

# เหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดลของพนักงานมหาวิทยาลัย

\*นายวุฒิไกร จำปาทอง

## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดลของพนักงานมหาวิทยาลัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเหตุผล และลำดับความสำคัญของเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของเหตุผลตามลักษณะส่วนบุคคลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดลของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งระหว่างเดือนตุลาคม 2555 ถึงเดือนมีนาคม 2556 จำนวน 214 คน ผลการวิจัยพบว่าเหตุผลแรกในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดลคือ ความมั่นคง รองลงมาได้แก่ ชื่อเสียง สวัสดิการ การตรงกับสาขาที่จบ ใกล้เคียงบ้าน ความก้าวหน้า ความเชื่อมั่น การเป็นสถาบันที่เรียน การได้พัฒนาตนเอง และภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย/ส่วนงาน ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบตามลักษณะส่วนบุคคลพบว่าพนักงานที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งต่างกันให้ความสำคัญกับเหตุผลทางด้านสวัสดิการแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มประเภทตำแหน่งประเภทสนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรีจะให้ความสำคัญมากกว่าผู้ที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งประเภทสนับสนุนวิชาการ และสนับสนุนทั่วไประดับต่ำกว่าปริญญาตรี และพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตต่างกันจะให้ความสำคัญกับเหตุผลเกี่ยวกับความมั่นคง และการมีที่ทำงานใกล้บ้านแตกต่างกัน โดยผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อยให้ความสำคัญกับความมั่นคงเป็นเหตุผลที่ตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย มากกว่า ผู้ที่สังกัดอยู่ในวิทยาเขตศาลายาและวิทยาเขตในภูมิภาค และผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตในภูมิภาคให้ความสำคัญกับการมีที่ทำงานอยู่ใกล้บ้านเป็นเหตุผลในการตัดสินใจปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดล มากกว่าผู้ที่สังกัดอยู่ในทั้ง 3 วิทยาเขตคือ วิทยาเขตบางกอกน้อย พญาไท และศาลายา

## Abstract

Understanding determinants of Mahidol University employees decisions regarding working at Mahidol University is important for reasoning why working at MU and also to measure the comparative reasons. The sample group in this research is the Mahidol University employees who have been elected as MU employees since October 2012 to March 2013 (214 persons).

The results of the study suggested that the priority reasons for working at Mahidol University were the employment security, the well-known university, the more of welfare and benefits, matching with the field of graduated, staying near the workplace, a good career path, trusting in banner respectively. Moreover, a different position group also gave a different opinions; a group of supporting staffs at Bachelor level focused on welfare and benefits, MU employees in different campuses focused on the employment security and to stay near the workplace. MU employees in Bangkok Noi campus priority focused on the employment security while MU employees in another campus focused on the distance between workplaces and their houses.

## ที่มาและความสำคัญของการวิจัย

เมื่อพิจารณาถึงกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นส่วนสำคัญในการสร้างศักยภาพการแข่งขันให้กับองค์กรด้วยการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสม

สมกับองค์กร และการดำรงรักษาบุคคลที่ทรงศักยภาพสูงให้คงอยู่เพื่อสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร มีกระบวนการที่สำคัญขั้นแรกที่จะต้องดำเนินการคือการทำให้มีผู้มาสนใจเสนอตัวเพื่อเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและองค์กรสามารถมีโอกาสได้คัดเลือกบุคคลที่จะมาเป็นว่าที่บุคลากรในองค์กรมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการที่จะดึงดูดให้มีผู้สนใจมาสมัครงานกับองค์กรจะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์ คือ การมีโอกาสที่จะได้เลือกคนที่ดีที่สุดในกลุ่มผู้มาสมัครงาน และประโยชน์แฝงคือการจะได้ทราบถึงสถานะและภาพลักษณ์ขององค์กรจากมุมมองของคนภายนอก

จากผลการสำรวจเกี่ยวกับลักษณะบริษัทในฝันของคนทำงานในปี 2554 พบว่าในการเลือกสมัครงานคนทำงานให้ความสำคัญกับชื่อเสียงขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กร ขนาดบริษัท และลักษณะบริษัทที่ต้องการไปทำงานด้วยมากที่สุดคือบริษัทข้ามชาติ รองลงมาคือ บริษัทคนไทยขนาดใหญ่ และรัฐวิสาหกิจ ตามลำดับ ส่วนประเด็นหลักในการพิจารณาตอบรับเข้าทำงาน คือ ได้รับผลตอบแทนสูง รองลงมาคือ ลักษณะงานน่าสนใจ และบริษัทอยู่ใกล้บ้านตามลำดับ [1] (อเด็คโก้กรุ๊ป ประเทศไทย. 2556) ประกอบกับผลการสำรวจปัจจัยที่ดึงดูดพนักงานให้อยากมาสมัครงานกับองค์กร 5 อันดับแรก คือ เงินเดือนมูลฐาน รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ สถานที่ตั้งของบริษัท และโอกาสในการการเรียนรู้และพัฒนาตามลำดับ (ประคัลภ์ ปิณฑพลังกูร. 2555)

