

ความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีต่อโครงการสູ່มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management

The Study of Academic Staff, Mahidol University Opinion to the Research University Project : Talent Management

สุมาลี แสงสว่าง, ปิยนุช รัตนกุล และ สุวีเรศ วงษ์ทองดี

บทคัดย่อ

การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีต่อโครงการสູ່มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้และเข้าใจ และความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการที่มีต่อโครงการสູ່มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาโครงการและระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยกลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการที่เข้าร่วมโครงการสູ່มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management จาก 27 ส่วนงาน จำนวน 290 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่า Independent Samples t-test ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเดิม (บรรจุก่อน 1 กรกฎาคม 2556) (ร้อยละ 56.84) และเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.32) มีอายุเฉลี่ย 34.44 ปี ส่วนมากดำรงตำแหน่งอาจารย์ (ร้อยละ 93.16) และมีอายุงานเฉลี่ย 1.28 ปี พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการบรรจุใหม่ส่วนใหญ่ไม่ทราบว่ามีมหาวิทยาลัยมีการดำเนินโครงการสູ່มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management ก่อนที่จะมาสมัครงานที่มหาวิทยาลัยมหิดล (ร้อยละ 64.20) ในขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเดิมส่วนใหญ่ทราบว่าตนเองมีคุณสมบัติที่จะสามารถเลือกเข้าร่วมโครงการ Research Reward (ร้อยละ 87.96) แต่ยังคงตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ

Talent Management โดยส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการของโครงการฯ ในระดับมาก (\bar{x} = 4.33) ผ่านช่องทางการเวียนแจ้งประกาศฯ ของส่วนงาน (ร้อยละ 72.11) ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ มากที่สุด ได้แก่ ส่วนงานให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์ สถานที่ (ร้อยละ 26.3) รองลงมา ได้แก่ อัตราค่าตอบแทนพิเศษของโครงการฯ มีความจริงใจ (ร้อยละ 24.7) และผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้เข้าร่วมโครงการฯ (ร้อยละ 14.7) ตามลำดับ ทั้งนี้ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคลากรกับความคิดเห็นต่อโครงการสູ່มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management พบว่า เพศ อายุ ตำแหน่ง อายุงาน และประเภทการเข้าร่วมโครงการฯ ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฯ ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และเข้าใจโครงการฯ กับความคิดเห็นต่อโครงการสູ່มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management พบว่า ระดับการรับรู้และเข้าใจโครงการฯ ที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นต่อโครงการฯ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา มหาวิทยาลัยควรนำผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีต่อโครงการสູ່มหาวิทยาลัยวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ และระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

¹ ข้อมูล ณ วันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2557

Abstract

The study of academic staff, Mahidol University opinion to The Research University Project : Talent Management purposed to study perception and understanding levels, also opinion of academic staff to the Talent Management Project. The results of this study may use for adjust and develop the project including improve administration system of Mahidol University to be more proper. Populations are academic staffs who participate in The Research University Project : Talent Management from 27 faculties, total 290 persons. There are different statistics were used to analyze in this research such as, percentage, mean (\bar{x}), standard deviation (SD), independent samples t-test, and One-way ANOVA.

The majority of respondent is a primary academic staff; who signing a contract before September 1st, 2013. (56.84%), and be a female (56.32%), average age 34.44 years old, mostly work in a position of faculty (93.16%), and average period of employment 1.28 years. In addition to academic staff who is a new staff, they did not acknowledge to The Research University Project : Talent Management that is operated by Mahidol University before signing the contract (64.20%). A large number of primary academic staff perceives themselves a qualification to participate in Research Reward Project (87.96%), however, they decide to participate in Talent Management Project and intensely understand substantial of this project (\bar{x} = 4.33) through faculties announcement (72.11%). The main factor that impact to decision making is supported of work facilities; such as equipment and place (26.30%), the second is a motivate special payment rate (24.70%), and

support from chief (14.70%). So that, the result of relationship between characteristic of staff such as, genders, ages, positions, period of employment, and type of projects participation were not significant to their opinion to the research university project: Talent Management. Differences are statistically significant at 0.5 from the result of relationship between perception and understanding to The Research University Project : Talent Management.

Suggestion from this study would like Mahidol University to develop and improve The Research University Project : Talent Management from the result. Moreover, this study can also be information to enhance human resource management system.

