_0 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ทักษะการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานข้อที่ 4 พื้นฐานของครอบครัวมีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจ

สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานหลัก (H_0) : พื้นฐานของครอบครัวมีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิต

บริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานรอง (H_1) : พื้นฐานของครอบครัวไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิต

บริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

ตารางที่ 13 สรุปค่าสถิติในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

รายการ	Chi-square	df	Sig.
1. พื้นฐานของครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งในการพิจารณา รับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร	5.077	8	0.749
2. บัณฑิตหรือครอบครัวมีหลักทรัพย์ในองค์กรมีผลต่อ การตัดสินใจรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร	6.667	8	0.573
3. มีการค้าประกันในการรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร	5.231	8	0.733

จากตารางที่ 13 พบว่า ค่าSignificance ของพื้นฐานของครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งในการพิจารณารับเข้าเป็นพนักงานขององค์กรเท่ากับ 0.749 บัณฑิตหรือครอบครัวมีหลักทรัพย์ในองค์กรมีผลต่อการตัดสินใจรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กรเท่ากับ 0.573 และมีการค้าประกันในการรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กรเท่ากับ 0.733 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (0.05) จึงยอมรับ H_0 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า พื้นฐานของครอบครัวมีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานข้อที่ 5 คุณธรรมจริยธรรมมีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานหลัก (H_0) : คุณธรรมจริยธรรมมีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานรอง (H_1) : คุณธรรมจริยธรรมไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

ตารางที่ 14 สรุปค่าสถิติในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5

รายการ	Chi-square	df	Sig.
1. มีความซื่อสัตย์	0.852	4	0.931
2. มีความเสียสละ	4.564	4	0.335
3. มีระเบียบ วินัย ในการปฏิบัติงาน	1.231	4	0.873
4. ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของตนเอง	1.678	4	0.795
5. เป็นบุคคลบำเพ็ญสาธารณประโยชน์แก่สังคม	1.758	4	0.780

จากตารางที่ 14 พบว่า ค่าSignificance ของความซื่อสัตย์เท่ากับ 0.931 มีความเสียสละเท่ากับ 0.573 มีระเบียบ วินัย ในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.873 ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของตนเองเท่ากับ 0.795 และเป็นบุคคลบำเพ็ญสาธารณประโยชน์แก่สังคมเท่ากับ 0.780 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (0.05) จึงยอมรับ H_0 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า คุณธรรมจริยธรรมมีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยทำการสรุปและมีประเด็นสำคัญในการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สรุปผลการวิจัย
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศหญิง อายุระหว่าง 40 - 49 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งผู้จัดการสาขาและผู้ช่วยผู้จัดการสาขา หน่วยงานเป็น บมจ. ธนาคารกรุงศรี , บมจ. ธนาคารธนชาติ , บมจ. ธนาคารกรุงเทพ , บมจ. ธนาคารกสิกรไทย , บมจ. ธนาคารไทยพาณิชย์ , บมจ. ธนาคารซีไอเอ็มบีไทย , บมจ. ธนาคารทหารไทย และ บมจ. ธนาคารเกียรตินาคิน และแผนกเป็นแผนกเจ้าหน้าที่บริการธุรกิจ

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับ บัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ เช่น มีลักษณะอ่อนน้อมถ่อมตน มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ และมีทักษะในการใฝ่รู้เพื่อพัฒนา ความเป็นเลิศในวิชาชีพ ด้านความรู้ เช่น มีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ทางการเงินขององค์กร มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยา และการชักนำลูกค้า และมีความรู้เกี่ยวกับการขายเครื่องมือทางการเงิน (กองทุน ฯลฯ) และเกรดเฉลี่ย GPAX. ต้องไม่ต่ำกว่า 2.75 มีความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมการคำนวณ ทางการเงิน และมีความรู้เกี่ยวกับองค์กรและวัฒนธรรมในองค์กร ด้านปฏิบัติงาน เช่น สามารถ ขายผลิตภัณฑ์ขององค์กรได้ มีความถูกต้อง และบริการลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ และสามารถสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และ หน่วยงานได้ ด้านพื้นฐานของครอบครัว เช่น พื้นฐานของครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งใน การพิจารณา รับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร และบัณฑิตหรือครอบครัวมีหลักทรัพย์ในองค์กรมีผลต่อการ ตัดสินใจรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กรและมีการค้าประกันในการรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร ด้านคุณธรรม จริยธรรม เช่น ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของตนเอง มีความซื่อสัตย์ และมี ระเบียบ วินัยในการปฏิบัติงาน และมีความเสียสละ และด้านพฤติกรรมการตัดสินใจรับบัณฑิต เช่น รับเป็นพนักงานขององค์กรเนื่องจากมีคุณสมบัติที่ครบตามคุณสมบัติที่กำหนด รับเป็น พนักงานขององค์กรเนื่องจากมีคุณสมบัติที่ ใกล้เคียงกับคุณสมบัติที่กำหนด และรับเป็นพนักงาน ขององค์กรเนื่องจากใช้ระบบอุปถัมภ์

3. ข้อมูลความเป็นไปได้ในการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการ ธนาคาร เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเข้าปฏิบัติงาน ของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการบัณฑิต บริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ และมีความต้องการบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานในองค์กร

4. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านพื้นฐานของครอบครัว และด้านคุณธรรม จริยธรรม มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิต บริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับ บัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ ด้านปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมาก และด้านพื้นฐานของครอบครัวและ ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจรับบัณฑิต อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มุ่งเน้นไปที่การลงทุนด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มี ความสามารถ (Fit the Right Company) และเหมาะสมกับลักษณะงาน (Fit the Right Job) กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่องค์กร ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการที่จะมีโอกาส สร้างคุณภาพสำหรับองค์กรในอนาคต และการที่จะได้บุคคลที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการ ขององค์กร นั้นสามารถนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายได้ และปัจจัยที่องค์กรมาใช้เป็นเกณฑ์ในการคัด สรรบุคคลด้านการเงินและการธนาคาร เข้าทำงานมีปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ ทักษะ ด้านการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ พื้นฐานของครอบครัว คุณธรรมจริยธรรมที่เป็นตัวกำหนดใน การรับบุคลากร ดังนั้นสถานศึกษาควรที่จะมีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการเน้นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความได้เปรียบใน การสร้างบัณฑิตที่มีความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงานที่สูงขึ้น โดยการเน้นที่หลักสูตรของ สาขาวิชานั้น ๆ ให้มีการเรียนการสอนทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่ตรงตามลักษณะอันพึง ประสงค์ของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับวิจัยของ ธิติมา พลับพลึง และคณะ (2551) พบว่า ผู้ใช้ บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นจุดเด่นมากกว่าจุดด้อยในแต่ ละด้าน ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจในตัวบัณฑิตด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพเป็น อันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ ด้านการพัฒนาตนเอง และความรู้ความสามารถทางวิชาการ สอดคล้อง กับวิจัยของ สุวิมล อังควานิช และคณะ (2547) พบว่า ผู้ใช้มีความต้องการคุณลักษณะของ บัณฑิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้พบว่าผู้ใช้ในภาคราชการและเอกชนมีความต้องการ โดยรวมในระดับสูงกว่าผู้ใช้ภาครัฐวิสาหกิจ และมีตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด สามารถอธิบาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ผู้ใช้บัณฑิตต้องการได้

6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านเจตคติและจรรยาบรรณในวิชาชีพที่ต้องการ องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง องค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ องค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ และองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ และสอดคล้องกับวิจัยของอรพิน สันติธีรากุล และคณะ (2547) พบว่า นายจ้างหรือผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตในระดับมาก ด้านมนุษยสัมพันธ์ การปรับตนเองเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะทางภาษาและความสามารถในการสื่อสาร ด้านทักษะในการสืบค้นข้อมูล ด้านความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ ตามลำดับ และมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตปานกลาง ด้านการใฝ่รู้และศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้านการวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน

ด้านพื้นฐานของครอบครัว และด้านคุณธรรม จริยธรรม มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิต บริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน เนื่องจากการทำงานในองค์กรพนักงานทุกคนจะต้องสร้างผลงานที่ดีที่สุดให้กับองค์กร นอกจากผลงานที่ดีแล้ว พนักงานที่ดี ก็ต้องมีพฤติกรรมที่ดีด้วย ซึ่งพนักงานแต่ละคนที่ทำงานในองค์กร จะประสบความสำเร็จไม่เท่ากัน การที่พนักงานคนหนึ่ง จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้นั้น นอกจากความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบแล้ว ยังต้องมีพฤติกรรมที่เป็นการส่งเสริมให้พนักงานประสบความสำเร็จในการทำงานในองค์กรได้ สอดคล้องกับวิจัยของปราณี คูเจริญไพศาล และคณะ (2543) พบว่า คุณสมบัติ 3 อันดับแรกที่องค์กรต้องการในการรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีและปริญญาโทเข้าทำงาน คือ ต้องการให้บัณฑิตมีความรับผิดชอบต่อ มีจริยธรรม และความซื่อสัตย์ และมีความรักดีกับองค์กร ต้องการบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่มีความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ และบัณฑิตปริญญาโทที่มีความสามารถด้านภาษา นอกเหนือจากควมมีไหวพริบ และปฏิภาณ และบุคลิกภาพที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนายจ้างที่มีความพึงพอใจของบัณฑิตด้านทักษะภาษาและความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ปรับตนเองเข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านคุณธรรม จริยธรรม ในระดับมาก และสอดคล้องกับวิจัยของพศิน ตางจวง และคณะ (2545) พบว่า ในภาพรวมนายจ้างมีความพึงพอใจต่อการทำงานของบัณฑิตทั้ง 15 คณะ และ 1 บัณฑิตวิทยาลัย โดยมีความพึงพอใจมากใน 8 ด้าน ประกอบด้วย มีมนุษยสัมพันธ์ ปรับตนเองเข้ากับสิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีทักษะทางภาษา สามารถในการติดต่อสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ ภาษาไทยและต่างประเทศอย่างน้อย 1 ภาษาได้

มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ มีความใฝ่รู้และศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีทักษะในการสืบค้นข้อมูลและใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ มีทักษะในการวิเคราะห์ และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ด้านคุณภาพการทำงานบัณฑิต นายจ้างเห็นว่า บัณฑิตสามารถปฏิบัติงานได้มีคุณภาพอยู่ในระดับดีทั้ง 9 ด้าน จุดเด่น-จุดด้อย นายจ้างเห็นว่าบัณฑิตมีจุดเด่น-จุดด้อย ประกอบด้วย มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพทันสมัย เหมาะสมกับงาน แต่มีความสามารถด้านทั่วไปยังน้อย มีทักษะในการแก้ปัญหาในรูปแบบประนีประนอมได้ดี แต่ขาดทักษะการวิเคราะห์ มีทักษะทางภาษาสามารถติดต่อสื่อสาร และถ่ายทอดความรู้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษดี แต่ขาดทักษะการสื่อสารกับชาวต่างชาติ มีทักษะในการสืบค้นข้อมูลและใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ดีมาก แต่มีการสืบค้นน้อย มีความใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง แต่ขาดความทะเยอทะยาน มีมนุษยสัมพันธ์ปรับตนเองเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี แต่บางคนขาดความเคารพอาวุโส มีภาวะผู้นำ แต่บัณฑิตหลายคนยังขาดประสบการณ์การเป็นผู้นำ มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต แต่บางคนเห็นแก่เงินมากกว่าการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท มีความรับผิดชอบต่อสังคมดี แต่ขาดความอดทนในการทำงาน เมื่อจำแนกกลุ่มสาขาวิชา พบว่า บัณฑิตในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และ วิทยาศาสตร์สุขภาพมีจุดเด่นมากกว่าจุดด้อยทั้ง 9 ด้าน มีเพียงบัณฑิตสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มีจุดเด่นมากกว่าจุดด้อย 8 ด้าน โดยมีจุดด้อย ร้อยละ 100 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ทักษะทางภาษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

- ควรมีการบรรจุรายวิชาเกี่ยวกับบุคลิกภาพจิตวิทยา และจัดให้มีการอบรมบุคลิกภาพโดยเชิญวิทยากรจากสถาบันการเงิน ซึ่งนักศึกษาจะความรู้ตรงตามความต้องการของสถาบันการเงิน สำหรับด้านความรู้เน้นการศึกษาในรายวิชาการเงิน การบัญชี การตลาด และภาษาต่างประเทศ โดยเป็นการเรียนการสอนที่เน้นทั้งทฤษฎี และปฏิบัติ เพื่อให้ นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจระบบการทำงานอย่างมีขั้นตอน และสามารถเป็นพนักงานขายเครื่องมือทางการเงินของธนาคารได้อีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาในสถาบันการเงินที่เป็นธนาคารของภาครัฐ และสถาบันการเงินอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับบัณฑิตสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงาน

2.2 ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการผลต่อการรับบัณฑิตสาขาวิชาการเงิน
และการธนาคารเข้าปฏิบัติงาน





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัญญา รอดพิทักษ์. (2551). **วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินฝ่ายกิจการนครหลวง3 เขตศิริราช.** ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสาขาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป) : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์. (2522). **การอภิปรายจริยธรรมในสังคมไทยในจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- คลังความรู้ ทูปลูกปัญญา.(2555). [ออนไลน์].**สถาบันการเงิน.** เข้าถึงได้จาก : www.trueplookpanya.com/true/knowledge_detail.php?mul_content_id=937. (วันที่ค้นข้อมูล 20 ธันวาคม2555).
- จรัญญา ปานเจริญ และคณะ. (ม.ป.ป.). **วิธีการวิจัยทางธุรกิจ.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิรศักดิ์ สุทธาดล. (2552). **สมรรถนะของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหาร.** งานวิจัยภาควิชาการจัดการคณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จรรยาภรณ์ พานิชเจริญนาม. (2534). **กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2547). **การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ. (2548). **การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ.** กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชุตา จิตพิทักษ์. (2525). **พฤติกรรมศาสตร์เบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : สารมวลชน.
- เชิดศักดิ์ โสมวาสินธุ์.(2520). **การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ.** กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ณัชชัชชาคนารักษ์. (2540). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของธนาคารพาณิชย์ไทยตามทัศนะของผู้บริหาร.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2544). **ครูกับการปลูกฝังจริยธรรมแก่นักเรียน.** กรุงเทพฯ : บริษัทส่งเสริมการศึกษาและจริยธรรม จำกัด.

- ทวีศักดิ์ วิศิษฎ์กาญจนา. (2538). **การศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธิดิมา พลับปลิง และคณะ. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตและความ
พึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
รัตนโกสินทร์**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- นงรี สุขวัฒน์. (2538). **บุคลิกลักษณะพนักงานธนาคาร**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- น้ำทิพย์วิภาวิน. (2547). **การจัดการความรู้กับคลังความรู้**. กรุงเทพมหานคร : เอสอาร์พรีนติ้ง
แมสโปรดักส์ จำกัด.
- บรรจง จันทธาดา. (2527). **ปรัชญาการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนา.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. (2533). **แนวคิดในการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมของปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการในคู่มือการพัฒนาคุณธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- บรรเทา กิตติศักดิ์. (2528). **จริยธรรมทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บริษัท แปะซิฟิคโทรคมนาคมและโทรศัพท์จำกัด. (2554). **การจัดอันดับสถานะธนาคาร
พาณิชย์ไทย**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : www.logocheque.com/article/State-banks.php. (วันที่ค้นข้อมูล 12 กันยายน 2555).
- ปราณี คูเจริญไพศาล และคณะ. (2543). **ความต้องการบัณฑิตทางบริหารธุรกิจขององค์กร
ต่างๆ ในเขตภาคเหนือตอนบน**. ในประมวลผลการวิจัย การประชุมทางวิชาการ
บริการธุรกิจ ครั้งที่ 1 วันที่ 19 - 20 ตุลาคม 2543. พิมพ์ครั้งที่ 1. จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย : กรุงเทพมหานคร.
- ปรีชา ช้างขวัญยืน. (2535). **จริยธรรมกับบุคคล**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2527). **เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ พฤติกรรม
การกินของคนไทย**. กรุงเทพมหานคร คณะสาธารณสุขศาสตร์. ภาควิชาสุขศึกษา :
มหาวิทยาลัยมหิดล.

- พนัส หันนาคินทร์. (2526) . **การสอนค่านิยมและจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์พิชเนศการพิมพ์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคลากร**. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). **การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- พระยาอนุমানราชธน. (2516). **ชาติ-ศาสนา-วัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณาคาร.
- พศิน ตางจวง และคณะ. (2545). **ความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่สำเร็จการศึกษาปี 2540 – 2544**. เชียงใหม่ :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มงคลสิริขจรเดชสกุล. (2550). **การพัฒนาประสิทธิภาพการสรรหาพนักงาน
บริษัทยิบอินซอยจำกัด**. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รณสิทธิ์ แสงสูวอ และคณะ. (2546). **ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่จบจากสถาบัน
ราชภัฏมหาสารคาม ปีการศึกษา 2544 - 2545**. ทนุวิจัยจากสถาบัน
ราชภัฏมหาสารคาม : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2530). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถานพ.ศ. 2525**. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- วิทย์วิทสเวทย์. (2538). **จริยธรรมเบื้องต้น มนุษย์กับปัญหาจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- วิโรจน์ ชุณหะวัณ. (2553). **เอกสารประกอบการบรรยายคุณธรรม จริยธรรมและ
ธรรมาภิบาลในราชการพลเรือน**. ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม : สถาบันพัฒนาข้าราชการ
พลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- สมชาย คุ่มพูล. (2538). **การสรรหาและคัดเลือกบุคคลากรของธนาคาร เปรียบเทียบ
ระหว่างธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ธนาคารออมสิน และธนาคารไทย
พาณิชย์ จำกัด (มหาชน)**.งานวิจัย. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- สกล นิลวรรณ. (2522). **เอกสารนิเทศการศึกษา ฉบับที่ 218 : ปรัชญาเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ :
หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกครู.