สำหรับหน่วยงานราชการที่สภาพแวดล้อมในสังคมปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไป จากการเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคงและมีความเชื่อว่าการทำงานในหน่วยงานราชการเป็นงานที่มีเกียรติเป็นที่นับหน้าถือตาในสังคม ซึ่งในปัจจุบันแนวโน้มนโยบายในการปฏิบัติงานราชการที่เน้นการเข้าถึงและเป็นผู้รับใช้ให้บริการประชาชน ประกอบการนำแนวทางการทำงานภาคเอกชนมาใช้กับการปฏิบัติงานราชการ และที่สำคัญที่สุดคือการปฏิรูประบบราชการที่มีการปฏิรูปโครงสร้างที่เห็นชัดเจนคือการปรับเปลี่ยนหน่วยงานราชการโดยเฉพาะการปรับให้เป็นหน่วยงานในกำกับ(ออกนอกระบบ) ที่ทำให้สถานะของหน่วยงาน

ราชการนั้นเปลี่ยนแปลงไปจากที่มีความเข้าใจในอดีต โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยมหิดลซึ่งเป็นหนึ่งหน่วยงานที่ได้รับ การเปลี่ยนแปลงจากการดำเนินการดังกล่าว ทั้งระบบการบริหารจัดการเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาลเช่น การไม่บรรจุบุคคลเป็นข้าราชการมาตั้งแต่ปี 2542 โดยบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการปรับระบบการจ้างงานตลอดชีพ (ถึงเกษียณอายุราชการ) มาเป็นการจ้างงานแบบมีกำหนดระยะเวลาแน่นอนตามสัญญาจ้าง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้มุมมองต่อหน่วยงานราชการจากเดิมที่เป็นงานที่มีเกียรติเป็นที่นับหน้าถือตา และมีความมั่นคงเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อทัศนคติของคนที่จะเลือกทำงานในหน่วยงานของราชการ โดยเฉพาะในกรณีของมหาวิทยาลัยที่มีหลายแห่งได้ปรับเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ที่จะต้องหาแนวทางในการดึงดูดให้มีผู้สนใจมาสมัครงานเพื่อจะเป็นโอกาสให้มีคนคิดค้นงมหาให้เลือกตามความต้องการของมหาวิทยาลัย

ดังนั้น หากมหาวิทยาลัยทราบถึงเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยก็จะสามารถปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสได้คนที่ดีมีศักยภาพที่เหมาะสมที่สุดที่จะสร้างความเข้มแข็งและความได้เปรียบในการแข่งขันและพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ ซึ่งเป็นที่มาและความสำคัญของการวิจัยเรื่อง เหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดลของพนักงานมหาวิทยาลัย

### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดลของพนักงานมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาหาเหตุผลที่มีความสำคัญในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดลของพนักงานมหาวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดลของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดลของพนักงานมหาวิทยาลัย
2. ทราบถึงเหตุผลที่มีความสำคัญในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดลของพนักงานมหาวิทยาลัย
3. ทราบถึงความแตกต่างของเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดลของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
4. ทราบถึงทัศนคติของพนักงานใหม่ที่มีต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยทำให้ตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดล
5. ข้อเสนอแนะและเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้มหาวิทยาลัยมหิดลสามารถเป็นที่ดึงดูดให้มีผู้มาสมัครเพื่อปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยขอบเขตในการวิจัย

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มประชากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยจากหมวดเงินเดือนและพนักงานมหาวิทยาลัยจากหมวดเงินรายได้ของส่วนงาน(คณะ) ซึ่งประกอบด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินรายได้และพนักงาน(ชื่อส่วนงาน) ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งระหว่างเดือนตุลาคม 2555 ถึงเดือนมีนาคม 2556 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 568 คน โดยสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มผู้ ที่เข้าร่วมโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2556 จำนวนทั้งสิ้น 360 คน ทั้งนี้เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลแล้วมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 37.68 ของบุคลากรใหม่ทั้งหมดที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งระหว่างเดือนตุลาคม 2555 ถึงเดือนมีนาคม 2556 หรือ ร้อยละ 59.44 ของกลุ่มผู้ ที่เข้าร่วมโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556

## แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดลของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นการศึกษาที่มีแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการวิจัยประกอบร่วมกับหลักการและแนวทางในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อให้ผลการวิจัยสะท้อนภาพที่แท้จริงที่ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีรายละเอียดที่จะนำเสนอต่อไปนี้

### ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

วรูม (Vroom) เป็นผู้เสนอทฤษฎีความคาดหวังที่เป็นทฤษฎีเชิงกระบวนการที่มุ่งอธิบายแนวทางและวิธีการในการศึกษาความต้องการ แรงจูงใจ และพฤติกรรมของมนุษย์ว่ามีความคาดหวังใน 3 ประการ คือ การคาดหวังว่าถ้าพยายามทำแล้วจะทำได้ (Effort-Performance Expectancy) การคาดหวังว่ากระทำแล้วได้ผลลัพธ์ (Effort-Outcome Expectancy) และสุดท้ายคือค่าของผลลัพธ์ (Valence of Outcomes) ที่เป็นคุณค่าหรือความต้องการผลลัพธ์ให้แก่บุคคลจะต้องแสดงพฤติกรรมออกไปเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์นั้น ซึ่งก็คือการจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมจะมีโอกาสประสบความสำเร็จ ถ้าบุคคลมีความเชื่อว่าพฤติกรรมนำไปสู่ผลลัพธ์และผลลัพธ์นั้น มีคุณค่าสำหรับเขา และเขาเชื่อว่าตัวเขามีความสามารถอยู่ในระดับที่สามารถแสดงพฤติกรรมนั้นได้ ( ลีทิโซค วรานูสันติกุล. 2546: 178 )

### ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้

นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีการจัดการที่กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัย Two Factor Theory ที่เป็นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลกรในองค์กรพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุข และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรูสึก ซึ่งถือว่าเป็น “ปัจจัยภายใน

(Intrinsic)” และปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ หรือเป็นหัวข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ มีลักษณะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานแต่ยังไม่พอที่จะนำไปใช้ในการจูงใจ ถือว่าเป็น “ปัจจัยภายนอก (Extrinsic)” (<http://adisony.blogspot.com/2012/10/Frederick-herzberg.html#/2012/10/frederick-herzberg.html> สืบค้นเมื่อ 2 ก.พ. 56)

**ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)** มาสโลว์ (Maslow) ได้พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้นโดย เสนอว่าความต้องการของบุคคลมีห้ากลุ่มจากระดับต่ำไปสูงคือ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization Needs) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการที่รับการตอบสนองอย่างดีแล้ว จะไม่สามารถเป็นเงื่อนไขของบุคคลได้อีกต่อไป ([http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need\\_Theories.htm](http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm) (สืบค้นเมื่อ 24 ก.พ. 56)

**ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)** แอลเดอร์เฟอร์ (Elderfer) ได้รับปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ให้ เหลือความต้องการเพียงสามระดับ คือ ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs : E) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิตต่อมาคือความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) คือความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ และความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs : G) คือความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ

**ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory)** แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้นำเสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ว่าคนจะเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน ซึ่งมีความต้องการที่สำคัญสามประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต ต่อมาคือ ความต้องการอำนาจ (need for power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุมสร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น และ ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไว้อย่างใกล้ชิด ทั้งนี้ สัดส่วนของความต้องการทั้งสามนี้ ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูง เป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้ ([http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need\\_Theories.htm](http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm) (สืบค้นเมื่อ 24 ก.พ. 56)

**แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของช่วงวัย (Generation)** เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดล โดยผู้ที่จะให้ข้อมูลคือบุคลากรใหม่ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มบุคคลที่อยู่ในช่วง Generation Y ดังนั้น นอกจากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจและความต้องการแล้ว สิ่งที่ต้องให้การสนใจเพื่อใช้ประกอบเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้คือแนวคิดเกี่ยวกับ Generation Y หรือ Gen Y ซึ่งโดยสรุปแล้ว ลักษณะของบุคคลในช่วงวัยนี้ จะต้องการทำงานที่มีความก้าวหน้า ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย เหมาะสมกับความสามารถ การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า การทำงานที่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็นได้อย่างมีอิสระ มีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมและ ความยืดหยุ่นในการทำงาน ทั้งในเรื่องเวลาและสถานที่ทำงาน

## ระเบียบวิธีการวิจัย

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจข้อมูลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง สังกัดที่ปฏิบัติงานในระดับคณะหรือเทียบเท่า ประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย และเหตุผลที่ตัดสินใจเลือกสมัครงานกับมหาวิทยาลัยมหิดล

### สถิติที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นหลัก ซึ่งได้แก่ จำนวน และร้อยละ สำหรับการประมวลผลในการวิเคราะห์หรืออภิปรายข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจจะใช้สถิติ ไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) t-test และ One way ANOVA

## ผลการวิจัย

### ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 75.50 โดยมีอายุเฉลี่ย 28.80 ปี เมื่อจัดตามกลุ่มระดับอายุพบว่ากลุ่มระดับอายุ 26-30 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 85 คน คิดเป็นร้อยละ 39.72 ยังพบว่าตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปมีมากที่สุด คือ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.08 ส่วนตำแหน่งอาจารย์ มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.54 ทางด้านประเภทตำแหน่งมีตำแหน่งสนับสนุนทั่วไปที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปมีจำนวนมากที่สุดคือ 62 คน คิดเป็นร้อยละ 28.97 และมีตำแหน่งประเภทวิชาการ (อาจารย์และนักวิจัย) จำนวนน้อยที่สุดคือ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.88 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มากที่สุดโดยมีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 19.63 สายวิชาชีพการแพทย์และพยาบาลมากที่สุด คือ 102 คน คิดเป็นร้อยละ 47.66 และมีผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตพญาไทมากที่สุด คือ 73 คน คิดเป็นร้อยละ 34.11 นอกจากนี้ มีค่าเฉลี่ยประสบการณ์ในการทำงานนอกมหาวิทยาลัยมหิดล 3.08 ปี ซึ่งผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากที่สุดคือ 35 ปี เมื่อเป็นจัดกลุ่มการมีประสบการณ์ในการทำงานนอกมหาวิทยาลัยมหิดล

พบว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่มีประสบการณ์ทำงานมีจำนวนมากที่สุด คือ 61 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50