Keyword : Academic Staff, Research University Project : Talent Management

บทนำ

มหาวิทยาลัยมหิดลมีนโยบายดำเนินโครงการสู่มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management ซึ่งเป็นโครงการที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในการมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยตามยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเป็นเลิศในการวิจัย (Research Excellence) และสร้างความเป็นเลิศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Excellence)

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ร่วมโครงการสู่มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management จะได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษอัตราเดือนละ 7,000 บาท ทุนสนับสนุนการวิจัย การฝึกอบรมการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย และการสนับสนุนอื่น ๆ จากมหาวิทยาลัยและส่วนงาน โดยมีโอกาสเข้าร่วมโครงการได้ทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยบรรจุใหม่ หรือเปลี่ยนประเภทการจ้าง หรือเปลี่ยนตำแหน่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งอาจารย์ และนักวิจัยระดับ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ.2556 เป็นต้นไป และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเดิมตำแหน่งอาจารย์และ

นักวิจัยระดับ 1 ที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี และอายุไม่เกิน 45 ปี ซึ่งสามารถสมัครเข้าร่วมโครงการถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2556 มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2557 ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกสร้างสรรค์ผลงานตามตัวชี้วัดที่มหาวิทยาลัยกำหนดและสามารถนำผลงานไปเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นได้

การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีต่อโครงการสู่มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management จะเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในดำเนินโครงการให้เหมาะสม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้และเข้าใจในหลักการของโครงการฯ ของบุคลากรสายวิชาการที่เข้าร่วมโครงการสู่มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีต่อโครงการสู่มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management
3. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาโครงการ และระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับการรับรู้และเข้าใจในหลักการของโครงการฯ ของบุคลากรสายวิชาการที่เข้าร่วมโครงการสู่มหาวิทยาลัยวิจัย: Talent Management
2. เพื่อนำผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีต่อโครงการสู่มหาวิทยาลัยวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ และระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ขอบเขตการศึกษา

เป็นการศึกษาระดับการรับรู้และเข้าใจ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ และความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีต่อโครงการสู่มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management โดยศึกษาจากบุคลากรสายวิชาการที่เข้าร่วมโครงการสู่มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management จาก 27 ส่วนงาน จำนวน 290 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2557)



สมมุติฐาน

1. บุคลากรสายวิชาการที่มีคุณลักษณะของบุคลากรแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อโครงการสู่มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management แตกต่างกัน
2. บุคลากรสายวิชาการที่มีระดับการรับรู้และเข้าใจโครงการสู่มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อโครงการสู่มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management แตกต่างกัน

วิธีการศึกษา

การศึกษาคั้งนี้ มุ่งศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีต่อโครงการสู่มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management ซึ่งมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการที่เข้าร่วมโครงการสู่มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management โดยผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ

เฉพาะเจาะจง ซึ่งได้แก่ บุคลากรสายวิชาการทั้งหมดที่เข้าร่วมโครงการสູ່มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management จำนวน 290 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2557)

เครื่องมือในการศึกษา

ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีต่อโครงการสູ່มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management เป็นเครื่องมือในการศึกษา ประกอบด้วย **ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไป (เพศ อายุ ตำแหน่ง อายุงาน ประเภทของการเข้าร่วมโครงการ) **ส่วนที่ 2** การรับรู้และเข้าใจโครงการสູ່มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management **ส่วนที่ 3** ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ **ส่วนที่ 4** ความคิดเห็นต่อโครงการสູ່มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management และ **ส่วนที่ 5** ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และโครงสร้างของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงข้อคำถามให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้คำถามที่ตรงตามวัตถุประสงค์

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยส่งแบบสอบถาม Online ทาง e-mail (ข้อมูล e-mail จากการสมัครเข้าร่วมโครงการฯ) ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสູ່มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management จำนวน 30 ราย และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) พบว่าในส่วนที่ 2 มีค่า Alpha = 0.80 และส่วนที่ 4 มีค่า Alpha = 0.84

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง โดยการเตรียมกล่องสำหรับเก็บแบบสอบถามไว้บริเวณทางออกในวันปฐมนิเทศโครงการสູ່มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management และรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม online ทาง e-mail สำหรับกลุ่ม

บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสູ່มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management ที่ไม่ได้เข้าร่วมปฐมนิเทศ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา
2. ข้อมูลเชิงปริมาณ นำมาวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่า Independent Samples t-test และค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

เกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย

ระดับความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
เห็นด้วยมากที่สุด	4.51 – 5.00
เห็นด้วยมาก	3.51 – 4.50
เห็นด้วยปานกลาง	2.51 – 3.50
เห็นด้วยน้อย	1.51 – 2.50
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1.00 – 1.50