- สตีเฟนอาร์โควี. (2546). 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง (สงกรานต์ จิตสุทธิภากร, ผู้แปล, **ต้นฉบับพิมพ์ปี 2002**). กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- สตีเฟนอาร์โควี. (2548). 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง (นภดล เวทสวัสดิ์, ผู้แปล, **ต้นฉบับพิมพ์ปี 2004**). กรุงเทพฯ : ดี เอ็ม จี.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2524). **ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษรบัณฑิต.
- สุชา จันทร์เอม. (2536). **จิตวิทยาทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุดาวรรณ ชันฉิมิตร. (2538). **พฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารของเด็กนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติในภาคใต้**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภา ชูพิกุลชัย. (2521). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สาโรช บัวศรี. (2523). **จริยธรรมไทยในสังคมปัจจุบัน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การสอน.
- สถาบัน The Act. (2555). **เส้นทางสู่อาชีพนักการเงินและการ**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : www.theactkk.net/home/homenew1/DetailsNews.asp?TID=1601. (วันที่ค้นข้อมูล 20 ธันวาคม 2555).
- สำนักพาณิชย์จังหวัดบุรีรัมย์. (2555). **ข้อมูลธุรกิจในจังหวัดบุรีรัมย์**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : pcoc.moc.go.th/wappPCOC/31/banks.php. (วันที่ค้นข้อมูล 12 กันยายน 2555).
- สุวิมล อังควานิช และคณะ. (2547). **ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อดิศักดิ์ ทองไข่มุกต์ และคณะ. (2553). **คุณธรรมและจริยธรรมหัวใจข้าราชการ**. (ออนไลน์). กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. เข้าถึงได้จาก : www.dmcr.go.th (วันที่ค้นข้อมูล 20 ธันวาคม 2555).
- อภาพรพรณ ทศนแสงสุรย์ และอภิชญา กำจรวิพุทธ. (2554). **การพัฒนาแบบประเมินบุคลิกภาพตามโมเดล DiSC® และแนวคิดทฤษฎีการเลือกอาชีพ (Theory of Vocational Choice) กับแบบสำรวจการเลือกอาชีพด้วยตนเอง (Self Direct Search) ของฮอลแลนด์ เพื่อการคัดเลือกพนักงานที่มีแนวโน้มจะเป็นบุคคลที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามแนวคิดลักษณะนิสัย 7 ประการของสตีเฟนโควี กรณีศึกษา : บริษัท จัดหางานแปซิฟิก 2000 จำกัด**. โครงการปริญญาโทบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2549). **ชุดตัวอย่างคำถามเพื่อการสัมภาษณ์คัดเลือกบุคลากร (Competency Based Interview Questions)**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอชอาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.

Ajzen I. (2006). **Behavioral Interventions Based on the Theory of Planned Behavior**.(online). Available : www.people.umass.edu/aizen.
(Access date :December 20, 2012)

Ajzen, I., and Fishbein, M. (1980). **Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Best, W.J. (1981). **Research in Education**.4th edition. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.

Castetter, W.B. (1976). **The Personnel Function in Educational Administration**.
2nd edition. New York: Macmillan.

Covey, S.R. (1989). **The Seven Habits of Highly Effective People**. New York: Simon and Schuster.

Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education**. New York. McGraw-hill Book.

UNFPA, (2011). **Impact of Demographic Change in Thailand**.(online). Available :
<http://thailand.unfpa.org/documents/symposium/Impact%20Full%20Report%20Eng%20UNFPA%20Web.pdf>. (Access date : December 24, 2012).

Lawrence, K.(1969). **Moral Education**MU.London; Rontledge K.

Lawrence, K. (1976). **Moral Education**MU. London:Rontledge K.

Richard, B., McClelland, D. C. (1982). **View Cart Already in Cart Leadership Motive Pattern and Long-Term Success in Management**.Journal of Applied Psychology. 67(6), 737-743.

Rest, J.R. (1976). **Moral Development and Behavior**. New York: Holt, Rinehart and Winston.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน
ในจังหวัดบุรีรัมย์”

คำชี้แจง :

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร (มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์) เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการปรับปรุงหลักสูตรและเป็นแนวทางในการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ต่อไป

คณะผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามดังกล่าว โดยแบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตอำเภอเมืองจังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนที่ 3 ความเป็นไปได้ที่จะรับบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาการเงินและการธนาคาร (มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์) เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินและข้อเสนอแนะอื่นๆ

คำตอบของท่านจะเก็บรักษาเป็นความลับ และจะไม่มีการใช้ข้อมูลใด ๆ ที่เปิดเผยเกี่ยวกับตัวท่านในการรายงานข้อมูล รวมทั้งจะไม่มีการใช้ข้อมูลดังกล่าวกับบุคคลภายนอกอื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาตจากท่าน

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านได้กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ อย่างถูกต้องครบถ้วน และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ หากท่านมีข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถาม โปรดติดต่อคณะผู้วิจัยที่

คณะผู้วิจัย

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในวงเล็บ () ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. () ชาย

2. () หญิง

2. อายุ

1. () 22-29 ปี

2. () 30-39 ปี

3. () 40-49 ปี

4. () 50-59 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. () ปริญญาตรี

2. () ปริญญาโท

3. () สูงกว่าปริญญาโท

4. ตำแหน่ง (โปรดระบุ).....

5. หน่วยงาน (โปรดระบุ)

7. แผนก (โปรดระบุ)



ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมายถูก (√) ลงในช่องขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ					
1.1 มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ					
1.2 มีลักษณะอ่อนน้อมถ่อมตน					
1.3 รูปลักษณ์หน้าตา และบุคลิกภายนอกมีผลต่อการรับเข้าปฏิบัติงาน					
1.4 มีความกล้าแสดงออกและแสดงความคิดเห็น					
1.5 มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน					
1.6 มีทักษะในการใฝ่รู้เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศในวิชาชีพ					
1.7 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
1.8 มีลักษณะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น					
2. ปัจจัยทางทักษะด้านความรู้					
2.1 มีความรู้พื้นฐานทางการเงิน					
2.2 มีความรู้พื้นฐานทางด้านบัญชี					
2.3 เกรดเฉลี่ย GPAX. ต้องไม่ต่ำกว่า 2.75					
2.4 ทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษมีผลอย่างมากต่อการตัดสินใจรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร					
2.5 มีความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมการคำนวณทางการเงิน					
2.6 มีความรู้ในในศาสตร์ทางด้านการจัดการเศรษฐกิจศาสตร์					

คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2.7 มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรและวัฒนธรรมในองค์กร					
2.8 มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยา และการชักนำลูกค้า					
2.9 มีความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมการคำนวณทางการเงิน(กองทุน ฯลฯ)					
2.10 มีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ทางการเงินขององค์กร					
3. ปัจจัยทางทักษะด้านการปฏิบัติงาน					
3.1 มีประสบการณ์/หรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพจากสถาบันการเงิน					
3.2 สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้					
3.3 สามารถสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และหน่วยงานได้					
3.4 สามารถขายผลิตภัณฑ์ขององค์กรได้					
3.5 มีความถูกต้อง และบริการลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ					
3.6 สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งความรู้ในการปฏิบัติงานได้					
4. ปัจจัยด้านพื้นฐานของครอบครัว					
4.1 พื้นฐานของครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งในการพิจารณารับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร					
4.2 บัณฑิตหรือครอบครัวมีหลักทรัพย์ในองค์กรมีผลต่อการตัดสินใจรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร					

คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4.3 มีการค้าประกันในการรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร					
5. ปัจจัยด้านคุณธรรม จริยธรรม					
5.1 มีความซื่อสัตย์					
5.2 มีความเสียสละ					
5.3 มีระเบียบ วินัย ในการปฏิบัติงาน					
5.4 ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของตนเอง					
5.5 เป็นบุคคลบำเพ็ญสาธารณประโยชน์แก่สังคม					
6. การตัดสินใจรับบัณฑิตเข้าปฏิบัติงาน					
6.1 รับเป็นพนักงานขององค์กรเนื่องจากมีคุณสมบัติที่ครบตามคุณสมบัติที่กำหนด					
6.2 รับเป็นพนักงานขององค์กรเนื่องจากมีคุณสมบัติที่ใกล้เคียงกับคุณสมบัติที่กำหนด					
6.3 รับเป็นพนักงานขององค์กรเนื่องจากใช้ระบบอุปถัมภ์					

ส่วนที่ 3 ความเป็นไปได้ที่จะรับนักศึกษา/บัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาการเงินและ

การธนาคาร (มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์) เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

หรือปฏิบัติงานของสถาบันการเงินและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในวงเล็บ () ที่ตรงกับข้อมูลและความคิดเห็นของ
ท่านมากที่สุด

1. ในอนาคตองค์กรของท่านมีความประสงค์รับนักศึกษา/บัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขา
การเงินและการธนาคาร (มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์) เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

1. () รับ
2. () ไม่รับ (โปรดระบุเหตุผล).....
3. () ไม่แน่ใจ (โปรดระบุเหตุผล).....

2. ในอนาคตองค์กรของท่านมีความประสงค์รับบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาการเงินและการ
ธนาคาร (มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์) เข้าปฏิบัติงาน

1. () รับ
2. () ไม่รับ
3. () ไม่แน่ใจ

3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....
.....
.....

****ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในการสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้****



ภาคผนวก ข
คุณภาพของเครื่องมือ

ตาราง 15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	ค่าความ เชื่อมั่น
1.		
1.1 ด้านบุคลิกภาพ		
1.	0.952	
2.	0.952	
3.	0.947	
4.	0.947	
5.	0.947	
6.	0.947	
7.	0.947	
8.	0.979	
รวม		0.9594
1.2 ด้านทักษะความรู้		
1.	0.990	
2.	0.989	
3.	0.990	
4.	0.987	
5.	0.987	
6.	0.987	
7.	0.987	
8.	0.990	
9.	0.990	
10.	0.987	
รวม		0.989

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	ค่าความ เชื่อมั่น
1.3 ทักษะด้านการปฏิบัติงาน		
1.	0.987	
2.	0.976	
3.	0.981	
4.	0.976	
5.	0.976	
6.	0.976	
รวม		0.984
1.4 ด้านพื้นฐานของครอบครัว		
1.	0.888	
2.	0.750	
3.	0.960	
รวม		0.916
1.5 ด้านคุณธรรม จริยธรรม		
1.	0.833	
2.	0.833	
3.	0.833	
4.	0.888	
5.	0.960	
รวม		0.900
1.6 ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจรับบัณฑิต		
1.	0.916	
2.	0.960	
3.	0.750	
รวม		0.916



ภาคผนวก ค
บริบท สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร

**หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร
(หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2555)**

ชื่อสถาบันอุดมศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
คณะ/สาขาวิชา : คณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชาการบัญชี

1. ชื่อหลักสูตร

ภาษาไทย : บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร
ภาษาอังกฤษ : Bachelor of Business Administration Program in Finance and Banking

2. ชื่อปริญญาและสาขาวิชา

ภาษาไทย : บธ.บ. (การเงินและการธนาคาร)
ภาษาอังกฤษ : B.B.A. (Finance and Banking)

3. ประวัติความเป็นมา

คณะวิทยาการจัดการ วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ เกิดขึ้นตามประกาศการแบ่งส่วนราชการของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2528 โดยแบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น 4 ภาค คือ ภาควิชาการจัดการทั่วไป ภาควิชาการบัญชี ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ เพื่อผลิตบัณฑิตสายศิลปศาสตร ะดับอนุปริญญาและปริญญาตรี ซึ่งสาขาวิชาที่เปิดสอนเป็นสาขาวิชาแรกคือ เศรษฐศาสตร์สหกรณ์ ในระยะต่อมากความต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาชีพด้านการจัดการได้รับความสนใจจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและบุคคลทั่วไปที่ปฏิบัติงานอยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ จึงได้เปิดสอนทั้งภาคปกติ ภาคพิเศษ และภาควันเสาร์-อาทิตย์ โดยมีสาขาที่เปิดสอนประกอบด้วย สาขาวิชาการจัดการทั่วไป สาขาวิชา

การจัดการทั่วไป (การตลาด) สาขาวิชาการจัดการทั่วไป (การบัญชี) สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ สาขาการบริหารธุรกิจ (สาขาการตลาด) การบริหารธุรกิจ (สาขาการบัญชี) สาขาวิชา เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ

ปี พ.ศ. 2538 ได้มีพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏขึ้นมาใช้แทนพระราชบัญญัติวิทยาลัย ครูจึงได้เปลี่ยนชื่อวิทยาลัยครูบุรีรัมย์เป็นสถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ ตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชา เปลี่ยนเป็นคนบดี ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานวิชาการเดิมจากที่เป็นภาควิชา เป็นการบริหารวิชาการแบบโปรแกรมวิชา ซึ่งสามารถเปิด-ปิดโปรแกรมวิชาได้ตามเหมาะสม ในสภาวะการนั้น

ปี พ.ศ. 2547 มีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขึ้นมาใช้แทนพระราชบัญญัติสถาบัน ราชภัฏ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์จึงมีฐานะเป็นนิติบุคคล

ปัจจุบันคณะวิทยาการจัดการ ได้มีการแบ่งหน่วยงานตามโครงสร้างใหม่ 2 หน่วยงาน คือ สำนักงานคนบดี และศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางธุรกิจ และได้มีการพัฒนาคุณภาพการ จัดการเรียนการสอนนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารธุรกิจและการจัดการอย่างต่อเนื่อง และได้เพิ่ม สาขาวิชาที่หลากหลายเพื่อให้ทันกับความต้องการของสังคม ทั้งในระดับอนุปริญญา และระดับ ปริญญาตรี โดยหลักสูตรที่เปิดสอนรวมทั้งสิ้น 8 สาขา คือ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป สาขาวิชา การบริหารธุรกิจ (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) การบริหารธุรกิจ (สาขาการบัญชี) สาขาการ บริหารธุรกิจ

(สาขาการตลาด) การบริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) สาขาวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สาขาวิชา นิเทศศาสตร์ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ

ผู้บริหารคณะวิทยาการจัดการตั้งแต่เริ่มต้นจากวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ มาเป็นมหาวิทยาลัย ราชภัฏบุรีรัมย์ มีผู้บริหารรวมทั้งสิ้น 7 คน ดังต่อไปนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอมอร แสงวงโรจน์ หัวหน้าคณะวิชาวิทยาการจัดการ
ระหว่างปีพ.ศ. 2528 - 2530

2. อาจารย์โฮม ตรีเดช หัวหน้าคณะวิชาวิทยาการจัดการ
ระหว่างปี พ.ศ. 2530 - 2534

3. อาจารย์จิรศักดิ์ ทองสร้อย หัวหน้าคณะวิชาวิทยาการจัดการ
ระหว่างปี พ.ศ. 2534 - 2536

4. รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์ หัวหน้าคณะวิชาวิทยาการจัดการ
ระหว่างปี พ.ศ. 2536 - 2538

5. อาจารย์สันติ ปานน้อย หัวหน้าคณะวิชาวิทยาการจัดการ
ระหว่างปี พ.ศ. 2538 - 2542
6. อาจารย์จีรศักดิ์ ทองสร้อย คณบดีคณะวิทยาการจัดการ
ระหว่างปี พ.ศ. 2542 - 2545
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพัตรา รักการศิลป์ คณบดีคณะวิทยาการจัดการ
ระหว่างปี พ.ศ. 2545 - 2550
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรถกร จตุกุล คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ระหว่างปี
พ.ศ. 2550 - 2556
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอมอร แสงวโรจน์ หัวหน้าคณะวิชาวิทยาการจัดการ
ระหว่างปีพ.ศ. 2556 – ปัจจุบัน

4. ปรัชญาและความสำคัญ

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการเงินและการธนาคาร เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถทางการบริหารธุรกิจ ด้านการเงินและการธนาคาร และมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถพัฒนาความรู้ด้วยการประยุกต์ใช้กับองค์ประกอบที่เหมาะสม ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติได้อย่างยั่งยืน

5. วิสัยทัศน์

สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะวิทยาการจัดการเป็นองค์การการศึกษาที่มีคุณภาพ ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

6. พันธกิจ

สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะวิทยาการจัดการมีพันธกิจและความรับผิดชอบการประกอบอาชีพ ครอบคลุมภาระงาน ประการด้วยกันคือ

1. ส่งเสริมวิชาการและให้การศึกษาด้านวิชาชีพขั้นสูง
2. ทำการวิจัย
3. ให้บริการวิชาการแก่สังคม
4. ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี

5. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ

7. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เมื่อสำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนี้แล้ว นักศึกษาจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ดังนี้

- 7.1 เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความเข้าใจด้านหลักการบริหารการเงินและการธนาคาร พร้อมทั้งนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 7.2 เพื่อให้บัณฑิตมีทักษะการวิเคราะห์ปัญหาทางการเงินและตัดสินใจแก้ไขปัญหาพร้อมแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง
- 7.3 เพื่อให้บัณฑิตมีโลกทัศน์กว้าง มีจิตสำนึก คุณธรรมและจริยธรรมในการประกอบอาชีพที่รับผิดชอบต่อองค์กรและสังคม
- 7.4 เพื่อให้บัณฑิตสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสารสนเทศให้เหมาะสมกับการบริหารการเงินได้

8. หลักสูตร

1. จำนวนหน่วยกิต รวมตลอดหลักสูตร	ไม่น้อยกว่า	137	หน่วยกิต
2. โครงสร้างหลักสูตร			
ก. หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	ไม่น้อยกว่า	30	หน่วยกิต
กลุ่มวิชาภาษา		9	หน่วยกิต
กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์		6	หน่วยกิต
กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์		6	หน่วยกิต
กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์กับคณิตศาสตร์		6	หน่วยกิต
และเลือกอีก		3	หน่วยกิต
ข. หมวดวิชาเฉพาะ	ไม่น้อยกว่า	101	หน่วยกิต
วิชาแกน		30	หน่วยกิต
วิชาเฉพาะด้าน		63	หน่วยกิต
วิชาบังคับ		30	หน่วยกิต
วิชาเลือก		33	หน่วยกิต

วิชาพื้นฐานวิชาชีพและวิชาชีพ 8 หน่วยกิต
 ค. หมวดวิชาเลือกเสรี ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต

9. ชื่อ นามสกุล ตำแหน่งและคุณวุฒิของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิ/สาขา สถาบัน :ปีที่สำเร็จการศึกษา
1	นางสาวรัชนิกร บวรชาติ	อาจารย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) การบัญชี มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล : พ.ศ. 2544 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) การเงินและการ ธนาคาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง : พ.ศ. 2551
2	นางสาวเกษมะณี การินทร์	อาจารย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง : พ.ศ. 2548 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) การเงินและการ ธนาคาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง : พ.ศ. 2554
3	นางสาวนงลักษณ์ ทองศรี	อาจารย์	เศรษฐศาสตร์ (ศ.บ.) การเงินการธนาคาร วิทยาลัยการค้า : พ.ศ. 2523 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล : พ.ศ. 2538
4	นางสาวขวัญนภา วงศ์ไพศาลศิริกุล	อาจารย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) การบัญชี มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล : พ.ศ. 2543 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง : พ.ศ. 2548
5	นายณัฐวุฒิ ชูขวัญ	อาจารย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) การจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ : พ.ศ. 2550 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น : พ.ศ. 2554

10. อาชีพที่สามารถประกอบได้หลังสำเร็จการศึกษา

- 10.1 นักการเงินการธนาคาร
- 10.2 นักวิเคราะห์หังบการเงิน
- 10.3 ที่ปรึกษาทางการเงิน
- 10.4 ที่ปรึกษาด้านการลงทุน
- 10.5 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบสถาบันการเงิน
- 10.6 เจ้าหน้าที่การเงินทั้งภาครัฐและเอกชน
- 10.7 ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง





ภาคผนวก ง
หนังสือขออนุญาตตอบแบบสอบถาม





ภาคผนวก จ
การจัดอันดับสถานะธนาคารพาณิชย์ไทย
ณ วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2554

ตารางที่ 16 อันดับธนาคารพาณิชย์ไทยเงินให้สินเชื่อหลังหักค่าเพื่อหนี้สงสัยจะสูญแล้ว

ณ วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2554

(หน่วย : ล้านบาท)

เพิ่มขึ้น (ลดลง)	ชื่อธนาคาร	ส่วนแบ่งตลาด				
		ตุลาคม	กันยายน	จำนวนเงิน	ร้อยละ	ร้อยละ
ลำดับที่						
1	กรุงไทย	1,326,908	1,283,013	43,896	3.42	17.48
2	กรุงเทพ	1,282,482	1,279,020	3,462	0.27	16.89
3	ไทยพาณิชย์	1,209,225	1,174,089	35,136	2.99	15.93
4	กสิกรไทย	1,149,734	1,152,131	-2,397	-0.21	15.14
5	ธนาชาติ	607,097	368,136	238,961	64.91	8.00
6	กรุงศรีอยุธยา	606,127	606,538	-411	-0.07	7.98
7	ทหารไทย	365,202	364,846	356	0.1	4.81
8	นครหลวงไทย	236,054	236,054	-	-	3.11
9	ยูไนเต็ดโอเวอร์ซี ไทย	180,244	177,357	2,887	1.63	2.37
10	ทิสโก้	174,776	172,071	2,705	1.57	2.3
11	เกียรตินาคิน	126,323	125,106	1,217	0.97	1.66
12	ซีไอเอ็มบี ไทย	107,137	107,137	-	-	1.41
13	สแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดไทย	92,693	92,693	-	-	1.22
14	ไอซีบีซี ไทย	60,364	60,364	-	-	0.8
15	แลนด์ & เฮาส์เพื่อรายย่อย	50,466	48,198	2,269	4.71	0.66
16	ไทยเครดิตเพื่อรายย่อย	16,854	16,755	98	0.59	0.22
	รวม	7,591,686	7,263,508	328,176	4.52	100

ที่มา : จากการจัดอันดับสถานะธนาคารพาณิชย์ไทย, โดยบริษัท แอปซิฟิคโทรคมนาคมและ

โทรศัพท์ จำกัด, 2554, ค้นเมื่อ 12 กันยายน 2555, จาก

<http://www.logocheque.com/article/State-banks.php>

ตารางที่ 17 อันดับธนาคารพาณิชย์ไทย เงินฝากเพียงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2544

(หน่วย : ล้านบาท)

เพิ่มขึ้น (ลดลง)	ลำดับที่	ชื่อธนาคาร	ส่วนแบ่งตลาด				
			ตุลาคม	กันยายน	จำนวนเงิน	ร้อยละ	ร้อยละ
	1	กรุงไทย	1,529,461	1,483,670	45,810	3.09	20.49
	2	กรุงไทย	1,314,456	1,269,461	44,995	3.54	17.61
	3	กสิกรไทย	1,261,303	1,257,001	4,302	0.34	16.9
	4	ไทยพาณิชย์	1,137,429	1,106,326	31,103	2.81	15.24
	5	กรุงศรีอยุธยา	544,257	541,411	2,846	0.53	7.29
	6	ทหารไทย	476,538	451,447	25,091	5.56	6.38
	7	นครหลวงไทย	445,263	203,270	241992 1	19.06	5.96
	8	ธนาชาติ	255,968	255,968	-	-	.43
	9	ยูไนเต็ดโอเวอร์ซี ไทย	138,603	128,235	10,368	8.08	1.86
	10	สแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด ไทย	101,758	101,758	-	-	1.36
	11	ซีไอเอ็มบี ไทย	92,846	92,846	-	-	1.24
	12	เกียรตินาคิน	67,741	68,627	- 887	-1.29	0.91
	13	ทิสโก้	40,710	37,994	2,716	7.15	0.55
	14	ไอซีบีซี ไทย	22,741	22,741	-	-	0.3
	15	แลนด์ & เฮาส์-เพื่อรายย่อย	21,709	21,519	191	0.89	0.29
	16	ไทยเครดิต-เพื่อรายย่อย	14,495	14,571	-76	-0.52	0.19
		รวม	7,465,296	7,056,845	408,451	0.79	100

ที่มา : จาก การจัดอันดับสถานะธนาคารพาณิชย์ไทย, โดยบริษัท แปซิฟิกโทรคมนาคมและ

โทรศัพท จำกัด, 2554, ค้นเมื่อ 12 กันยายน 2555, จาก

<http://www.logocheque.com/article/State-banks.php>

ตารางที่ 18 อันดับธนาคารพาณิชย์ไทย สินทรัพย์เพียงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2544

(หน่วย : ล้านบาท)

เพิ่มขึ้น (ลดลง)	ลำดับที่	ชื่อธนาคาร	ส่วนแบ่งตลาด				
			ตุลาคม	กันยายน	จำนวนเงิน	ร้อยละ	ร้อยละ
	1	กรุงเทพ	2,019,130	1,952,860	66,270	3.39	7.46
	2	กรุงไทย	1,897,268	1,912,458	-16,190	-0.79	16.41
	3	ไทยพาณิชย์	1,748,009	1,683,582	64,427	3.83	15.12
	4	กสิกรไทย	1,729,569	1,663,278	66,291	3.99	14.96
	5	กรุงศรีอยุธยา	920,954	862,667	58,287	6.76	7.96
	6	ธนาชาติ	879,173	540,850	338,323	62.55	7.6
	7	ทหารไทย	681,013	657,245	23,767	3.62	5.89
	8	นครหลวงไทย	376,076	376,076	-	-	3.25
	9	สแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด ไทย	283,683	283,683	-	-	2.45
	10	ยูไนเต็ดโอเวอร์ซี ไทย	283,320	292,298	-8,977	-3.07	2.45
	11	ทิสโก้	213,583	197,916	15,667	7.92	1.85
	12	เกียรตินาคิน	186,339	187,755	-1,416	-0.75	1.61
	13	ซีไอเอ็มบี ไทย	157,493	157,493	-	-	1.36
	14	ไอซีบีซี ไทย	88,104	88,104	-	-	0.76
	15	แลนด์ & เฮาส์-เพื่อรายย่อย	78,512	77,715	845	1.09	0.68
	16	ไทยเครดิต-เพื่อรายย่อย	20,422	20,872	-450	-2.15	0.18
		รวม	11,562,696	10,954,851	607,845	5.55	100

ที่มา : จาก การจัดอันดับสถานะธนาคารพาณิชย์ไทย, โดยบริษัท แปซิฟิกโทรคมนาคมและ

โทรศัพท์ จำกัด, 2554, ค้นเมื่อ 12 กันยายน 2555, จาก

<http://www.logocheque.com/article/State-banks.php>



ประวัติคณะผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย)	นางสุพัตรา รักการศิลป์
ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ)	Mrs. Supatra Rakarnsin
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8
หน่วยงานที่สังกัด	สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ที่ติดต่อได้สะดวก	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ 439 ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ 31000 โทรศัพท์ 044-611221 โทรสาร 044-621204
ประวัติการศึกษา	
ปริญญาโท	หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปริญญาตรี	หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาธุรกิจศึกษา- การบัญชี วิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ผลงานทางวิชาการ	
หัวหน้าโครงการวิจัย	ความคิดเห็นของนักศึกษาสาขาวิชาการเงิน การธนาคารที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว	ความคิดเห็นของนักศึกษาสาขาวิชาการเงิน การธนาคาร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย)	นายสมคิด ยาเคน
ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ)	Mr. Somkid yaken
ตำแหน่งปัจจุบัน	พนักงานมหาวิทยาลัย
หน่วยงานที่สังกัด	สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ที่ติดต่อได้สะดวก	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ 439 ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ 31000 โทรศัพท์ 044-611221 โทรสาร 044-621204
ประวัติการศึกษา	
ปริญญาเอก	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (พาณิชย) มหาวิทยาลัยไมซอร์
ปริญญาโท	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการเงินและ การธนาคาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
ปริญญาตรี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาสถิติประยุกต์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย)	นางสาวรัชนีกร บวรชาติ
ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ)	Miss Ratchaneekorn Bovornchat
ตำแหน่งปัจจุบัน	พนักงานมหาวิทยาลัย
หน่วยงานที่สังกัด	สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ที่ติดต่อได้สะดวก	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ 439 ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ 31000 โทรศัพท์ 044-611221 โทรสาร 044-621204
ประวัติการศึกษา	
ปริญญาโท	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการเงินและ การธนาคารมหาวิทยาลัยรามคำแหง
ปริญญาตรี	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย)	นางสาวเกษมะณี การ์รินทร์
ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ)	Miss ketmanee Karin
ตำแหน่งปัจจุบัน	พนักงานมหาวิทยาลัย
หน่วยงานที่สังกัด	สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ที่ติดต่อได้สะดวก	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ 439 ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ 31000 โทรศัพท์ 044-611221 โทรสาร 044-621204
ประวัติการศึกษา	
ปริญญาโท	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการเงินและ การธนาคาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ปริญญาตรี	การจัดการ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย)	นายณัฐวุฒิ ชูชวลัญ
ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ)	Mr. Nattawut Chukhuan
ตำแหน่งปัจจุบัน	พนักงานมหาวิทยาลัย
หน่วยงานที่สังกัด	สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ที่ติดต่อได้สะดวก	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ 439 ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ 31000 โทรศัพท์ 044-611221 โทรสาร 044-621204
ประวัติการศึกษา	
ปริญญาโท	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ปริญญาตรี	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการเงิน
และการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในจังหวัดบุรีรัมย์**
**Factors Influencing the Making Decision for Hiring Finance and Banking
Graduate : Case study Financial Institute in Buriram Province.**

สุพัตรา รักษาการศิลป์ และคณะ

อาจารย์สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และโดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในสถาบันการเงินของธนาคารพาณิชย์ ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 16 คน ประกอบด้วยผู้มีอำนาจในการสรรหาพนักงานของสาขาในเขตอำเภอเมืองและศูนย์ธุรกิจของจังหวัดที่มีการจัดส่งพนักงานไปประจำนอกเขตอำเภอเมือง ในช่วงระยะเวลา พฤศจิกายน 2555 - มีนาคม 2556

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศหญิง อายุระหว่าง 40 - 49 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งผู้จัดการสาขาและผู้ช่วยผู้จัดการสาขา หน่วยงานเป็น บมจ. ธนาคารกรุงศรี , บมจ. ธนาคารธนชาติ , บมจ. ธนาคารกรุงเทพ , บมจ. ธนาคารกสิกรไทย , บมจ. ธนาคารไทยพาณิชย์ , บมจ. ธนาคารซีไอเอ็มบีไทย , บมจ. ธนาคารทหารไทย และ , บมจ. ธนาคารเกียรตินาคิน และแผนกเป็นแผนกเจ้าหน้าที่บริการธุรกิจ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ ด้านปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านพื้นฐานของครอบครัว และด้านคุณธรรม จริยธรรม มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

คำสำคัญ : สถาบันการเงิน , การตัดสินใจรับบัณฑิต , บัณฑิตสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร

Abstract

The purposes of this study the various factors that influence the making decisions of recruiters to hire Business Administration graduate in Finance and Banking from Buriram Rajbhat University. This is a quantitative research. The data were collected using questionnaires from the recruiters. The population consists of the 16 recruiters who handle for hiring staff for the business center and Maung branch in Buriram province. The period of this study is from November 2012 to March 2013.

The results show that the interviewees consist of the female more than male, aged between 40-49 years, bachelor degree, equally managers and assistant managers, eight commercial banks, and business services department, management department and marketing departments. The moral and ethics, family background, skill in performance, knowledge, and personality influence the decision making of the recruiters to hire Business Administration Graduate in Finance and Banking for financial institutions in Buriram province. Most financial institutions are reluctant to hire the Business Administration students in finance and banking for internships in their offices, because the commercial bank policy does not have the internship program. Contrastively, they are willing to hire the Business Administration graduates in finance and banking, if the graduates match their qualification requirements and suitable for the post.

Key word : Financial Institute , Making Decision , Finance and Banking Graduate

1. บทนำ

ในยุคปัจจุบันการดำเนินธุรกิจนั้นเต็มไปด้วยการแข่งขัน องค์กรต่าง ๆ จึงต่างพากันพัฒนาธุรกิจของตนเองให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น บุคลากรในองค์กรจึงเปรียบเสมือนเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร ดังนั้น การมีบุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานจึงถือเป็นข้อได้เปรียบอย่างหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างต่อเนื่องและมั่นคง (อาภาพรพน ทศนแสงสุรย์ และอภิชาฎา กำจรวิพุธ, 2554) ซึ่งบุคคลแต่ละคนก็必将มีความแตกต่างกันทั้งความสามารถและบุคลิกภาพโดยความแตกต่างระหว่างบุคคลดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแต่ละประเภทได้แตกต่างกัน การรับพนักงานเข้าทำงานในองค์กรธุรกิจ ถ้าจัดให้มีกระบวนการคัดเลือกโดยยึดหลักปรัชญาความแตกต่างระหว่าง

บุคคล โดยคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ย่อมส่งเสริมให้องค์กรธุรกิจเจริญก้าวหน้า และยังเป็นผลดีต่อตัวพนักงานที่ได้อำนาจซึ่งเหมาะสมกับตนเอง ซึ่งการที่จะได้คนที่มีเหมาะสมกับงานเข้ามาเป็นพนักงานตำแหน่งต่าง ๆ ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงพยายามสร้างความได้เปรียบในด้านการแข่งขัน ด้วยการมุ่งเน้นไปที่การลงทุนด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถ (Fit the Right Company) และเหมาะสมกับลักษณะงาน (Fit the Right Job) (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2549) กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่องค์กร ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการที่จะมีโอกาสสร้างคุณภาพสำหรับองค์กรในอนาคต และถือเป็นประตูด่านแรกที่องค์กรจะใช้เป็นเครื่องมือคัดกรองบุคคลที่มีคุณภาพเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรทุกแห่งจำเป็นต้องดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมตรงตามความต้องการมากที่สุด เนื่องจากการตัดสินใจเลือกบุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้าทำงานในองค์กรนั้น หากตัดสินใจผิดพลาดจะหมายถึงการปฏิเสธคนดี คนเก่ง ออกไป ดังนั้น องค์กรควรจะต้องใช้ความสำคัญกับกระบวนการดังกล่าว และเพิ่มความพิถีพิถันในการคัดเลือกบุคคลให้มากยิ่งขึ้น (อาภาพรพรรณ ทศนแสงสุรย์ และ อภิชนา กำจรวิพุธ, 2554)

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขต จังหวัดบุรีรัมย์

3. ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 กลุ่มประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขต จังหวัดบุรีรัมย์ ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารธนาคารในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 16 คนและเก็บแบบสอบถามได้ 16 ฉบับ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามตามที่คณะผู้วิจัยสร้างตามแนวของวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของงานวิจัยเพื่อเก็บข้อมูลจากผู้บริหารธนาคารในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นจำนวนทั้งสิ้น 16 คน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตอำเภอ

เมืองจังหวัดบุรีรัมย์ และความเป็นไปได้ที่จะรับบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาการเงินและการธนาคาร (มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์) เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3.3 การวิเคราะห์ทางสถิติ

3.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่ใช้บรรยายลักษณะคุณสมบัติของประชากร สามารถแบ่งลักษณะการวิเคราะห์หรือออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากร ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่จะรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

3.1.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลในด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์จากแบบสอบถาม

3.2 สถิติอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นการนำวิธีทางสถิติมาใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) โดยใช้ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square)

3.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ งานวิจัยนี้สามารถช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้จัดทำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาวิชาการการเงินและการธนาคารมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ทราบถึงแนวทาง หลักการและลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสถาบันการเงิน ในจังหวัดบุรีรัมย์ รวมไปถึงเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการบริหารหลักสูตรที่เหมาะสมให้แก่นักศึกษา และเป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในตลาดแรงงานให้เพิ่มมากขึ้น

4. ผลการวิจัย

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	7	43.80
1.2 หญิง	9	56.20
รวม	16	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
2.1 22 - 29 ปี	2	12.50
2.2 30 - 39 ปี	1	6.20
2.3 40 - 49 ปี	11	68.80
2.4 50 - 59 ปี	2	12.50
รวม	16	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1ปริญญาตรี	16	100.00
รวม	100	100.00
4. ตำแหน่ง		
4.1 ผู้จัดการสาขา	8	50.00
4.2 ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา	8	50.00
รวม	16	100.00
5. หน่วยงาน		
5.1 บมจ. ธนาคารกรุงศรี	2	12.50
5.2 บมจ. ธนาคารธนชาติ	2	12.50
5.3 บมจ. ธนาคารกรุงเทพ	2	12.50
5.4 บมจ. ธนาคารกสิกรไทย	2	12.50
5.5 บมจ. ธนาคารไทยพาณิชย์	2	12.50
5.6 บมจ. ธนาคารซีไอเอ็มบีไทย	2	12.50
5.7 บมจ. ธนาคารทหารไทย	2	12.50
5.8 บมจ. ธนาคารเกียรตินาคิน	2	12.50
รวม	16	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
6. แผนก		
6.1 บริการดูแลองค์กรทั้งสาขา	5	31.20
6.2 เจ้าหน้าที่บริการธุรกิจ	8	50.00
6.3 การตลาด	3	18.80
รวม	16	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศหญิง จำนวน 9 คน (ร้อยละ 56.20) อายุระหว่าง 40 - 49 ปี จำนวน 11 คน (ร้อยละ 68.80) รองลงมาอายุระหว่าง 22 - 29 ปี และ 50 - 59 ปี จำนวน 2 คน (ร้อยละ 12.50) ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 16 คน (ร้อยละ 100.00) ตำแหน่งผู้จัดการสาขาและผู้ช่วยผู้จัดการสาขา จำนวน 8 คน (ร้อยละ 50.00) หน่วยงานเป็นบมจ. ธนาคารกรุงศรี บมจ. ธนาคารธนชาติบมจ. ธนาคารกรุงเทพ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย บมจ. ธนาคารไทยพาณิชย์ บมจ. ธนาคารซีไอเอ็มบีไทย บมจ. ธนาคารทหารไทย และ บมจ. ธนาคารเกียรตินาคิน จำนวนหน่วยงานละ 2 คน (ร้อยละ 12.50) และแผนกเป็นแผนกเจ้าหน้าที่บริการธุรกิจ จำนวน 8 คน (ร้อยละ 50.00) รองลงมาแผนกบริการดูแลองค์กรทั้งสาขา จำนวน 5 คน (ร้อยละ 31.20)

ตารางที่ 2 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน ของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
1. ด้านบุคลิกภาพ	4.37	0.64	มาก
2. ด้านความรู้	3.86	0.78	มาก
3. ด้านปฏิบัติงาน	4.27	0.76	มาก
4. ด้านพื้นฐานของครอบครัว	2.98	1.14	ปานกลาง
5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.49	0.78	มาก
6. ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจรับบัณฑิต	3.44	0.83	ปานกลาง
โดยรวม	3.90	0.82	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาการเงินและการธนาคาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.78) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.64) และด้านปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 3 ข้อมูลความเป็นไปได้ในการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเข้าปฏิบัติงาน ของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

ข้อมูลความเป็นไปได้ในการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเข้าปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ความเป็นไปได้ในการรับบัณฑิต เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ		
1.1 รับ	9	56.30
1.2 ไม่รับ	4	25.00
1.3 ไม่แน่ใจ	3	18.80
รวม	16	100.00
2. ความเป็นไปได้ในการรับบัณฑิต เข้าปฏิบัติงานในองค์กร		
2.1 รับ	13	81.30
2.2 ไม่รับ	2	12.50
2.3 ไม่แน่ใจ	1	6.20
รวม	16	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้อมูลความเป็นไปได้ในการรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเข้าปฏิบัติงาน ของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการบัณฑิต บริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำนวน 9 คน (ร้อยละ 56.30) รองลงมาไม่ต้องการบัณฑิตเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 25.00) และมีความต้องการบัณฑิต บริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานในองค์กร จำนวน 13 คน (ร้อยละ 81.30) รองลงมาไม่ต้องการบัณฑิต บริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานในองค์กร จำนวน

2 คน (ร้อยละ 12.50)

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานหลัก (H_0) : บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจ

สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานรอง (H_1) : บุคลิกภาพไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจ

สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

ตารางที่ 4 สรุปค่าสถิติในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

รายการ	Chi-square	df	Sig.
1. มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ	1.046	4	0.903
2. มีลักษณะอ่อนน้อมถ่อมตน	0.738	2	0.691
3. รูปลักษณ์หน้าตา และบุคลิกภายนอกมีผลต่อการรับเข้าปฏิบัติงาน	9.670	6	0.139
4. มีความกล้าแสดงออกและแสดงความคิดเห็น	2.215	2	0.330
5. มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	3.000	4	0.558
6. มีทักษะในการใฝ่รู้เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศในวิชาชีพ	2.154	4	0.707
7. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.692	4	0.449
8. มีลักษณะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	2.215	4	0.696

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่า Significance ของมีบุคลิกภาพความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.903 มีลักษณะอ่อนน้อมถ่อมตนเท่ากับ 0.691 รูปลักษณ์หน้าตาและบุคลิกภายนอกมีผลต่อการรับเข้าปฏิบัติงานเท่ากับ 0.139 มีความกล้าแสดงออกและแสดงความคิดเห็นเท่ากับ 0.330 มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.558 มีทักษะในการใฝ่รู้เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศในวิชาชีพเท่ากับ 0.707 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเท่ากับ 0.449 และมีลักษณะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นเท่ากับ 0.696 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (0.05) จึงยอมรับ H_0

ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงิน และการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานข้อที่ 2 ทักษะความรู้มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานหลัก (H_0) : ทักษะความรู้มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานรอง (H_1) : ทักษะความรู้ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

ตารางที่ 5 สรุปค่าสถิติในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

รายการ	Chi-square	df	Sig.
1. มีความรู้พื้นฐานทางการเงิน	5.846	4	0.211
2. มีความรู้พื้นฐานทางด้านบัญชี	3.282	4	0.512
3. เกรดเฉลี่ย GPAX. ต้องไม่ต่ำกว่า 2.75	8.205	4	0.084
4. ทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษมีผลอย่างมากต่อการตัดสินใจรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร	3.795	6	0.704
5. มีความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมการคำนวณทางการเงิน	4.846	6	0.564
6. มีความรู้ในในศาสตร์ทางการจัดการ เศรษฐศาสตร์	3.282	4	0.512
7. มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรและวัฒนธรรมในองค์กร	5.231	6	0.515
8. มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยา และการชักนำลูกค้า	6.769	4	0.149
9. มีความรู้เกี่ยวกับการขายเครื่องมือทางการเงิน (กองทุน ฯลฯ)	3.692	4	0.449
10. มีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ทางการเงินขององค์กร	1.978	6	0.922

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่า Significance ของความรู้พื้นฐานทางการเงินเท่ากับ 0.211 มีความรู้พื้นฐานทางด้านบัญชีเท่ากับ 0.512 เกรดเฉลี่ย GPAX. ต้องไม่ต่ำกว่า 2.75 เท่ากับ 0.084 ทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษมีผลอย่างมากต่อการตัดสินใจรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร เท่ากับ 0.704 มีความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมการคำนวณทางการเงินเท่ากับ 0.564 มีความรู้ในศาสตร์ทางการจัดการ เศรษฐศาสตร์เท่ากับ 0.512 มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรและวัฒนธรรมในองค์กร เท่ากับ 0.515 มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยา และการชักนำลูกค้าเท่ากับ 0.149 มีความรู้เกี่ยวกับ

การขายเครื่องมือทางการเงิน (กองทุน ฯลฯ) เท่ากับ 0.449 และมีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ทางการเงินขององค์กรเท่ากับ 0.922 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (0.05) จึงยอมรับ H_0 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ทักษะความรู้มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานข้อที่ 3 ทักษะการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานหลัก (H_0) : ทักษะการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานรอง (H_1) : ทักษะการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

ตารางที่ 6 สรุปค่าสถิติในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

รายการ	Chi-square	df	Sig.
1. มีประสบการณ์/หรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพจากสถาบันการเงิน	6.154	4	0.188
2. สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้	3.282	4	0.512
3. สามารถสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และหน่วยงานได้	3.385	4	0.496
4. สามารถขายผลิตภัณฑ์ขององค์กรได้	1.678	4	0.795
5. มีความถูกต้อง และบริการลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ	2.014	6	0.918
6. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งความรู้ในการปฏิบัติงานได้	5.908	4	0.206

จากตารางที่ 6 พบว่า ค่า Significance ของการมีประสบการณ์/หรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพจากสถาบันการเงินเท่ากับ 0.188 สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้เท่ากับ 0.512 สามารถสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และหน่วยงานได้เท่ากับ 0.496 สามารถขายผลิตภัณฑ์ขององค์กรได้เท่ากับ 0.795 มีความถูกต้อง และบริการลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพเท่ากับ 0.918 สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งความรู้ในการปฏิบัติงานได้เท่ากับ 0.206 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (0.05) จึงยอมรับ H_0 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ทักษะ

การปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร
เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานข้อที่ 4 พื้นฐานของครอบครัวมีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจ

สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานหลัก (H_0) : พื้นฐานของครอบครัวมีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิต
บริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานรอง (H_1) : พื้นฐานของครอบครัวไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิต
บริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

ตารางที่ 7 สรุปค่าสถิติในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

รายการ	Chi-square	df	Sig.
1. พื้นฐานของครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งในการ พิจารณา รับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร	5.077	8	0.749
2. บัณฑิตหรือครอบครัวมีหลักทรัพย์ในองค์กรมีผลต่อการ ตัดสินใจรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร	6.667	8	0.573
3. มีการค้าประกันในการรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กร	5.231	8	0.733

จากตารางที่ 7 พบว่า ค่าSignificance ของพื้นฐานของครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งในการ
พิจารณารับเข้าเป็นพนักงานขององค์กรเท่ากับ 0.749 บัณฑิตหรือครอบครัวมีหลักทรัพย์ในองค์กรมี
ผลต่อการตัดสินใจรับเข้าเป็นพนักงานขององค์กรเท่ากับ 0.573 และมีการค้าประกันในการรับเข้า
เป็นพนักงานขององค์กรเท่ากับ 0.733 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (0.05) จึงยอมรับ H_0
ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า พื้นฐานของครอบครัวมีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานข้อที่ 5 คุณธรรมจริยธรรมมีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานหลัก (H_0) : คุณธรรมจริยธรรมไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

สมมติฐานรอง (H_1) : คุณธรรมจริยธรรมไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

ตารางที่ 8 สรุปค่าสถิติในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5

รายการ	Chi-square	df	Sig.
1. มีความซื่อสัตย์	0.852	4	0.931
2. มีความเสียสละ	4.564	4	0.335
3. มีระเบียบ วินัย ในการปฏิบัติงาน	1.231	4	0.873
4. ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของตนเอง	1.678	4	0.795
5. เป็นบุคคลบำเพ็ญสาธารณประโยชน์แก่สังคม	1.758	4	0.780

จากตารางที่ 8 พบว่า ค่าSignificance ของความซื่อสัตย์เท่ากับ 0.931 มีความเสียสละเท่ากับ 0.573 มีระเบียบ วินัย ในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.873 ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของตนเองเท่ากับ 0.795 และเป็นบุคคลบำเพ็ญสาธารณประโยชน์แก่สังคมเท่ากับ 0.780 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (0.05) จึงยอมรับ H_0 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า คุณธรรมจริยธรรมมีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน

5. อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้

ด้านปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมาก และด้านพื้นฐานของครอบครัวและด้านพฤติกรรมการตัดสินใจรับบัณฑิต อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มุ่งเน้นไปที่การลงทุนด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถ (Fit the Right Company) และเหมาะสมกับลักษณะงาน (Fit the Right Job) กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่องค์กร ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการที่จะมีโอกาสสร้างคุณภาพสำหรับองค์กรในอนาคต และการที่จะได้บุคคลที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการขององค์กร นั้นสามารถนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายได้ และปัจจัยที่องค์กรมาใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดสรรบุคคลด้านการเงินและการธนาคาร เข้าทำงานมีปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ ทักษะด้านการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพพื้นฐานของครอบครัว คุณธรรมจริยธรรมที่เป็นตัวกำหนดในการรับบุคลากร ดังนั้นสถานศึกษาควรที่จะมีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการเน้นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการสร้างบัณฑิตที่มีความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงานที่สูงขึ้น โดยการเน้นที่หลักสูตรของสาขาวิชานั้น ๆ ให้มีการเรียนการสอนทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่ตรงตามลักษณะอันพึงประสงค์ของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับวิจัยของ สุวิมล อังควานิช และคณะ (2547) พบว่า ผู้ใช้มีความต้องการคุณลักษณะของบัณฑิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้พบว่าผู้ใช้ในภาคราชการและเอกชนมีความต้องการโดยรวมในระดับสูงกว่าผู้ใช้ภาครัฐวิสาหกิจ และมีตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด สามารถอธิบายคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ผู้ใช้บัณฑิตต้องการได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านเจตคติและจรรยาบรรณในวิชาชีพที่ต้องการ องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง องค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ องค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ และองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ

2. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะความรู้ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านพื้นฐานของครอบครัว และด้านคุณธรรม จริยธรรม มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสรรหาบัณฑิตบริหารธุรกิจสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร เข้าปฏิบัติงานของสถาบันการเงิน เนื่องจาก การทำงานในองค์กรพนักงานทุกคนจะต้องสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กร นอกจากผลงานที่ดีแล้ว พนักงานที่ดี ก็ต้องมีพฤติกรรมที่ดีด้วย ซึ่งพนักงานแต่ละคนที่ทำงานในองค์กร จะประสบความสำเร็จไม่เท่ากัน การที่พนักงานคนหนึ่งจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้นั้น นอกจากความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบแล้ว ยังต้องมีพฤติกรรมที่เป็นการส่งเสริมให้พนักงานประสบความสำเร็จในการทำงานในองค์กรได้ สอดคล้องกับวิจัยของ ปราณี คูเจริญไพศาล และคณะ (2543) พบว่า คุณสมบัติ 3 อันดับแรกที่องค์กรต้องการในการรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีและปริญญาโทเข้าทำงาน คือ ต้องการให้บัณฑิตมีความรับผิดชอบ มีจริยธรรม และความซื่อสัตย์ และมีความภาคภูมิใจกับ

องค์กร ต้องการบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่มีความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ และบัณฑิตปริญญาโทที่มีความสามารถด้านภาษา นอกเหนือจากควมมีไหวพริบ และปฏิภาณ และบุคลิกภาพที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนายจ้างที่มีความพึงพอใจของบัณฑิตด้านทักษะภาษาและความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ปรับตนเองเข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านคุณธรรม จริยธรรม ในระดับมาก

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

- ควรมีการบรรจุรายวิชาเกี่ยวกับบุคลิกภาพจิตวิทยา และจัดให้มีการอบรมบุคลิกภาพโดยเชิญวิทยากรจากสถาบันการเงิน ซึ่งนักศึกษาจะความรู้ตรงตามความต้องการของสถาบันการเงิน สำหรับด้านความรู้เน้นการศึกษาในรายวิชาการเงิน การบัญชี การตลาด และภาษาต่างประเทศ โดยเป็นการเรียนการสอนที่เน้นทั้งทฤษฎี และปฏิบัติ เพื่อให้ นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจระบบการทำงานอย่างมีขั้นตอน และสามารถเป็นพนักงานขายเครื่องมือทางการเงินของธนาคารได้อีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาในสถาบันการเงินที่เป็นธนาคารของภาครัฐ และสถาบันการเงินอื่น ๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับบัณฑิตสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงาน

2.2 ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการผลต่อการรับบัณฑิตสาขาวิชาการเงินและการธนาคารเข้าปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

ปราณี คูเจริญไพศาล และคณะ. (2543). **ความต้องการบัณฑิตทางบริหารธุรกิจขององค์กร**

ต่างๆ ในเขตภาคเหนือตอนบน. ในประมวลผลการวิจัย การประชุมทางวิชาการ

บริการธุรกิจ ครั้งที่ 1 วันที่ 19 - 20 ตุลาคม 2543. พิมพ์ครั้งที่ 1. จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย : กรุงเทพมหานคร.

สุวิมล อังควานิช และคณะ. (2547). **ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง.**

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2549). ชุดตัวอย่างคำถามเพื่อการสัมภาษณ์คัดเลือกบุคลากร
(Competency Based Interview Questions). กรุงเทพมหานคร: บริษัท เซซอาร์
เซ็นเตอร์ จำกัด.

อาภาพรธน ทศนแสงสุรย์ และอภิขญา กำจรวิพุธ. (2554). การพัฒนาแบบประเมินบุคลิกภาพ
ตามโมเดล DiSC[®] และแนวคิดทฤษฎีการเลือกอาชีพ (Theory of Vocational
Choice) กับแบบสำรวจการเลือกอาชีพด้วยตนเอง (Self Direct Search) ของ
ฮอลแลนด์ เพื่อการคัดเลือกพนักงานที่มีแนวโน้มจะเป็นบุคคลที่มีประสิทธิผลใน
การปฏิบัติงานตามแนวคิดลักษณะนิสัย 7 ประการของสติเฟนโควี กรณศึกษา :
บริษัท จัดหางานแบซิฟิก 2000 จำกัด. โครงการปริญญาโทบริหารธุรกิจ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