เหตุผลที่ตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับบุเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดลรวมทั้งสิ้น 526 เหตุผล พบว่า 5 ลำดับแรกของเหตุผลคือ ความมั่นคง รองลงมาได้แก่ สวัสดิการ ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย/ส่วนงาน อยู่ใกล้บ้าน และเรื่องของความก้าวหน้า โดยมีการให้เหตุผลจำนวน 82 ครั้ง 73 ครั้ง 51 ครั้ง 38 ครั้ง และ 34 ครั้ง คิดเป็น ร้อยละ 15.59 ร้อยละ 13.88 ร้อยละ 9.70 ร้อยละ 7.22 และร้อยละ 6.46 ตามลำดับ

หากพิจารณาตามลำดับที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้เป็นเหตุผลแรกที่เลือกตัดสินใจปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดล มี 5 ลำดับตามจำนวนเหตุผลที่ให้คือ ความมั่นคง ซึ่งมีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 รองลงมาคือ ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย/ส่วนงาน มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.68 ต่อมาคือ สวัสดิการ มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.35 ต่อจากนั้นคือ สาขาที่จบ มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.54 และลำดับที่ 5 มี 2 เหตุผล ที่มีจำนวนเท่ากันคือ ใกล้บ้าน และความก้าวหน้า ซึ่งมีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.61

ทั้งนี้ หากนำเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดลมาจัดแบ่งเป็นกลุ่มของเหตุผลได้เป็นเหตุผลด้านบุคคล ประกอบด้วย คุณลักษณะของบุคคล การใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุข และการพัฒนาเจริญก้าวหน้า เหตุผลด้านองค์กร ประกอบด้วย ภาพลักษณ์องค์กร โครงสร้าง/สภาพแวดล้อมองค์กร ลักษณะงาน และระบบการบริหารจัดการ สุดท้ายคือเหตุผลภายนอกอื่นๆ หากพิจารณาการให้เหตุผลในการเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยทั้งเหตุผลโดยรวม (ทั้ง 5 ลำดับที่ให้เหตุผลในการเลือกตัดสินใจ) และเฉพาะเหตุในลำดับแรกในการตัดสินใจ พบว่ามี 3 เหตุผลที่อยู่ใน 3 ลำดับแรกของเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย แต่สลับลำดับกัน

ตารางเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย

ลำดับ	เหตุผลโดยรวม	เหตุผลลำดับแรก
1	ความมั่นคง	ความมั่นคง
2	สวัสดิการ	ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย/ส่วนงาน
3	ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย/ส่วนงาน	สวัสดิการ

**การเปรียบเทียบเหตุผลที่ตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดลตามลักษณะส่วนบุคคล**

จากการเปรียบเทียบตามความแตกต่างของเพศ อายุ ตำแหน่ง ส่วนงาน และประสบการณ์ทำงาน โดยเลือกเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานใน 10 ลำดับของเหตุผลในลำดับแรก ซึ่งได้แก่ ความมั่นคง ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย/ส่วนงาน สวัสดิการ สาขาที่จบ ใกล้เคียงบ้าน ความก้าวหน้า ความเชื่อมั่น สถาบันที่เรียน พัฒนาการตนเอง และภาพลักษณ์ ซึ่งจะพิจารณาในภาพรวมจากค่าสถิติไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์และใช้ค่า Goodman and Kruskal's Tau สำหรับพิจารณาขนาดของความสัมพันธ์ และจะมีการพิจารณาแยกย่อยตามแต่ละเหตุผลจากการแปลงเป็น dummy coding โดยให้ผู้ที่เลือกเหตุผลที่นำมาพิจารณาแยกย่อยมีค่าเป็น 1 ส่วนผู้ที่ไม่ได้เลือกเหตุผลนี้จะมีค่าเท่ากับ 0 แล้วนำมาพิจารณาค่าสถิติ t-test สำหรับการพิจารณาความแตกต่างตามเพศ ส่วนการพิจารณาความแตกต่างจาก ระดับอายุ ประเภทตำแหน่ง วิชาเขต ประเภทวิชาชีพของส่วนงาน และระดับประสบการณ์ในการทำงานจะพิจารณาจากค่าสถิติ One way ANOVA ทั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างในการพิจารณาจำนวน 175 คน เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ให้เหตุผลใน 10 เหตุผลแรก ซึ่งได้ผลการพิจารณาเปรียบเทียบดังต่อไปนี้

**1. เพศ** การให้เหตุผลโดยรวมในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยกับลักษณะทางเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างน้อย โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีส่วนในการตอบมากกว่าเพศหญิงมี 5 เหตุผล คือ สาขาที่จบ ใกล้เคียงบ้าน ความเชื่อมั่น พัฒนาการตนเอง และภาพลักษณ์

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีส่วนในการตอบมากกว่าเพศชายมี 5 เหตุผล คือ ความมั่นคง ชื่อเสียง สวัสดิการ ความก้าวหน้า และสถาบันที่เรียน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย พบว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะทางเพศต่างกันมีการเลือกให้เหตุผลไม่แตกต่างกันทั้ง 10 เหตุผล

**2. อายุ** การให้เหตุผลโดยรวมในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยกับระดับอายุของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อเปรียบเทียบรายเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย พบว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับอายุต่างกันมีการเลือกให้เหตุผลไม่แตกต่างกันทั้ง 10 เหตุผล

**3. ประเภทตำแหน่ง** การให้เหตุผลโดยรวมในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย กับประเภทตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างน้อย โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาการมีส่วนในการให้เหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมากที่สุด 3 เหตุผล คือ สาขาที่จบ ความเชื่อมั่น และพัฒนาตนเอง ส่วนผู้ที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะมีส่วนในการให้เหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมากที่สุดเพียง 1 เหตุผล คือ สถาบันที่เรียน เช่นเดียวกับผู้ที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งประเภทสนับสนุนวิชาการที่มีส่วนในการให้เหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมากที่สุด 1 เหตุผล คือ ชื่อเสียง แต่สำหรับผู้ที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งประเภทสนับสนุนทั่วไป ระดับปริญญาตรี มีส่วนในการให้เหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมากที่สุด 3 เหตุผล คือ ความมั่นคง ใกล้เคียงบ้าน และภาพลักษณ์ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งประเภทสนับสนุนทั่วไประดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีส่วนในการให้เหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมากที่สุด 2 เหตุผล คือ สวัสดิการ และความก้าวหน้า

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย พบว่ามีกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกันมีการเลือก

ให้เหตุผลเรื่องสวัสดิการแตกต่างกัน โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งประเภทสนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี มีการเลือกเรื่องสวัสดิการเป็นเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งประเภท สนับสนุนวิชาการ และสนับสนุนทั่วไประดับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งประเภทสนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี มีการเลือกเรื่องสวัสดิการเป็นเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมากกว่าทั้ง 2 กลุ่ม

**4. วิทยาเขต** การให้เหตุผลโดยรวมในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยของผู้ตอบแบบสอบถาม กับวิทยาเขตที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างน้อย

โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในวิทยาเขตบางกอกน้อยมีส่วนการให้เหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมากที่สุด 2 เหตุผล คือ ความมั่นคงและสถาบันที่เรียน ส่วนผู้ที่อยู่ในวิทยาเขตพญาไทมีส่วนการให้เหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมากที่สุดเพียง 1 เหตุผล คือ สวัสดิการ ส่วนผู้ที่อยู่ในวิทยาเขตศาลายามีส่วนการให้เหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมากที่สุด 2 เหตุผล คือ ชื่อเสียงและใกล้บ้าน สำหรับผู้ที่อยู่ในวิทยาเขตภูมิภาคมีส่วนการให้เหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมากที่สุดถึง 5 เหตุผล คือ สาขาที่จบ ความก้าวหน้า ความเชื่อมั่น พัฒนาตนเอง และภาพลักษณ์ เมื่อเปรียบเทียบรายเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย กับวิทยาเขตที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัด พบว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสังกัดอยู่ในวิทยาเขตต่างกันมีค่าเฉลี่ยในการเลือกให้เหตุผลเรื่องความมั่นคงและใกล้บ้านแตกต่างกัน โดยที่ การเลือกให้เหตุผลเรื่องความมั่นคง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดอยู่ในวิทยาเขตบางกอกน้อยเลือกเรื่องความมั่นคงเป็นเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดอยู่ในวิทยาเขตศาลายาและวิทยาเขตในภูมิภาค โดยกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดวิทยาเขตบางกอกน้อย มีการเลือกเรื่องความมั่นคงเป็นเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมากกว่าทั้ง 2 กลุ่ม

ส่วน การเลือกให้เหตุผลเรื่องใกล้บ้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดอยู่ในวิทยาเขตในภูมิภาค มีการเลือกเรื่องใกล้บ้านเป็นเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดอยู่ในวิทยาเขตบางกอกน้อย พญาไท และศาลายา โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดอยู่ในวิทยาเขตในภูมิภาค มีการเลือกเรื่องใกล้บ้านเป็นเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมากกว่าทั้ง 3 กลุ่ม

**5. สายวิชาชีพ** การให้เหตุผลโดยรวมในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยตามลักษณะสายวิชาชีพของส่วนงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัด พบว่าลักษณะสายวิชาชีพของส่วนงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับการให้เหตุผลโดยรวมในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย และหากพิจารณาเปรียบเทียบรายเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย ตามลักษณะสายวิชาชีพของส่วนงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัด ก็พบว่า การเลือกให้เหตุผลแต่ละเหตุผลในกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะสายวิชาชีพของส่วนงานที่สังกัดต่างกันมีค่าเฉลี่ยในการเลือกให้เหตุผลไม่แตกต่างกันทั้ง 10 เหตุผล

**6. ประสบการณ์ทำงาน** การให้เหตุผลโดยรวมในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยของผู้ตอบแบบสอบถาม กับระดับประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่มีความสัมพันธ์กัน และเมื่อเปรียบเทียบรายเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย ตามระดับประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับประสบการณ์ทำงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยในการเลือกให้เหตุผลไม่แตกต่างกันทั้ง 10 เหตุผล

## อภิปรายผลการศึกษา

จากการให้เหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อพิจารณาการให้เหตุผลโดยรวมทั้งหมดเมื่อนำมาเรียงตามจำนวนของเหตุผลที่ให้ 3 ลำดับแรกเปรียบเทียบกับเฉพาะเหตุผลแรกที่ทำให้ตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยพบว่า

มีความสอดคล้องกันคือ เหตุผลที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ความมั่นคง รองลงมาในลำดับที่ 2 และ 3 มีการสลับกันระหว่างชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย/ส่วนงานกับเรื่องของสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ Jobsdb (<http://th.jobsdb.com/TH/TH/V6HTML/Employer/dec09-02.html> สืบค้นเมื่อ 22 ก.พ. 56) ได้นำเสนอกฎ 7 ประการ ดึงดูดผู้สมัครฝีมือดีมาร่วมงาน คือ ในส่วนที่เป็นการแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีตราสินค้าและบริการที่ได้รับการยอมรับ มีชื่อเสียง และการเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนสำหรับการเติบโตในระยะยาว หรือการที่มีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมความก้าวหน้าส่วนบุคคล นอกจากนี้ยังมีเรื่องโอกาสในการเติบโต และมีความมั่นคง ความมั่นคงทางการเงินในอนาคต

ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับผลสำรวจการบริหารจัดการและการให้รางวัลตอบแทนแก่พนักงาน (Talent Management & Reward Study 2012.<http://mgr.manager.co.th/Weekly54/ViewNews.aspx?NewsID=9560000015243> สืบค้นเมื่อ 22 ก.พ. 56) โดยบริษัท ทาวเวอร์ส วัตสัน ประเทศไทย (จำกัด) ที่เสนอแนวทางในการดึงดูดและรักษาพนักงานไว้กับองค์กรในประเทศไทย ประกอบด้วย ปัจจัยหลัก 3 ประการ คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ ฐานเงินเดือน และเนื้องานที่ทำทลายความสามารถ และเป็นไปในทางที่คล้ายกับผลการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยที่ดึงดูดพนักงานให้อยากมาสมัครงานกับองค์กร และปัจจัยที่ดึงดูด รักษา และสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร (ประคัลภ์ ปันพทลิ่งกูร.2555.) ซึ่งพบว่า 5 อันดับแรกคือ เงินเดือนมูลฐาน (Base pay/Basic Salary) รองลงมาได้แก่ ความมั่นคงในงาน (Job Security) โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Advancement Opportunities) สถานที่ตั้งของบริษัท (Convenient work location) และโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and development opportunities) ตามลำดับ ถึงแม้ลำดับจากการวิจัยและผลการศึกษานี้จะไม่ตรงกันแต่ก็มีความสอดคล้องในเชิงเหตุผลที่ได้มีการพบว่าเป็นสาเหตุทำให้พนักงานอยากมาสมัครงานกับองค์กร หรือแม้แตผลการสำรวจบริษัทในฝันของคนทำงานในปี 2554 โดย อดิศักดิ์ ภู่งาม ประเทศไทย

(2556) ก็มีความใกล้เคียงกันที่พบว่า การเลือกสมัครงานของผู้สมัครจะพิจารณาจาก ชื่อเสียงขององค์กรมากที่สุด ส่วนลักษณะของบริษัทที่อยากทำงานด้วยมากที่สุดจะต้องมีความมั่นคง และสิ่งที่ทำให้มีการพิจารณาตอบรับเข้าทำงานมากที่สุดคือการได้รับผลตอบแทนสูง นอกจากนี้ ยังมีผลการวิจัยที่ศึกษาในหน่วยงานของรัฐซึ่งศึกษาระบบราชการไทยกับ ประชากร Generation Y: แล้วเราจะดึงดูดเขาได้อย่างไร? โดย ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต (2553) ยังแสดงถึงสิ่งที่คล้ายกันกับผลการวิจัยครั้งนี้ โดยพบว่าสิ่งจูงใจในลำดับแรก ๆ ที่ดึงดูดให้บัณฑิต Gen Y ที่เก่งมาสมัครเข้าโครงการเพื่อรับการพัฒนาให้มีศักยภาพสูง คือความเห็นถึงการมีโอกาสได้รับทุนศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ และการรับราชการมีความมั่นคงในอาชีพ

ดังนั้น ผลการศึกษาในครั้งนี้ก็ได้เน้นย้ำให้เป็นประเด็นสำคัญที่เป็นเหตุผลให้พนักงานตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดล คือ ความมั่นคง ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย/ส่วนงาน สวัสดิการ สาขาที่จบ การมีที่ทำงานอยู่ใกล้บ้านและความก้าวหน้า ประกอบกับข้อเสนอแนะหรือผลการศึกษาอื่นทำให้เห็นว่าพนักงานให้เหตุผลในการตัดสินใจเลือกสอดคล้องกัน แต่ก็มีส่วนที่ต่างกันคือประเด็นของการเป็นสาขาวิชาที่จบจากมหาวิทยาลัย อาจเป็นเพราะลักษณะเฉพาะของมหาวิทยาลัยมหิดลที่เป็นสถานศึกษาที่เป็นแหล่งของความรู้อย่างยิ่ง ผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับทางด้านวิชาชีพ หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะต้องอาศัยการมีความรู้เฉพาะทาง โดยเฉพาะทางด้าน การแพทย์ และสาธารณสุข จึงทำให้เหตุผลที่ว่ามหาวิทยาลัยเป็นแหล่งงานที่ตรงกับสาขาที่ผู้ตอบเรียน จึงมีประเด็นที่อาจทำให้มีความแตกต่างกับหน่วยงานที่มีลักษณะแตกต่างจากหน่วยงานที่เป็นสถาบันการศึกษา อย่างที่มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นอยู่ และยังมีประเด็นสำคัญที่ผลการศึกษานี้มีความเป็นลักษณะเฉพาะที่แตกต่างคือ ผู้ให้เหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย เน้นเรื่องความมั่นคง สวัสดิการ แต่กลับพบว่า การให้ความสนใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนมีการให้ความสำคัญน้อยจึงไม่ติดใน 5 ลำดับเหตุผลที่มีผู้ให้มากที่สุด อาจเป็นเพราะลักษณะสำคัญของมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีลักษณะเป็นหน่วยงาน

ของรัฐ ดังนั้น จึงเป็นการยอมรับและเข้าใจโดยปริยายว่าจะไม่สามารถคาดหวังเรื่องของค่าตอบแทนได้ จึงให้ความสำคัญของจุดเด่นของการเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะแบบราชการคือ ความมั่นคงและสวัสดิการเป็นหลัก

อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยครั้งนี้ ได้ให้แนวทางอย่างน้อย 2 อย่าง สำหรับมหาวิทยาลัยมหิดลเอง หรือหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายกันคือ ประเด็นแรกผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าทำให้ทราบถึงความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยที่แสดงออกด้วยการที่ให้เหตุผลที่คาดว่าจะได้อะไรจากการทำงานในองค์กรนี้ ส่วนประเด็นที่สองคือการได้รับทราบถึงภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยต่อการรับรู้ของผู้ที่มาสมัครงานกับมหาวิทยาลัยก่อนที่จะผ่านการคัดเลือกเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดลว่าได้มองภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมหิดลตามสิ่งที่เห็นว่ามหาวิทยาลัยมหิดลมีสิ่งทีพวกเขาต้องการ ก็คือเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดลนั่นเอง

สำหรับผลการเปรียบเทียบเหตุผลที่ตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดลตามลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปประเด็นค้นพบ 3 ประเด็นคือ การให้ความสำคัญกับเหตุผลทางด้านสวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างในกลุ่มตำแหน่งประเภทสนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี จะให้ความสำคัญในการเป็นเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดล มากกว่าผู้ที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งทั้งประเภทสนับสนุนวิชาการ และสนับสนุนทั่วไปที่ต่ำกว่าปริญญาตรี

ส่วนประเด็นต่อมาคือ การให้ความสำคัญกับความมั่นคงเป็นเหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดอยู่ในวิทยาเขตบางกอกน้อยให้ความสำคัญในการเป็นเหตุผลในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดล มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดอยู่ในทั้งวิทยาเขตศาลายาและวิทยาเขตในภูมิภาค

สำหรับประเด็นสุดท้ายคือ การให้ความสำคัญกับการที่มีที่ทำงานอยู่ใกล้บ้านเป็นเหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดอยู่ในวิทยาเขตในภูมิภาคให้ความสำคัญในการเป็นเหตุผลในตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดล มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดอยู่ในทั้ง 3 วิทยาเขต คือ

วิทยาเขตบางกอกน้อย วิทยาเขต และศาลายา

จากทั้ง 3 ประเด็นที่เป็นข้อค้นพบเป็นการเน้นย้ำให้เห็นถึงความสำคัญของเหตุผลของ 5 ลำดับแรกที่มีการให้เป็นเหตุผลในการตัดสินใจปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหิดล นอกจากสิ่งที่มีความเห็นตรงกันว่าสำคัญที่สุดคือความมั่นคง ที่มีการให้ความสำคัญและเห็นได้ชัดเจนในรายละเอียดมากยิ่งขึ้นเมื่อแบ่งตามวิทยาเขตที่สังกัด ส่วนเหตุผลเรื่องสวัสดิการก็จะเห็นได้ชัดเจนในรายละเอียดมากยิ่งขึ้นเมื่อแบ่งตามกลุ่มประเภทตำแหน่ง

ประเด็นที่น่าสนใจมากสำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ คือมีการให้ความสำคัญเรื่องของการมีที่ทำงานอยู่ใกล้บ้านมาเป็นเหตุผลในการตัดสินใจเลือกที่ทำงาน ซึ่งจะเห็นความชัดเจนในรายละเอียดมากยิ่งขึ้นเมื่อแบ่งตามกลุ่มประเภทตำแหน่ง ประเด็นแรก คือเรื่องของ ความมั่นคง และสวัสดิการ จะเป็นสิ่งที่อาจจะคาดหวังได้ว่าจะต้องเป็นประเด็นที่สำคัญที่ผู้ทำงานจะต้องนำมาเป็นเหตุผลในการเลือกตัดสินใจเลือกที่ทำงาน แต่สำหรับประเด็นของการที่มีที่ทำงานใกล้บ้านนี้ ที่มีการเลือกมาเป็นเหตุผลในการเลือกตัดสินใจเลือกที่ทำงาน ซึ่งจะเห็นชัดเจนในการเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต อาจจะเป็นเพราะลักษณะเฉพาะของมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีหน่วยงานกระจายอยู่ในหลาย วิทยาเขต ดังนั้นจึงทำให้ผู้ที่อยู่ในวิทยาเขตในต่างจังหวัด ให้ความสำคัญกับประเด็นการมีที่ทำงานอยู่ใกล้บ้านมากกว่าผู้ที่อยู่ในวิทยาเขตอื่นๆ เพราะการที่มหาวิทยาลัยมหิดลมีการกระจายไปจัดตั้งวิทยาเขตในต่างจังหวัดคือ นครสวรรค์ กาญจนบุรี และอำนาจเจริญ จะอยู่ในบริเวณที่มีหน่วยงานหรือคู่แข่งที่มีศักยภาพน้อยกว่าในการจะแบ่งแยก หรือดึงดูดแรงงาน และการที่บุคคลภายนอกยังคงเห็นว่ามหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานราชการ ทำให้เห็นว่ามีความมั่นคง สวัสดิการที่ดี อีกทั้งภาพลักษณ์ หรือแม้แต่ชื่อเสียงของ มหาวิทยาลัยมหิดล ก็อาจมีส่วนในการดึงดูดแรงงาน ซึ่งถ้าหากเหตุผลที่อธิบายข้างต้น ประกอบกับแนวคิดเหตุผลในการตัดสินใจจากความคาดหวัง (Expectation) ของ วูม (Vroom) ว่าการที่จะตัดสินใจ จะเกิดจากการคาดหวังว่าจะได้ผลตอบแทน ที่พึงพอใจ หรือเมื่อทำการเปรียบเทียบกับสิ่งอื่นจะต้องได้ผลไม่แตกต่างกัน (หรือดีกว่า) และมี

โอกาสที่จะเป็นจริงตามความคาดหวัง มาอธิบายเพิ่มเติมก็จะสามารถอธิบายถึงผลการค้นพบในการวิจัยถึงเหตุผลที่ผู้ที่อยู่ในวิทยาเขตในต่างจังหวัดจะต้องเลือกตัดสินใจในสิ่งที่คิดว่าดีที่สุดในที่ที่อยู่ใกล้ตัวมากกว่า จึงทำให้มีการเห็นความสำคัญของการได้ปฏิบัติงานในที่ทำงานที่มั่นคง สวัสดิการดี มีชื่อเสียง และยังอยู่ใกล้บ้านไม่ต้องเสียเวลา ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง หรือต้องย้ายที่อยู่ไปตามที่ทำงาน ไม่ต้องห่างไกลท้องถิ่นที่คุ้นเคยทำให้ผู้ที่อยู่ในวิทยาเขตในต่างจังหวัดให้ความสำคัญกับการมีที่ทำงานอยู่ใกล้บ้านมากกว่าผู้ที่อยู่ในวิทยาเขตอื่นๆ

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจสังคมในปัจจุบัน ทั้งค่าครองชีพ แนวโน้มการทำงานที่ให้ความสำคัญกับการบริหารสมดุลชีวิตกับการทำงาน หรือทัศนคติในการทำงานในอนาคต หรือรูปแบบเฉพาะของผู้ทำงาน GEN Y จะเป็นสิ่งที่สามารถขยายประเด็นสำคัญของความต้องการที่จะทำงานอยู่ใกล้บ้านให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นในกลุ่มผู้ที่อยู่ในวิทยาเขตอื่น โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในวิทยาเขตที่การเดินทางเป็นอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางการดำเนินชีวิตทั้งทางด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว ประเด็นความต้องการทำงานในที่ทำงานใกล้บ้านก็น่าจะเป็นประเด็นที่สำคัญพอสมควร

### บรรณานุกรม

- [1] ประคัลภ์ ปณิตพลลังกูร.ปัจจัยอะไรที่ดึงดูดพนักงานให้อายกมาสมัครงานกับองค์กร.กรกฎาคม 18, 2555. สืบค้นจาก <http://prakal.wordpress.com/author/prakal/page/24/> เมื่อ 4 ม.ค.56.
- [2] ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต.(2553).ระบบราชการไทยกับประชากร GenerationY:แล้วเราจะดึงดูดเขาได้อย่างไร?.ประชากรและการพัฒนา ปีที่ 30 ฉ.5 พ.ศ. 2553 มิ.ย. – ก.ค.53
- [3] ลิทธิโชค วรานุสันติกุล 2546. จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดเคชั่น.
- [4] อเด็คโก้กรุ๊ป ประเทศไทย (บริษัท). บริษัทในฝันของคน

- ทำงานในประเทศไทย.ที่มา : [http://www.adecco.co.th/jobs/adecco-know\\_ledge-center-detail.aspx?id=978&c=8](http://www.adecco.co.th/jobs/adecco-know_ledge-center-detail.aspx?id=978&c=8) (สืบค้นเมื่อ 3 ม.ค. 2556.)
- [5] Talent Management & Reward Study2012.<http://mgr.manager.co.th/Weekly54/ViewNews.aspx?NewsID=9560000015243> (สืบค้นเมื่อ 22 ก.พ. 56)
  - [6] <http://adisony.blogspot.com/2012/10/Frederick-herzberg.html#/> 2012/10/ frederick-herzberg.html (สืบค้นเมื่อ 2 ก.พ. 56)
  - [7] [http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need\\_Theories.htm](http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm) (สืบค้นเมื่อ 24 ก.พ. 56)
  - [8] [http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need\\_Theories.htm](http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm) (สืบค้นเมื่อ 24 ก.พ. 56)
  - [9] Jobsdb.com.Employer’s Articles.ธ.ค. 52.สืบค้นจาก <http://th.jobsdb.com/TH/TH/V6HTML/Employer/dec09-02.htm> (สืบค้นเมื่อ 22 ก.พ. 56)