ระยะเวลาดำเนินการ

เดือนกุมภาพันธ์ – พฤษภาคม พ.ศ.2557 (เก็บข้อมูลหลังจากได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน)

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

การศึกษาคั้งนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 190 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 63.76 ของผู้เข้าร่วมโครงการสູ່มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management ทั้งหมด โดยจำแนกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการบรรจุใหม่ (บรรจุตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2556) จำนวน 81 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 42.63 และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเดิม (บรรจุก่อน 1 กรกฎาคม 2556) จำนวน 108 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 56.84 ทั้งนี้ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และมีอายุเฉลี่ย 34.44 ปี ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ (ร้อยละ 93.16) และมีอายุงานเฉลี่ย 1.28 ปี

ทั้งนี้ ผลการสำรวจการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ Talent Management พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย

สายวิชาการบรรจุใหม่ส่วนใหญ่ไม่ทราบว่ามหาวิทยาลัยมีการดำเนินโครงการดังกล่าวก่อนที่จะมาสมัครงานที่มหาวิทยาลัยมหิดล (ร้อยละ 64.20) ในขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเดิมส่วนใหญ่ทราบว่าตนเองมีคุณสมบัติที่จะสามารถเลือกเข้าร่วมโครงการ Research Reward (ร้อยละ 87.96) แต่ยังคงตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ Talent Management

ส่วนที่ 2 การรับรู้และเข้าใจโครงการ Talent Management

ผลการศึกษาช่องทางในการรับทราบข้อมูลโครงการ Talent Management พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ส่วนใหญ่สามารถรับทราบข้อมูลผ่านการเรียนแจ้งประกาศฯ ของส่วนงาน คิดเป็นร้อยละ 72.11 รองลงมา ได้แก่ การบอกกล่าวโดย HR ของส่วนงาน ร้อยละ 42.11 และเพื่อน/บุคคลที่รู้จักแนะนำ ร้อยละ 32.11 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการฯ พบว่า มีความสอดคล้องกัน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ Talent Management

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ Talent Management 5 อันดับแรก ได้แก่ ส่วนงานให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์ สถานที่ (ร้อยละ 26.3) อัตราค่าตอบแทนพิเศษของโครงการ Talent Management มีความจูงใจ (ร้อยละ 24.7) ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ 14.7) มีความมั่นใจในศักยภาพของตนเองว่าสามารถทำได้สำเร็จตามที่โครงการกำหนด (ร้อยละ 11.1) และเป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ร้อยละ 6.3) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อโครงการ Talent Management

การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อโครงการ Talent Management พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อโครงการฯ อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.51) โดยมีความเห็นว่าเป็นโครงการที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างผลงานวิจัยเพื่อ

ให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยได้ (\bar{x} = 4.13) และเป็นโครงการที่จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างรวดเร็ว (\bar{x} = 4.11) ตลอดจนส่งเสริมบรรยากาศ/ความเป็นเลิศทางวิชาการ (\bar{x} = 3.76) ในระดับมาก แต่มองว่าเป็นโครงการที่จูงใจให้สมัครเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยมหิดลในระดับปานกลาง (\bar{x} = 2.84)

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคลากรกับความคิดเห็นต่อโครงการสู่มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management พบว่า เพศ อายุ ตำแหน่ง อยุ่ งาน และประเภทการเข้าร่วมโครงการฯ ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฯ ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และเข้าใจโครงการสู่มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management กับความคิดเห็นต่อโครงการสู่มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ($r=0.44^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประเภทการเข้าร่วมโครงการฯ และการรับรู้และเข้าใจโครงการฯ กับความคิดเห็นที่มีต่อโครงการสู่มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management โดยพิจารณาจากค่าสถิติ Two-way ANOVA พบเพียงการรับรู้ที่แตกต่างกันเท่านั้นที่มีความคิดเห็นต่อโครงการฯ แตกต่างกัน ($F=25.610^{***}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีต่อโครงการสู่มหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการศึกษาระดับการรับรู้และเข้าใจในหลักการของโครงการ Talent Management พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการของโครงการฯ ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการบรรจุใหม่ มีระดับการรับรู้และเข้าใจในหลักการของโครงการมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเดิม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก

พนักงานสายวิชาการบรรจุใหม่จะต้องเข้าร่วมโครงการฯ โดยอัตโนมัติ ซึ่งแตกต่างจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเดิมที่สามารถตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ หรือไม่ได้ก็ได้ จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาข้อมูลของโครงการโดยละเอียดก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล

ในส่วนของการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ Talent Management พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญ 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) ส่วนงานให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์ สถานที่ 2) อัตราค่าตอบแทนพิเศษของโครงการ Talent Management มีความจูงใจ 3) ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้เข้าร่วมโครงการ 4) มีความมั่นใจในศักยภาพของตนเองว่าสามารถทำได้สำเร็จตามที่โครงการกำหนด และ 5) เป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่ม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ Talent Management นั้น มีความแตกต่างกัน โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่บรรจุใหม่ มองว่าเป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นปัจจัยที่สำคัญอันดับแรก ในขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเดิม มองว่าอัตราค่าตอบแทนพิเศษของโครงการ Talent Management มีความจูงใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญอันดับแรก ทั้งนี้ อาจเป็นไปได้ว่าบุคลากรสายวิชาการที่บรรจุใหม่นั้น ต้องการโอกาสเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อันเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในขณะที่บุคลากรสายวิชาการเดิม ซึ่งปฏิบัติงานมาระยะหนึ่งแล้ว แต่ยังได้รับอัตราค่าตอบแทนต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มใหม่ จึงเห็นว่าการเข้าร่วมโครงการฯ จะเป็นโอกาสให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมและใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัยชั้นนำภายในประเทศได้

สุดท้ายผลการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อโครงการ Talent Management พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับโครงการฯ ในภาพรวมระดับปานกลาง โดยมีความเห็นว่าเป็นโครงการที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างผลงานวิจัยเพื่อให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยได้ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายตาม

ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความเป็นเลิศในการวิจัย) และเป็นโครงการที่จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างรวดเร็ว ตลอดจนส่งเสริมบรรยากาศ/ความเป็นเลิศทางวิชาการในระดับมาก แต่มองว่าเป็นโครงการที่จูงใจให้สมัครเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยมหิดลในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสอดคล้องกันทั้งในกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่บรรจุใหม่ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเดิม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเงื่อนไขของโครงการฯ ที่กำหนดให้ผู้เข้าร่วมโครงการจะต้องสร้างสรรค์ผลงานวิจัยเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยมีระยะเวลาในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการจากอาจารย์เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ภายในระยะเวลา 4 ปี ซึ่งถือเป็นการสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรด้วย

ทั้งนี้ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคลากรกับความคิดเห็นต่อโครงการสุมหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management พบว่า เพศ อายุ ตำแหน่ง อายุงาน และประเภทการเข้าร่วมโครงการฯ ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการฯ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรที่มีช่วงอายุ อายุงาน และตำแหน่งไม่แตกต่างกันมากนัก ด้วยเงื่อนไขของการเข้าร่วมโครงการฯ ที่กำหนดให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ต้องเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่บรรจุใหม่ ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2556 หรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเดิม ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไม่เกิน 5 ปี และอายุไม่เกิน 45 ปี ในวันที่สมัครเข้าร่วมโครงการฯ ในขณะที่ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และเข้าใจโครงการฯ กับความคิดเห็นต่อโครงการสุมหาวิทยาลัยวิจัย : Talent Management พบว่า ระดับการรับรู้และเข้าใจโครงการฯ ที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นต่อโครงการฯ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. มหาวิทยาลัยควรติดตามผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง

2. ควรมีการประชาสัมพันธ์โครงการเชิงรุกเพื่อให้สามารถดึงดูดบุคลากรสายวิชาการเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

1. กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหิดล.(2557). แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2556 – 2559 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2557).
2. ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการตามโครงการสู่มหาวิทยาลัยวิจัย พ.ศ. 2556.
3. แนวปฏิบัติในการดำเนินการโครงการตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการตามโครงการสู่มหาวิทยาลัยวิจัย พ.ศ.2556 และ 2557.
4. แนวปฏิบัติในการขอรับเงินทุนสนับสนุนการวิจัย ตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินทุนสนับสนุนการวิจัยตามโครงการ Talent Management พ.ศ. 2557.

ประวัติผู้เขียนและผู้เขียนร่วม

นางสาวสุมาลี แสงสว่าง

ประวัติการศึกษา ศศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล

นางสาวปิยนุช รัตนกุล

ประวัติการศึกษา วท.ม. (เทคโนโลยีการจัดการระบบสารสนเทศ), รศ.ม. (พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล (ผู้อำนวยการพิเศษ) กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล

นายสุวีเรศ วงษ์ทองดี

ประวัติการศึกษา ร.ม.(บริหารรัฐกิจ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล