

การศึกษาการตัดสินใจเลือกงานของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมเครื่องกล
ในพื้นที่จังหวัดสกลนคร เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม

A Study of Employment Preference Among Mechanical Engineering Students in Sakon Nakhon: A Conjoint Analysis

ณัฐวุฒิ เข้มกลัด¹ สนิทนุช นิยมศิลป์²

Natthawut Khemklad and Snitnuth Niyomsin

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกงานของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขา
วิศวกรรมเครื่องกลในพื้นที่จังหวัดสกลนคร โดยวิเคราะห์ปัจจัยหลัก ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงของ
องค์กร เวลาการทำงาน และตำแหน่งที่ตั้งโรงงาน ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม (Conjoint
Analysis) และการวิเคราะห์การจำแนกกลุ่ม (Cluster Analysis) กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3
และ 4 จำนวน 53 คน จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ และมหาวิทยาลัยราช
ภัฏสกลนคร

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการตัดสินใจเลือกงานคือ "ความมั่นคงขององค์กร"
(42.81%) รองลงมาคือ "เงินเดือน" (29.01%) "เวลาทำงาน" (20.34%) และ "ตำแหน่งที่ตั้งโรงงาน"
(7.84%) ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าความคาดหวังในการเลือกงานของนักศึกษารุ่นใหม่ไม่ได้พิจารณา
เพียงรายได้ แต่ให้ความสำคัญกับความมั่นคงในอาชีพและคุณภาพชีวิตในระยะยาว

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Graduate student of the Master of Business Administration
program, Ramkhamhaeng University; Email: 6614992004@rumail.ru.ac.th

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Lecturer, Department of Human Resource
Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University; Email: snitnuth@rumail.ru.ac.th

การวิเคราะห์เชิงกลุ่ม (Cluster Analysis) สามารถจำแนกนักศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กลุ่มที่ให้ความสำคัญกับ รายได้ที่มีมั่นคง (Salary and Stability Focus)
- 2) กลุ่มที่ให้ความสำคัญกับความมั่นคงขององค์กรเป็นหลัก (Job Security Focus)
- 3) กลุ่มที่ให้ความสำคัญกับความมั่นคงขององค์กรและเวลาการทำงานที่แน่นอน (Job Security and Fixed Schedule Focus)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศและสถานศึกษามีอิทธิพลต่อรูปแบบการให้ความสำคัญในการเลือกงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลอื่น เช่น ภูมิลำเนา ฐานะทางการเงิน และภาระหนี้ กยศ. ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า นักศึกษารุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของงานที่หลากหลาย ทั้งในมิติของเศรษฐกิจ ความมั่นคง และความยืดหยุ่นในการใช้ชีวิต ซึ่งสะท้อนแนวโน้มของตลาดแรงงานยุคหลัง โควิด-19 ที่เน้นความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดย ข้อมูลจากงานวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบตำแหน่งงาน และกลยุทธ์การสรรหาบุคลากร ให้เหมาะสมกับความต้องการของแรงงานรุ่นใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Abstract

This study aims to investigate job selection decisions among mechanical engineering students in Sakon Nakhon province. The key attributes examined include salary, organizational stability, working hours, and factory location. The study employed Conjoint Analysis and Cluster Analysis techniques. The sample consisted of 53 students from Kasetsart University Chalermphrakiat Sakon Nakhon Province Campus and Sakon Nakhon Rajabhat University.

The analysis revealed that the most influential factor in job selection was "stability" (42.81%), followed by "salary" (29.01%), "schedule" (20.34%), and "location" (7.84%). These findings indicate that the expectations of new-generation graduates are not limited to income but extend to career stability and long-term quality of life.

Cluster Analysis classified the students into three groups:

1. Salary and Stability Focus; Students prioritizing salary and stability
2. Job Security Focus; Students prioritizing organizational stability
3. Job Security and Fixed Schedule Focus; Students prioritizing organizational stability and predictable working hours

Hypothesis testing showed that gender and university affiliation significantly influenced students' job selection preferences, while other personal factors such as hometown, family financial status, and student loan debt did not show significant influence.

The findings also highlight that new-generation students value diverse job attributes across economic, security, and lifestyle dimensions, reflecting post-COVID-19 labor market trends that emphasize balancing work and personal life. The insights from this research can be applied to the design of job positions and recruitment strategies to better meet the expectations of the new-generation workforce.

KEYWORDS: Fair Compensation, Job Security, Flexibility and Conjoint Analysis

บทนำ

ในยุคหลังโควิด-19 ตลาดแรงงานของไทยได้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ซึ่งมีทัศนคติและความคาดหวังที่แตกต่างจากอดีต ไม่เพียงแต่เรื่องของค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความมั่นคงขององค์กร เวลาการทำงาน และคุณภาพชีวิตโดยรอบสถานที่ทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกงานของบัณฑิตจบใหม่ ซึ่งถือเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญขององค์กรภาคอุตสาหกรรม

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมเครื่องกล ซึ่งเป็นกำลังสำคัญของภาคการผลิตและอุตสาหกรรมไทย มีแนวโน้มให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของงานที่ตอบโจทย์ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ ความมั่นคง และความยืดหยุ่นในการใช้ชีวิต การทำความเข้าใจแนวโน้ม ดังกล่าวยังช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนกลยุทธ์การสรรหาและรักษาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมุ่งวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกงานของนักศึกษาคณะ
วิศวกรรมศาสตร์ในจังหวัดสกลนคร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม (Conjoint Analysis)
ร่วมกับการวิเคราะห์การจำแนกกลุ่ม (Cluster Analysis) เพื่อเข้าใจความแตกต่างของความต้องการใน
แต่ละกลุ่ม และนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายที่สามารถนำไปใช้จริงได้ทั้งในระดับองค์กรและระดับ
สถาบันการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมเครื่องกล ในพื้นที่
จังหวัดสกลนคร
- 2) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกงานของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมเครื่องกล ใน
พื้นที่จังหวัดสกลนคร

สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ว่า การตัดสินใจเลือกงานของนักศึกษาคณะ
วิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมเครื่องกล ในจังหวัดสกลนคร อาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยส่วนบุคคลที่
แตกต่างกัน เช่น เพศ ภูมิลำเนา สถาบันการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ และภาระหนี้การศึกษา โดยคาด
ว่าความแตกต่างของปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้รูปแบบการให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะของงานแตกต่าง
กันออกไป

นอกจากนี้ ยังตั้งข้อสันนิษฐานว่า การตัดสินใจเลือกงานของนักศึกษาในกลุ่มดังกล่าวไม่ได้
ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านใดด้านหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการประนีประนอมองค์ประกอบของงานในหลายมิติ
ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน ความมั่นคงขององค์กร เวลาการทำงาน หรือสถานที่ตั้งของโรงงาน ซึ่ง
อาจมีระดับความสำคัญที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มนักศึกษา

คำถามวิจัย

จากความสนใจในการศึกษาพฤติกรรมการเลือกงานของนักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งมีความหลากหลายในด้านภูมิหลังส่วนบุคคล สถานศึกษา และปัจจัยทางเศรษฐกิจ ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามวิจัยขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินการศึกษา ดังนี้

คำถามวิจัยที่ 1 งานวิจัยต้องการทราบว่า นักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของงานประเภทใดมากที่สุดในการตัดสินใจเลือกงาน ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน ความมั่นคงขององค์กร เวลาการทำงาน หรือสถานที่ตั้งของโรงงาน

คำถามวิจัยที่ 2 การพิจารณาว่า ลักษณะส่วนบุคคลของนักศึกษา เช่น เพศ ชั้นปี สถานศึกษา ฐานะทางการเงิน หรือภาระหนี้ กยศ. ส่งผลต่อระดับความสำคัญที่นักศึกษาให้กับคุณลักษณะของงานหรือไม่ โดยวิเคราะห์ความแตกต่างในเชิงสถิติ

H_{1a}: นักศึกษาที่มาจากสถานศึกษาต่างกันให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของงานแตกต่างกัน

H_{2a}: นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของงานแตกต่างกัน

H_{3a}: นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาต่างกัน ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของงานแตกต่างกัน

H_{4a}: นักศึกษาที่มีฐานะทางการเงินต่างกัน ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของงานแตกต่างกัน

H_{5a}: นักศึกษาที่มีภาระหนี้ กยศ. ต่างกัน ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของงานแตกต่างกันให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของงานแตกต่างกัน

คำถามวิจัยที่ 3 งานวิจัยต้องการจำแนกกลุ่มของนักศึกษาตามรูปแบบการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของงาน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์กลุ่ม (Cluster Analysis) เพื่อหาลักษณะร่วมของนักศึกษาแต่ละกลุ่มที่มีแนวโน้มความสำคัญในปัจจัยต่างกัน

คำถามวิจัยที่ 4 การตรวจสอบว่า กลุ่มนักศึกษาที่จัดได้จากการวิเคราะห์เชิงกลุ่มนั้น มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลหรือไม่ เช่น เพศ รายได้ หรือสถาบันการศึกษา เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลเชิงพฤติกรรมกับลักษณะประชากรที่หลากหลาย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตในการศึกษาอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกงานของนักศึกษาวิศวกรรมเครื่องกลในบริบทของจังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยเลือกศึกษาจากนักศึกษาชั้นปีที่ 3 และ 4 จากสอง

สถาบันการศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ และมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร รวมจำนวน 53 คน

เนื้อหาของการวิจัยครอบคลุมการวิเคราะห์คุณลักษณะของงาน 4 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงขององค์กร เวลาการทำงาน และตำแหน่งที่ตั้งโรงงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่พบว่ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนักศึกษารุ่นใหม่ในหลายบริบท การรวบรวมข้อมูลดำเนินการระหว่างเดือนมีนาคม ถึง เมษายน พ.ศ. 2568 โดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบสถานการณ์จำลอง (Conjoint Card) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบร่วม (Conjoint Analysis) ควบคู่กับการจำแนกกลุ่ม (Cluster Analysis) เพื่อให้เข้าใจแนวโน้มและความแตกต่างของลำดับความสำคัญในแต่ละกลุ่มนักศึกษา

ขอบเขตของการวิจัยนี้จึงครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหา กลุ่มเป้าหมาย และวิธีการวิจัยที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบริบทอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้ในอนาคต

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากการวิจัยครั้งนี้ คาดว่าจะสามารถสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อภาคอุตสาหกรรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานบุคลากรในสาขาวิศวกรรมศาสตร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำ ความเข้าใจความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา ทั้งในมิติของเพศ ภูมิภาค ลำเนา สถาบันการศึกษา และสถานะทางการเงิน ข้อมูลเหล่านี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผน และออกแบบนโยบายด้านการจ้างงานให้มีความเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม

องค์กรภาคเอกชนจะสามารถใช้ข้อมูลจากงานวิจัยเพื่อปรับกลยุทธ์การสรรหาบุคลากร รวมถึง พัฒนาโปรแกรมฝึกงานให้ตอบโจทย์ความต้องการของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้ เกิดความสอดคล้องระหว่างความสามารถของบัณฑิตและความต้องการของตลาดแรงงาน

ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารจะสามารถนำผลการเปรียบเทียบพฤติกรรม การเลือกงานในแต่ละกลุ่ม ไปใช้ในการกำหนดแนวทางสนับสนุนเฉพาะกลุ่ม เช่น การจัดอบรมเพิ่มทักษะ การให้ทุนการศึกษา หรือ การออกแบบเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและเพิ่มโอกาสความสำเร็จในการทำงาน ของนักศึกษาในระยะยาว

นอกจากนี้ หน่วยงานนโยบายและองค์กรกำกับดูแลตลาดแรงงานจะได้รับข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกงานของบัณฑิตวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนา แนวนโยบาย เช่น การปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทน การออกแบบสวัสดิการ หรือการสร้าง

สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม อันจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการดึงดูดและรักษาบุคลากรคุณภาพไว้ในระบบเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างยั่งยืน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินการศึกษครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างพื้นฐานทางทฤษฎีสำหรับการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการเลือกงานของนักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ โดยครอบคลุมทั้งด้านแรงจูงใจ ปัจจัยส่วนบุคคล และเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเลือก

หนึ่งในแนวคิดหลักคือ แนวคิดแรงดึงดูดต่อองค์กร (Organizational Attraction) ซึ่งอธิบายว่าบุคคลตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่งจากการรับรู้ด้านภาพลักษณ์ ความมั่นคง โอกาสก้าวหน้า และคุณค่าที่สอดคล้องกับตนเอง แนวคิดนี้เชื่อมโยงกับค่านิยมของแรงงานรุ่นใหม่ที่มีมองหาองค์กรที่ "ใช่" ไม่ใช่เพียงเพราะตำแหน่งงาน แต่รวมถึงความสอดคล้องกับเป้าหมายชีวิต

ทั้งนี้ งานวิจัยจำนวนมากได้เน้นย้ำว่าปัจจัยสำคัญที่แรงงานรุ่นใหม่มักใช้ในการตัดสินใจเข้าทำงานได้แก่:

- ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Fair Compensation)

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญอันดับต้น ๆ ที่แรงงานรุ่นใหม่ใช้ในการพิจารณาเลือกงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มคนรุ่นใหม่ เช่น Generation Z และ Millennials ซึ่งเติบโตท่ามกลางภาวะเศรษฐกิจที่ผันผวนและภาระหนี้สิน ค่าตอบแทนไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือตอบแทนแรงงานเท่านั้น แต่ยังเป็น "ตัวสะท้อนคุณค่าในตลาดแรงงาน" และเป็นเครื่องยืนยันถึงความสามารถของตนเองอีกด้วย

จากทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ Adams (1965) อธิบายว่า บุคคลจะรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานเมื่อรู้สึกว่า "ผลตอบแทนที่ได้รับ" เหมาะสมกับ "ความพยายามที่ตนได้ลงทุนลงแรงไป" และไม่ด้อยไปกว่าผู้อื่นในสถานะที่ใกล้เคียงกัน หากเกิดความรู้สึกว่าตนเองได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าที่ควร (Under-rewarded) อาจนำไปสู่ความไม่พอใจ ความเครียด และความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ รายงานจาก Towers Watson (2014) และ SEEK Asia (2025) ยังพบว่า คนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับความสามารถ มีความยุติธรรม และครอบคลุมค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นในยุคปัจจุบัน โดยพวกเขามักมองหาหน้าที่ให้ “ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต” มากกว่าการมีสวัสดิการแบบเดิมที่ไม่สามารถนำไปใช้จริงในชีวิตประจำวันได้

- ความมั่นคงในงาน (Job Security)

คนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับความมั่นคงขององค์กรในฐานะ “หลักประกันชีวิตการทำงาน” โดยเฉพาะในช่วงเริ่มต้นอาชีพ พวกเขามองหาองค์กรที่มีเสถียรภาพทางธุรกิจ มีชื่อเสียง และสามารถจ้างงานระยะยาวได้

ความมั่นคงยังเชื่อมโยงกับโอกาสเติบโต ความปลอดภัยในรายได้ และสวัสดิการที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นสิ่งที่คนรุ่นใหม่คาดหวังหลังผ่านช่วงวิกฤต เช่น โควิด-19 และภาวะเศรษฐกิจผันผวน

รายงานจาก SEEK Asia (2025) และ Towers Watson (2014) ชี้ว่าแม้คนรุ่นใหม่จะให้ความสำคัญกับ Work-Life Balance แต่ “Job Security” ยังคงเป็นปัจจัยพื้นฐานในการตัดสินใจเลือกงานของพวกเขา

- ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexibility)

คนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับองค์กรที่มีเสถียรภาพ มั่นคง และสามารถจ้างงานระยะยาวได้ โดยมองว่าเป็นหลักประกันความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน

ความมั่นคงยังสะท้อนถึงโอกาสเติบโต รายได้ที่ต้องเนื่อง และความเชื่อมั่นในอนาคต โดยเฉพาะในยุคหลังโควิดที่คนรุ่นใหม่มองหาความแน่นอนมากกว่าความท้าทาย

ปัจจัยเหล่านี้ สอดคล้องกับแนวโน้มในตลาดแรงงานยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับ Work-Life Balance และ คุณภาพชีวิตโดยรวม มากกว่าการเน้นเพียงรายได้เพียงอย่างเดียว

ในด้านระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้ เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม (Conjoint Analysis) เพื่อประเมินค่าน้ำหนักของแต่ละคุณลักษณะของงานในสถานการณ์จำลอง และใช้ การวิเคราะห์การจำแนกกลุ่ม (Cluster Analysis) เพื่อแบ่งกลุ่มนักศึกษาตามแนวโน้มการเลือกงาน อันนำไปสู่ความเข้าใจที่ลึกซึ้งถึงความแตกต่างของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

โดยสรุป ผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ครอบคลุมทั้งในด้านแรงจูงใจในการเลือกงาน ความคาดหวังของแรงงานรุ่นใหม่ และเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรม

ตัดสินใจเลือกงาน ซึ่งทั้งหมดนี้มีส่วนสำคัญในการกำหนดกรอบการวิจัยอย่างเป็นระบบ และช่วยให้การแปลผลข้อมูลมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

- การวิเคราะห์องค์ประกอบรวม (Conjoint Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบรวม (Conjoint Analysis) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ศึกษาว่าผู้คนให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของสิ่งที่เลือกอย่างไร โดยอิงจากการตัดสินใจในสถานการณ์จำลอง เทคนิคนี้ได้รับความนิยมในงานวิจัยด้านการตลาด และสามารถประยุกต์ใช้ในด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการเลือกงานได้เช่นกัน (Green, Krieger, & Wind, 2001)

ในงานวิจัยนี้ Conjoint Analysis ถูกใช้เพื่อวิเคราะห์ว่าปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อการเลือกงานของนักศึกษาวิศวกรรมเครื่องกลในจังหวัดสกลนคร เช่น ค่าตอบแทน ความมั่นคง ความยืดหยุ่น และสถานที่ทำงาน โดยสร้างชุดทางเลือก (Profiles) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตามความชอบ

แนวคิดของเทคนิคนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานว่า การตัดสินใจเกิดจากการประเมินรวมของคุณลักษณะย่อย ๆ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ออกมาเป็นค่าความสำคัญเชิงสัมพัทธ์ของแต่ละปัจจัยได้ (Gustafsson, Herrmann, & Huber, 2001)

รูปแบบการวิเคราะห์มีหลายประเภท เช่น Full-profile, Adaptive และ Choice-Based โดยเฉพาะ Choice-Based ที่สะท้อนพฤติกรรมกรรมการเลือกในสถานการณ์จริงได้อย่างใกล้เคียง (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010)

แม้จะสามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กได้ แต่เพื่อความน่าเชื่อถือของผลลัพธ์ Hair et al. (2010) แนะนำให้มีผู้ตอบอย่างน้อย 50 คนขึ้นไป ทั้งนี้ Traditional Conjoint Analysis สามารถวิเคราะห์ได้แม้มีผู้ตอบเพียง 1 คน (Orme, 2010)

ด้วยคุณสมบัติดังกล่าว เทคนิคนี้จึงเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการออกแบบงานให้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาจบใหม่ และช่วยให้องค์กรเข้าใจแรงจูงใจในการเลือกงานได้อย่างเป็นระบบ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกงานของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมเครื่องกล ในจังหวัดสกลนคร โดยเน้นการวัดระดับความสำคัญของคุณลักษณะของงานผ่านมุมมองของนักศึกษาที่ใกล้จะสำเร็จการศึกษา และเตรียมพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตอันใกล้ กลุ่มเป้าหมายของการศึกษา ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 3 และ 4 จากสองสถาบันในพื้นที่ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ และมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 53 คน ซึ่งเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคที่ใช้ในงานวิจัยนี้

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือหลักที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถามรูปแบบสถานการณ์จำลอง (Concept Cards) ซึ่งออกแบบจากการกำหนดคุณลักษณะของงาน 4 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงขององค์กร เวลาการทำงาน และตำแหน่งที่ตั้งโรงงาน โดยแต่ละด้านประกอบด้วยระดับย่อยที่ต่างกัน เพื่อสะท้อนทางเลือกที่สมจริง และสามารถใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมการตัดสินใจของนักศึกษาได้อย่างใกล้เคียงสถานการณ์จริง

แบบสอบถามถูกพัฒนาขึ้นโดยอิงจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในภาคอุตสาหกรรม เพื่อกำหนดคุณลักษณะของงานที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงขององค์กร เวลาการทำงาน และตำแหน่งที่ตั้งของโรงงาน ในแต่ละคุณลักษณะยังถูกแบ่งออกเป็นระดับย่อย เพื่อสร้างความหลากหลายในตัวเลือก และทำให้สถานการณ์จำลองมีความสมจริงมากที่สุด

ตารางที่ 1 คุณลักษณะและค่าระดับ

คุณลักษณะ (ATTRIBUTES)	จำนวนระดับ	ค่าระดับ
1) เงินเดือน	3	23,000- 28,000 28,001-38,000 38,001-44,000
2) ความมั่นคงขององค์กร	3	ต่ำ ปานกลาง สูง
3) ตำแหน่งที่ตั้งโรงงาน	2	ย่านธุรกิจและอุตสาหกรรม ห่างไกลเมือง
4) เวลาทำงาน	4	จันทร์-ศุกร์ (หยุดเสาร์-อาทิตย์) จันทร์-เสาร์ (หยุดเสาร์วันเสาร์) ทำงานเป็นกะ 6 หยุด 2 (8ชม.) ทำงานเป็นกะ 4 หยุด 4 (12ชม.)

กระบวนการสร้าง Concept Cards ใช้วิธีการจัดเรียงแบบสุ่มผสม (Orthogonal Design) เพื่อสร้างชุดสถานการณ์ที่ลดความซ้ำซ้อน และยังสามารถวิเคราะห์ความสำคัญของแต่ละคุณลักษณะได้อย่างแม่นยำ เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความชอบ (Preference) ต่อแต่ละชุดสถานการณ์ ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปวิเคราะห์ต่อด้วยเทคนิค การวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม (Conjoint Analysis) เพื่อหาค่าน้ำหนักสัมพัทธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงาน

บริษัท A

เงินเดือน	ความมั่นคงขององค์กร	สถานที่ปฏิบัติงาน	เวลาทำงาน
<28,000	ต่ำ บ.ขนาดเล็ก/StartUp การเลิกจ้างมีโอกาเกิดขึ้นได้	ห่างไกลเมือง ขนส่งสาธารณะมีจำกัด สงบสิ่ง อำนวยความสะดวกจำกัด ค่า ครองชีพต่ำ	เข้ากะ 12 ชม. ทำ 4 วันหยุด 4 วัน

012345678910

ไม่เลือกแน่นอนเลือกแน่นอน

รูปที่ 1 สถานการณ์การเลือกงานที่อาจปรากฏในแบบสอบถาม (Concept Card)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคที่เหมาะสมกับลักษณะของข้อมูลและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งกระบวนการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม และการแบ่งกลุ่มนักศึกษาตามรูปแบบความสำคัญที่ให้ต่อคุณลักษณะของงาน

ในขั้นแรก ผู้วิจัยใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อสรุปลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ ระดับชั้นปี สถาบันการศึกษา ภูมิภาค ฐานะทางการเงินของครอบครัว และการมีภาระหนี้ กยศ. ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ช่วยให้เข้าใจบริบทของกลุ่มเป้าหมายในเบื้องต้น

ขั้นถัดมา ผู้วิจัยใช้เทคนิค การวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม (Conjoint Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ประเมินความสำคัญสัมพัทธ์ของคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามใช้ในการตัดสินใจเลือกงาน โดยแบบสอบถามในลักษณะสถานการณ์จำลอง (Concept Cards) ได้ถูกออกแบบขึ้นให้มีการผสมคุณลักษณะของงานในแต่ละชุด เพื่อให้สามารถคำนวณค่าน้ำหนักของแต่ละปัจจัยได้อย่างเป็นระบบ เช่น ความมั่นคงขององค์กร ค่าตอบแทน เวลาการทำงาน และตำแหน่งที่ตั้งของโรงงาน

ในขั้นสุดท้าย ผู้วิจัยใช้ การวิเคราะห์การจำแนกกลุ่ม (Cluster Analysis) เพื่อจัดกลุ่มนักศึกษาตามรูปแบบความสำคัญที่ให้ต่อคุณลักษณะของงาน ซึ่งช่วยสะท้อนความหลากหลายในมุมมองของนักศึกษารุ่นใหม่ พร้อมทั้งใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) เพื่อตรวจสอบความแตกต่างในพฤติกรรมการเลือกงานตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ สถาบันการศึกษา หรือสถานะทางเศรษฐกิจ

การวิเคราะห์ในลักษณะดังกล่าวช่วยให้สามารถเข้าใจทั้งภาพรวมของแนวโน้มการตัดสินใจเลือกงาน และความแตกต่างที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มย่อยของนักศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงกลยุทธ์ได้อย่างชัดเจน

ผลการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อตอบคำถามดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำเทคนิค Conjoint Analysis มาใช้ในการประเมินลำดับความสำคัญของคุณลักษณะงานแต่ละด้าน ตามการรับรู้ของนักศึกษา จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมเครื่องกล จำนวน 53 คน

คำถามวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “นักศึกษาวิศวกรรมเครื่องกลให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของงานด้านใดมากที่สุดในการตัดสินใจเลือกงาน”

ตารางที่ 2 ค่าความสำคัญและคุณลักษณะโดยรวม (Overall)

คุณลักษณะ (ATTRIBUTES)	ระดับ	ระดับคุณค่า	ระดับความสำคัญ (%)
เงินเดือน	23,000- 28,000	-0.844	29.18
	28,001-38,000	0.05	
	38,001-44,000	0.795	
ความมั่นคงขององค์กร	ต่ำ	-1.593	42.81
	ปานกลาง	0.216	
	สูง	1.377	
ตำแหน่งที่ตั้งโรงงาน	ย่านธุรกิจและอุตสาหกรรม	0.093	7.84
	ห่างไกลเมือง	-0.093	
เวลาทำงาน	จันทร์-ศุกร์	0.1	20.17
	จันทร์-เสาร์	0.195	
	ทำงานเป็นกะ 6 หยุด 2	-0.027	
	ทำงานเป็นกะ 4 หยุด 4	-0.268	
(CONSTANT)		5.594	

จากการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบร่วม (Conjoint Analysis) พบว่า ความมั่นคงขององค์กร เป็นคุณลักษณะที่นักศึกษาให้ความสำคัญสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 41.62 รองลงมาคือ เงินเดือน ที่มีความสำคัญคิดเป็นร้อยละ 29.38 และ เวลาทำงาน มีความสำคัญร้อยละ 20.38 ส่วน ตำแหน่งที่ตั้งโรงงาน ได้รับความสำคัญในระดับต่ำสุดที่ร้อยละ 8.62

ผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่า นอกจากคำตอบแทนแล้ว ความมั่นคงขององค์กรและความชัดเจนในเวลาทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกงานของนักศึกษารุ่นใหม่

คำถามวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “ปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของงานหรือไม่?”

เพื่อวิเคราะห์คำถามวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญที่นักศึกษาให้ต่อคุณลักษณะของงาน ได้แก่ เงินเดือน, ความมั่นคงขององค์กร, สถานที่ตั้งโรงงาน และเวลาทำงาน

H_{1a}: นักศึกษาที่มาจากสถานศึกษาต่างกันให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงานของนักศึกษา จำแนกตามสถานศึกษา

ค่าความสำคัญ		<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>p value</i>
ด้านเงินเดือน	KU.CSC ¹	36	32.74	12.71	0.002*
	SNRU ²	17	22.13	6.95	
	รวม	53	29.33	12.19	
ด้านความมั่นคง องค์กร	KU.CSC	36	43.72	9.38	0.147
	SNRU	17	39.47	10.61	
	รวม	53	42.36	9.89	
ด้านสถานที่ตั้ง โรงงาน	KU.CSC	36	6.56	7.33	0.05
	SNRU	17	11.33	9.51	
	รวม	53	8.09	8.31	
ด้านเวลาทำงาน	KU.CSC	36	16.99	7.26	<.001*
	SNRU	17	27.07	9.98	
	รวม	53	20.22	9.42	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

¹KU.CSC คือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร

²SNRU คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตารางที่ 3 พบว่า มีปัจจัยบางประการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ต่อการตัดสินใจเลือกงานของนักศึกษา ได้แก่ เงินเดือน ($p = 0.002$) และ เวลาการทำงาน ($p < 0.001$)

ในด้าน เงินเดือน นักศึกษาจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร (KU.CSC) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ($Mean = 32.74$) เมื่อเทียบกับนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (SNRU) ($Mean = 22.13$) แสดงให้เห็นว่านักศึกษาจาก KU.CSC ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนมากกว่านักศึกษาจาก SNRU อย่างมีนัยสำคัญ

สำหรับ เวลาการทำงาน นักศึกษาจาก SNRU มีค่าเฉลี่ย (Mean = 27.06) สูงกว่านักศึกษาจาก KU.CSC (Mean = 16.99) อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผล ANOVA ที่พบว่าปัจจัยด้านเวลาทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.001$)

H_{2a}: นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงานของนักศึกษา จำแนกตามเพศ

ค่าความสำคัญ		<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>p value</i>
ด้านเงินเดือน	ชาย	32	31.13	12.16	0.190
	หญิง	21	26.61	12.01	
	Total	53	29.33	12.19	
ด้านความมั่นคง องค์กร	ชาย	32	39.81	10.17	0.019*
	หญิง	21	46.22	8.23	
	Total	53	42.36	9.89	
ด้านสถานที่ตั้ง โรงงาน	ชาย	32	8.65	8.92	0.551
	หญิง	21	7.24	7.41	
	Total	53	8.09	8.31	
ด้านเวลาทำงาน	ชาย	32	20.41	10.84	0.856
	หญิง	21	19.93	6.93	
	TOTAL	53	20.22	9.42	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า มีเพียงปัจจัยเดียวที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ระหว่างเพศ คือ ความมั่นคงขององค์กร และ นักศึกษาหญิงให้ความสำคัญกับความมั่นคงขององค์กร มากกว่านักศึกษาชายอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 46.23 เทียบกับ 39.81 ของนักศึกษาชาย

คำถามวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “สามารถจัดกลุ่มนักศึกษาตามลักษณะการตัดสินใจเลือกงานได้หรือไม่?”

การจัดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์กลุ่มแบบขั้นตอน (Hierarchical Cluster Analysis) โดยมีข้อจำกัดเรื่องขนาดของกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างเล็ก ซึ่งเป็นการศึกษาการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเบื้องต้น จำนวนประชากรขั้นต่ำที่เหมาะสม คือประมาณ 50-200 คนต่อกลุ่ม (Orme, 2010, p.65; Hair et al., 2010, p.292) โดยการแบ่งนักศึกษาสำหรับงานวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม (Cluster) ตามรูปแบบการให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะของงาน พบว่า พบว่า เหมาะสมที่สุดในการแบ่งนักศึกษออกเป็น 3 กลุ่ม (Cluster) ตามรูปแบบการให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะของงาน โดยแต่ละกลุ่มมีลักษณะแตกต่างกัน ชัดเจน ดังตาราง 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ Cluster Analysis การตัดสินใจเลือกงานของกลุ่มนักศึกษา

ปัจจัย	คุณลักษณะที่แตกต่าง	กลุ่ม1	กลุ่ม2	กลุ่ม3
	N	26	17	10
	เงินเดือน	40.21%	19.05%	18.54%
	ความมั่นคง	41.39%	50.34%	31.29%
	สถานที่	3.57%	9.27%	17.84%
	เวลาทำงาน	14.83%	21.35%	32.33%
สถาบันการศึกษา	KU.CSC	63.89%	30.56%	5.56%
	SNRU	17.65%	35.29%	47.06%
เพศ	ชาย	53.13%	18.75%	28.13%
	หญิง	42.86%	52.38%	4.76%

คำถามวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า “นักศึกษาในแต่ละกลุ่มมีลักษณะทางประชากรศาสตร์หรือปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันหรือไม่”

สามารถจัดกลุ่มนักศึกษาได้อย่างชัดเจนเป็น 3 กลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มมีแนวโน้มในการเลือกงาน และคุณลักษณะที่ให้ความสำคัญต่างกันอย่างเด่นชัด ดังนี้

กลุ่มที่ 1 Salary and Stability Focus ประกอบด้วยนักศึกษาจำนวน 26 คน โดยมีลักษณะเด่นคือให้ความสำคัญกับ รายได้ที่ยั่งยืน เป็นหลัก นักศึกษากลุ่มนี้ให้น้ำหนักสูงสุดกับปัจจัย เงินเดือน และ ความมั่นคงขององค์กร ซึ่งรวมกันคิดเป็นสัดส่วนมากกว่า 80% ของการตัดสินใจเลือกงาน

กลุ่มนี้มีแนวโน้มเลือกงานที่เสนอค่าตอบแทนสูง โดยเฉพาะช่วงเงินเดือน 38,001–44,000 บาท ขณะที่องค์กรที่มีความมั่นคงสูงก็ได้รับการประเมินเชิงบวกอย่างเด่นชัด ในขณะที่เงินเดือนต่ำและองค์กรที่มีความมั่นคงต่ำได้รับการปฏิเสธอย่างชัดเจน

กลุ่มที่ 2 Job Security Focus ประกอบด้วยนักศึกษาจำนวน 17 คน โดยมีลักษณะเด่นคือให้ความสำคัญกับ ความมั่นคงขององค์กร เป็นหลัก นักศึกษากลุ่มนี้ให้ค่าน้ำหนักสูงสุดกับความมั่นคงขององค์กร มากกว่าปัจจัยด้านเงินเดือน ตารางเวลาการทำงาน หรือสถานที่ตั้ง

กลุ่มนี้มีแนวโน้มเลือกงานในองค์กรที่มีเสถียรภาพสูง และให้ความสำคัญกับโอกาสในการทำงานระยะยาวมากกว่าค่าตอบแทนในระยะสั้น แสดงถึงค่านิยมที่เน้นความปลอดภัยในอาชีพและความมั่นใจในอนาคตเป็นสำคัญ

กลุ่มที่ 3 Job Security and Fixed Schedule Focus ประกอบด้วยนักศึกษาจำนวน 10 คน โดยมีลักษณะเด่นคือให้ความสำคัญกับ ความมั่นคงขององค์กรควบคู่กับตารางเวลาการทำงานที่แน่นอน

นักศึกษากลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับการมีความมั่นคงในงานควบคู่กับการมีเวลาทำงานที่ชัดเจน เช่น การทำงานวันจันทร์ถึงศุกร์ และหลีกเลี่ยงการทำงานเป็นกะหรือในวันหยุดสุดสัปดาห์ สะท้อนถึงความต้องการ Work-Life Balance ที่ชัดเจนกว่ากลุ่มอื่น ๆ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยในบทที่ 4 พบว่า นักศึกษาวิศวกรรมเครื่องกลในจังหวัดสกลนครให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะของงานอย่างหลากหลาย โดยปัจจัยที่ได้รับความสำคัญสูงสุดคือ “ความมั่นคงขององค์กร” รองลงมาคือ “ค่าตอบแทน” “เวลาทำงาน” และ “สถานที่ตั้งโรงงาน” ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนถึงมุมมองการเลือกงานของนักศึกษารุ่นใหม่ที่ไม่ได้ยึดติดเพียงเรื่องรายได้ หากแต่คำนึงถึงเสถียรภาพของชีวิตในภาพรวม

ความมั่นคงขององค์กร เป็นปัจจัยที่ได้รับการจัดอันดับสูงที่สุด โดยสอดคล้องกับงานวิจัยและรายงานระดับนานาชาติที่ระบุว่าแรงงานรุ่นใหม่ โดยเฉพาะกลุ่ม First Jobber ให้ความสำคัญอย่างมากกับความมั่นคงในอาชีพ ผลลัพธ์นี้ชี้ให้เห็นว่าท่ามกลางบริบทหลังวิกฤต COVID-19 และความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ นักศึกษารุ่นใหม่ต่างมองหาความมั่นคงเป็นหลักในการเริ่มต้นชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีภาระหนี้การศึกษายกย่อง กยศ. หรือเติบโตมาในพื้นที่ที่โอกาสทางเศรษฐกิจยังจำกัด เช่น ภาคตะวันออกเฉยงเหนือ ความมั่นคงจึงกลายเป็นสิ่งที่ตอบโจทย์ด้านความปลอดภัยทาง

เศรษฐกิจและจิตใจได้อย่างตรงจุด อย่างไรก็ตาม เมื่อเศรษฐกิจฟื้นตัวและตลาดแรงงานเปิดกว้าง ความสำคัญของความมั่นคงอาจลดลง และเปิดทางให้ปัจจัยอื่นอย่าง “ค่าตอบแทน” และ “ความยืดหยุ่น” กลายมาเป็นปัจจัยหลักแทน ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และรายงานของ Deloitte ที่ชี้ว่าแรงงานรุ่นใหม่เริ่มให้ความสำคัญกับ “คุณค่าของงาน” มากยิ่งขึ้นในสภาพเศรษฐกิจที่มั่นคงกว่าเดิม

อีกมิติหนึ่งที่น่าสนใจคือ เพศของนักศึกษามีผลต่อการให้ความสำคัญต่อความมั่นคงอย่างมีนัยสำคัญ โดยพบว่า “นักศึกษาหญิง” ให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้มากกว่านักศึกษาชาย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีบทบาททางเพศ (Gender Role Theory) ที่ชี้ว่าผู้หญิงมักวางแผนชีวิตโดยคำนึงถึงเสถียรภาพของครอบครัว และยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่ระบุว่าแรงงานหญิงมักเผชิญความไม่มั่นคงในที่ทำงานมากกว่า ทั้งในแง่โอกาสเลื่อนตำแหน่งและความเสี่ยงจากการเลิกปฏิบัติ

ค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่ได้รับความสำคัญเป็นอันดับสอง ซึ่งแม้จะด้อยกว่าความมั่นคงเล็กน้อย แต่ก็ยังมีบทบาทสำคัญ โดยเฉพาะในยุคที่ค่าครองชีพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากแนวคิด Equity Theory ของ Adams เราเข้าใจได้ว่าแรงงานจะเปรียบเทียบสิ่งที่ตนได้รับกับความพยายามที่ทุ่มเท และกับเพื่อนร่วมงานในลักษณะเดียวกัน หากพบว่าไม่เป็นธรรม ก็อาจนำไปสู่การเปลี่ยนงานหรือความไม่ผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น แม้องค์กรจะมีความมั่นคง แต่หากไม่มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม แรงงานรุ่นใหม่ก็อาจไม่เลือกเข้าร่วมงานหรือไม่อยู่ในระยะยาว

เวลาทำงาน แม้จะไม่ได้รับความสำคัญในระดับสูงเท่า “ความมั่นคง” หรือ “ค่าตอบแทน” แต่ก็พบว่ามีน้ำหนักไม่น้อย โดยเฉพาะในกลุ่มที่ต้องการ Work-Life Balance และความสมดุลในชีวิต เวลาทำงานที่สามารถคาดการณ์ได้ เช่น ระบบทำงาน 5 วัน หรือ 6 วันแบบมีวันหยุดแน่นอน ยังคงเป็นที่ต้องการของแรงงานรุ่นใหม่ที่ต้องการวางแผนชีวิตส่วนตัวอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ปัจจัยนี้อาจได้รับความสำคัญมากขึ้นในอนาคต หากกระแสเรื่องสมดุลชีวิต-การทำงานยังคงเติบโตต่อเนื่อง

สถานที่ตั้งโรงงาน เป็นปัจจัยที่ได้รับความสำคัญน้อยที่สุดในงานวิจัยฉบับนี้ ซึ่งอาจเกิดจากลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่เติบโตมาในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีวิถีชีวิตที่คุ้นชินกับการเดินทางระยะไกลและการเข้าถึงสถานที่ทำงานที่ไม่สะดวกนัก ข้อเท็จจริงนี้อธิบายได้ด้วยแนวคิด Cultural Adaptation ของ Berry ที่กล่าวถึงการปรับตัวตามบริบททางสังคมและวัฒนธรรม โดยในพื้นที่ที่มีชนต่างชาติหนาแน่น ความทนทานต่อการเดินทางย่อมสูงกว่าพื้นที่เมือง อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาในบริบทของแรงงานในเขตเมืองใหญ่ ปัจจัยด้านทำเลที่ตั้งอาจมีความสำคัญเพิ่มขึ้น ดังนั้น องค์กรที่อยู่

ในพื้นที่ห่างไกลควรพิจารณามาตรการชดเชย เช่น รถรับส่งพนักงาน หรือสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการเดินทาง เพื่อเสริมสร้างความได้เปรียบในการดึงดูดบุคลากร

โดยสรุป การเลือกงานของนักศึกษาวิศวกรรมเครื่องกลในบริบทของจังหวัดสกลนครสะท้อนให้เห็นว่า แรงงานรุ่นใหม่มีแนวโน้มพิจารณาหลายมิติของงาน โดยเฉพาะด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน และคุณภาพชีวิตที่สามารถคาดการณ์ได้ ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการเปลี่ยนแปลงในลำดับความสำคัญของปัจจัยการเลือกงานในยุคใหม่ องค์กรจึงควรปรับกลยุทธ์การสื่อสารและออกแบบงานให้สอดคล้องกับค่านิยมและความคาดหวังของแรงงานกลุ่มนี้ เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาวิศวกรรมเครื่องกลให้ความสำคัญกับปัจจัยในการเลือกงานอย่างหลากหลาย โดยมี “ความมั่นคงขององค์กร” เป็นปัจจัยหลัก รองลงมาคือ “ค่าตอบแทน” “เวลาทำงาน” และ “สถานที่ตั้งของที่ทำงาน” นอกจากนี้ ยังพบความแตกต่างของลำดับความสำคัญตามลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศและสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความคาดหวังของแรงงานรุ่นใหม่ไม่ได้มีลักษณะเหมารวม แต่หลากหลายตามบริบทชีวิต

องค์กรผู้ประกอบการ จึงควรเน้นการสื่อสารภาพลักษณ์ด้านความมั่นคงอย่างชัดเจน พร้อมออกแบบค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่น โปร่งใส และเป็นธรรม รวมถึงพัฒนาระบบเวลาทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการด้าน Work-Life Balance เช่น ระบบทำงานแบบ 5 วัน หรือ Hybrid Work สำหรับบางตำแหน่ง และในกรณีที่สถานประกอบการตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ควรมีมาตรการสนับสนุนด้านการเดินทางหรือที่พักเพื่อชดเชยข้อจำกัดเชิงภูมิศาสตร์

สำหรับนักวิจัยในอนาคต ควรขยายการศึกษาไปยังสาขาวิชาและภูมิภาคอื่น เพื่อเปรียบเทียบแนวโน้มที่แตกต่างกัน รวมทั้งพิจารณาเพิ่มเติมตัวแปรใหม่ เช่น ความยั่งยืนขององค์กร ความยืดหยุ่นในการทำงาน หรือเทคโนโลยีที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะ เพื่อให้การออกแบบงานและนโยบายแรงงานสอดคล้องกับบริบทของแรงงานยุคใหม่

โดยสรุป ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยนี้เน้นให้ทุกภาคส่วนตระหนักว่า แรงงานรุ่นใหม่มีความหลากหลายในลำดับความสำคัญของชีวิตและอาชีพ องค์กรจึงควรออกแบบระบบงานที่ตอบโจทย์ความต้องการที่แตกต่าง เพื่อสนับสนุนการเติบโตของบุคลากรและสร้างความยั่งยืนให้กับตลาดแรงงานในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Eagly, A. H. (1987). Sex differences in social behavior: A social-role interpretation. Erlbaum.
- Turban, D. B., & Greening, D. W. (1997). Corporate social performance and organizational attractiveness to prospective employees. *Academy of Management Journal*, 40(3), 658–672. <https://doi.org/10.5465/257057>
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), 341–372. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9)
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46(1), 5–34. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x>
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- Hakim, C. (2000). *Work-lifestyle choices in the 21st century: Preference theory*. Oxford University Press.
- Lievens, F. (2001). Organizational image and recruitment: Results from Belgian organizational and applicant research. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1–2), 44–57. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00164>
- Green, P. E., Krieger, A. M., & Wind, Y. (2001). *Thirty years of conjoint analysis: Reflections and prospects*. Springer.
- Gustafsson, A., Herrmann, A., & Huber, F. (2001). *Conjoint measurement: Methods and applications*. Springer.

Collins, C. J., & Stevens, C. K. (2002). The relationship between early recruitment-related activities and the application decisions of new labor-market entrants: A brand equity approach to recruitment. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1121–1133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.6.1121>

Highhouse, S., Lievens, F., & Sinar, E. F. (2003). Measuring attraction to organizations. *Educational and Psychological Measurement*, 63(6), 986–1001. <https://doi.org/10.1177/0013164403258403>

Berthon, P., Ewing, M., & Hah, L. L. (2005). Captivating company: Dimensions of attractiveness in employer branding. *International Journal of Advertising*, 24(2), 151–172. <https://doi.org/10.1080/02650487.2005.11072912>

จิรนนท์ ไวยศรีแสง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education.

Orme, B. K. (2010). *Getting started with conjoint analysis: Strategies for product design and pricing research* (2nd ed.). Research Publishers LLC.

Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2011). *Compensation* (10th ed.). McGraw-Hill Education.

Towers Watson. (2014). 2014 Global Workforce Study: Driving engagement through a consumer-like experience. <https://www.towerswatson.com>

ชาคริยา พุทธปวน. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงดึงดูดขององค์กรในการเลือกสมัครงานของผู้สมัครงานในจังหวัดเชียงใหม่ [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].

ณัฐวุฒิ วงศ์สวัสดิ์. (2560). ศึกษาแรงจูงใจในการเลือกบริษัท เพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล].

Uwimpuhwe, A., Nkundabanyanga, S. K., Nkundabagenzi, I., & Tumwebaze, H. (2018). The influence of compensation system on employee attraction and retention. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 7(3), 12–18.

จิราวรรณ พูลสวัสดิ์, และคณะ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงานของคนรุ่นมิลเลนเนียลในประเทศไทย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 8(1), 45–58.

ธีรนนท์ ธีรเสนี. (2562). การกำหนดการจ่ายผลตอบแทนสำหรับคนเจนเอเรชั่นซีในกรุงเทพมหานคร [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

อรณิชา เตังณฤทธิ์ศิริ. (2563). ทักษะคิตของพนักงานรุ่นใหม่ (Generation Y) ต่อการตัดสินใจทำงานจนถึงเวลาเกษียณอายุในองค์กรรัฐวิสาหกิจ. วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, 27(1), 29–45.

Adecco Group. (2021). Resetting Normal: Defining the New Era of Work. <https://www.adeccogroup.com>

Adecco Thailand. (2021). The Great Reset: มุมมองชีวิตการทำงานที่เปลี่ยนไปหลังโควิดของมนุษย์เงินเดือน. <https://adecco.co.th>

ปริศรา ธานีใหญ่. (2565). ผลตอบแทนและสวัสดิการที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคน Generation Z [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].

ฐาปนันท์ โรจนาภรณ์, สนิทนุช นิยมศิลป์, & ภาณุภท บางพาน. (2565). การศึกษาความต้องการของพนักงานในการทำงานแบบยืดหยุ่น: กรณีศึกษาหน่วยงานบริการธุรกิจของบริษัทข้ามชาติ. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 5(1), 73–85.

ณิชา ภัทรโสภณวรกุล, สนิทนุช นิยมศิลป์, & ธีรพงษ์ ปิณิจเสตคกุล. (2565). การศึกษาการตัดสินใจซื้อชุดสังฆทานออนไลน์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม: กรณีศึกษาร้าน Merci de' Fleurs. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 5(1), 19–35.

มุกกรินทร์ ทองโอเอี่ยม. (2565). การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบร่วมและแบบจำลองคานา เพื่อหาความต้องการของกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย สำหรับหลักสูตรมหาบัณฑิตสาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Deloitte. (2022). The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey.

<https://www.deloitte.com/southeast-asia/en/about/people/social-responsibility/genzmillennialsurvey.html>

กองบริหารวิชาการและนิสิต สำนักงานวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร. (2566). ข้อมูลจำนวนนิสิตระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2566 <https://occ.csc.ku.ac.th/das/>

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. (2566). ข้อมูลจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2566 <https://academic.snru.ac.th/>

World Economic Forum. (2023). The future of jobs report 2023.
<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>

Thangchandang, P., & Niyomsin, S. (2023). Who wants cookies? Consumer preferences towards privacy disclosure and disclosure benefits: An exploratory approach. *International Journal of Management, Business, and Economics*, 5(2), 53–71.

PwC. (2024). Asia Pacific workforce hopes and fears survey 2024.
<https://www.pwc.com/gx/en/issues/workforce/hopes-and-fears.html>

Thasinee Maneemahanond, & Snitnuth Niyomsin. (2024). Effects of job characteristics on job satisfaction and work-from-home appeal: A moderating role of work location. *ABAC ODI Journal: Vision. Action. Outcome*, 11(2), 105–121.

Deloitte. (2024). 2024 Gen Z and millennial survey: Thailand perspective. Deloitte Touche Tohmatsu Limited. <https://www.deloitte.com>

SEEK Asia. (2025). Future workforce insights report. <https://www.seekasia.com>