

การศึกษาการตัดสินใจเลือกงานของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์สาขา  
วิศวกรรมเครื่องกล ในพื้นที่จังหวัดสกลนคร เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม  
A Study of Employment Preference Among Mechanical Engineering Students  
in Sakon Nakhon: A Conjoint Analysis

Received: July 31, 2025  
Revised: September 18, 2025  
Accepted: September 30, 2025

ณัฐวุฒิ เข้มกลัด<sup>1</sup> และสนิถนุช นิยมศิลป์<sup>2</sup>  
Natthawut Khemklad<sup>1</sup>Snitnuth Niyomsin<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกงานของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมเครื่องกล ในพื้นที่จังหวัดสกลนคร โดยพิจารณาคุณลักษณะของงาน 4 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคงขององค์กร ตำแหน่งที่ตั้งของโรงงาน และเวลาทำงาน อีกทั้งเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับรูปแบบการเลือกงานของนักศึกษา ตลอดจนเพื่อวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มนักศึกษาที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ แตกต่างกัน กลุ่มประชากรในการวิจัยคือ นักศึกษาชั้นปีที่ 3 และ 4 จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ และมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร รวมทั้งสิ้น 147 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 53 คน

การวิจัยใช้แบบสอบถามสถานการณ์จำลอง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบร่วมและการวิเคราะห์การจำแนกกลุ่ม พร้อมทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการตัดสินใจเลือกงานคือ ความมั่นคงขององค์กรร้อยละ 42.81 รองลงมาคือ เงินเดือนร้อยละ 29.18 เวลาทำงานร้อยละ 20.17 และตำแหน่งที่ตั้งของโรงงานร้อยละ 7.84 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์เชิงกลุ่มจำแนกนักศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ให้ความสำคัญกับรายได้และความมั่นคง กลุ่มที่ให้ความสำคัญกับความมั่นคงขององค์กร และกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับความมั่นคงขององค์กรควบคู่กับเวลาทำงานที่แน่นอน

ผลทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานศึกษาและเพศมีความสัมพันธ์กับการให้ความสำคัญในการเลือกงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยอื่น เช่น ภูมิภาค ฐานะทางการเงิน และภาวะหนี้ กยศ. ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ

คำสำคัญ: การตัดสินใจเลือกงาน นักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ การวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม

<sup>1</sup> หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Master of Business Administration Program, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University; Email: 6614992004@rumail.ru.ac.th

<sup>2</sup> สาขาวิชาบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Department of Human Resource Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University; Email: snitnuth@rumail.ru.ac.th

## ABSTRACT

In this research investigation, the researchers examine the factors influencing employment preferences of mechanical engineering students in Sakon Nakhon province with the consideration of four job-related attributes i.e. salary, organizational stability, workplace location, and work schedule; investigate the relationship between personal factors and students' job selection patterns; and analyze the characteristics of the students who place different levels of importance on these attributes. The research population consisted of 147 third- and fourth-year students from Kasetsart University, Chalermphrakiat campus and Sakon Nakhon Rajabhat University. The sample population of fifty-three students was obtained using the technique of purposive sampling.

A scenario-based questionnaire (concept card) was used as a research instrument. Data were analyzed using the techniques of conjoint analysis and cluster analysis. The hypothesis test was conducted using one-way ANOVA. Findings showed that the factor that exhibited the influence at the highest level on job selection decisions was organizational stability at 42.81 percent. Next in descending order were salaries at 29.18 percent, work schedule at 20.17 percent, and workplace location at 7.84 percent. The cluster analysis classified students into three groups: salary and stability focus; job security focus; and organizational stability with a fixed work schedule.

The hypothesis test showed that the educational institutions and gender correlated with job selection priorities at a statistically significant level. Other factors such as hometown, financial status, and student loan obligations exhibited no differences at a statistically significant level.

**Keywords:** Job Selection Decision-Making, Engineering Students, Conjoint Analysis

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบัน สายงานวิศวกรรมมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมและการผลิต อย่างไรก็ตาม จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ตลาดแรงงานทั่วโลกได้เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ทั้งในด้านรูปแบบการทำงาน สภาพแวดล้อมขององค์กร และพฤติกรรมของแรงงานรุ่นใหม่ โดยเฉพาะการเปลี่ยนผ่านจากการทำงานในสำนักงานแบบดั้งเดิม ไปสู่ระบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work) และการทำงานทางไกล (Telework) ที่เน้นความยืดหยุ่นและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเสริมกระบวนการทำงานมากขึ้น (Deloitte, 2022; PwC, 2024)

รายงานของ PwC (2024) ระบุว่า พนักงานในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกกว่าร้อยละ 64 ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและการตัดสินใจ

อยู่กับองค์กรในระยะยาว ขณะเดียวกัน แรงงานกลุ่ม Generation Z<sup>1</sup> ซึ่งเป็นกลุ่มบัณฑิตใหม่ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน ต่างให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต ความหมายของงาน และสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มากกว่าความมั่นคงในรูปแบบดั้งเดิม อีกทั้งข้อมูลจาก SEEK Asia (2025) พบว่าร้อยละ 84.8 ของบัณฑิตรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับเงินเดือนและสวัสดิการที่แข่งขันได้ ร้อยละ 65.5 ต้องการโอกาสเติบโตในสายอาชีพ และร้อยละ 73.8 ให้ความสำคัญกับ Work-Life Balance อย่างจริงจัง พวกเขาจึงคาดหวังวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง โปร่งใส และสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แม้ว่าสายงานวิศวกรรมจะเป็นสาขาวิชาที่มีความต้องการสูงในภาคอุตสาหกรรม แต่บัณฑิตจบใหม่ในสาขานี้ยังคงเผชิญความท้าทายในการเลือกงาน ทั้งจากความไม่แน่นอนของตลาดแรงงาน การแข่งขันที่รุนแรง และการขาดข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานหรือองค์กรที่สอดคล้องกับเป้าหมายชีวิตของตนเอง (SEEK Asia, 2025) ปัญหาดังกล่าวไม่เพียงสร้างอุปสรรคต่อการดึงดูดบุคลากรเข้าสู่องค์กร แต่ยังทำให้หลายองค์กรประสบความยากลำบากในการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งอาจกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมโดยรวม

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงานของนักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในบริบทของจังหวัดสกลนครและพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ซึ่งอยู่ระหว่างการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและมีการส่งเสริมการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น การทำความเข้าใจมุมมองของแรงงานรุ่นใหม่ในพื้นที่นี้จะช่วยให้องค์กรสามารถออกแบบกลยุทธ์การสรรหาและรักษาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวโน้มของตลาดแรงงานยุคใหม่ และสนับสนุนการพัฒนาในระดับภูมิภาคอย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกงานของนักศึกษาโดยพิจารณาจากปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคงขององค์กร ตำแหน่งที่ตั้งของโรงงาน และเวลาทำงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับรูปแบบการเลือกงานของนักศึกษา
3. เพื่อวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มนักศึกษาที่มีรูปแบบการให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ แตกต่างกัน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์กลุ่ม (Cluster Analysis)

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเรื่องแรงดึงดูดต่อองค์กร (Organizational Attraction) อธิบายถึงกระบวนการที่ทำให้บุคคลเกิดความสนใจ และต้องการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงดึงดูดนี้ได้แก่ การรับรู้เชิงบวกเกี่ยวกับคุณค่า ภาพลักษณ์ วัฒนธรรมองค์กร และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Highhouse et al., 2003)

ปัจจัยที่คนรุ่นใหม่ใช้ในการตัดสินใจเข้าทำงาน ในช่วงหลังสถานการณ์โควิด-19 รูปแบบการทำงานขององค์กรทั่วโลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านการจัดการเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น รวมถึงมุมมองของคนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่ม Generation Z ซึ่งมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับปัจจัยอื่นนอกเหนือจากค่าตอบแทน เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ

<sup>1</sup> กลุ่ม Generation Y (Millennial) เกิดระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2526 ถึงธันวาคม พ.ศ. 2537 และกลุ่ม Generation Z เกิดระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2538 ถึงธันวาคม พ.ศ. 2546 Deloitte Thailand. (2565)

โอกาสในการเติบโต และสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแตกต่างจากแนวคิดของคนทำงานรุ่นก่อนอย่างเห็นได้ชัด (Deloitte, 2022)

**ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Fair Compensation)** ถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจของพนักงาน รวมถึงความสามารถขององค์กรในการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน แนวคิดดังกล่าวสามารถอธิบายผ่านทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ Adams (1963) ซึ่งระบุว่า พนักงานจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานเมื่อรู้สึกว่าการ “ผลตอบแทนที่ตนได้รับ” มีความเหมาะสมกับ “สิ่งที่ตนได้ลงทุนลงแรง” ขณะเดียวกัน งานวิจัยของ Uwimpuhwe et al. (2018) ได้ระบุว่า “ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อแรงดึงดูดและการรักษาพนักงาน”

**ความมั่นคงในงาน (Job Security)** เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการเลือกองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของความผันผวนทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น ยุคหลังการแพร่ระบาดของโควิด-19 (Deloitte, 2022; Towers Watson, 2014) และจากงานวิจัยของ อรณิชา เต็งณฤทธิศิริ (2563) ให้นิยามว่า “ความมั่นคงในงาน” หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับการเลิกจ้างหรือการปรับโครงสร้างองค์กร

**ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexibility)** มีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ในยุคหลังการแพร่ระบาดของโควิด-19 Deloitte (2022) รูปแบบการทำงานในองค์กรต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มคนทำงานรุ่นใหม่ที่เกิดมาพร้อมกับเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับรายงาน Asia Pacific Workforce Hopes and Fears Survey 2024 โดย PricewaterhouseCoopers (PwC) ที่ระบุว่า ความยืดหยุ่นเป็นหนึ่งในสามปัจจัยหลักที่พนักงานในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกให้ความสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่ม Gen Z และ Millennials ซึ่งเน้นการมีอิสระในการบริหารเวลาและควบคุมสมดุลชีวิตด้วยตนเอง ความยืดหยุ่นจึงถูกมองว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อความพึงพอใจในการทำงาน (PwC, 2024)

**สถานที่ตั้งโรงงาน (Location)** และสิ่งแวดล้อมหลังเลิกงาน (Post-work Environment) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกงานของแรงงานรุ่นใหม่ โดยเฉพาะในด้านความสะดวกในการเดินทาง การเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก และคุณภาพชีวิตโดยรวม (SEEK Asia, 2025; Towers Watson, 2014) อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของปัจจัยนี้อาจแตกต่างกันตามบริบททางสังคมและวัฒนธรรม เช่น ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีการตั้งถิ่นฐานกระจายตัวและการเดินทางระยะไกลเป็นเรื่องปกติ ปัจจัยเรื่องทำเลที่ตั้งจึงมีความสำคัญน้อยกว่าความมั่นคงขององค์กรหรือค่าตอบแทน (Berry, 1997; Vroom, 1964) แต่สำหรับแรงงานในเขตเมืองใหญ่ สถานที่ตั้งยังคงเป็นองค์ประกอบสำคัญ เนื่องจากเชื่อมโยงกับการเข้าถึงระบบขนส่งมวลชน แหล่งไลฟ์สไตล์ และคุณภาพชีวิตหลังเลิกงาน

**การวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม (Conjoint Analysis)** เป็นเทคนิคทางสถิติที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในงานวิจัยด้านการตลาดและพฤติกรรมผู้บริโภค โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาความสำคัญของคุณลักษณะต่าง ๆ (Attributes) ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกของกลุ่มเป้าหมาย เทคนิคนี้ยังสามารถประยุกต์ใช้ในงานวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมการเลือกงานและความพึงพอใจของบุคคลได้เช่นเดียวกัน (Green et al., 2001) อีกทั้ง Berthon et al. (2005) ได้ประยุกต์ใช้ Conjoint Analysis เพื่อศึกษาความน่าสนใจขององค์กรในฐานะนายจ้าง โดยเน้นวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการดึงดูดผู้สมัคร เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเรียนรู้ ความท้าทายของงาน และค่านิยมขององค์กร ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผู้สมัครงานไม่ได้ตัดสินใจจากค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว หากแต่ให้

ความสำคัญกับความสอดคล้องทางคุณค่าและโอกาสในการเติบโตในระยะยาวอีกด้วย นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยของ Magarian and Seering (2024) ใช้การทดลองแบบ Conjoint กับนักศึกษาวิศวกรรมเครื่องกลชั้นปีสุดท้าย เพื่อประเมินว่าองค์ประกอบของงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเลือกอาชีพอย่างไร ซึ่งพบว่าปัจจัยนอกเหนือจากค่าตอบแทน เช่น ประสบการณ์ฝึกงาน และโอกาสสร้างสรรค์ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกงาน จากผลงานดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า Conjoint Analysis ไม่ได้ใช้เพียงในการวิจัยด้านการตลาดเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับศึกษาความพึงพอใจและการตัดสินใจของผู้สมัครงาน และสามารถประยุกต์ใช้ในบริบทต่าง ๆ ของงานทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างหลากหลาย

**ตาราง 1** สรุปแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประเด็น	ข้อค้นพบจากทฤษฎี/ งานวิจัยก่อนหน้า	ช่องว่าง (Research Gap)
แรงดึงดูดต่อองค์กร (Organizational Attraction)	การรับรู้เชิงบวกเกี่ยวกับคุณค่า ภาพลักษณ์องค์กร และโอกาสก้าวหน้า ส่งผลต่อความตั้งใจสมัครงาน (Highhouse et al., 2003); ความรับผิดชอบต่อสังคมและภาพลักษณ์องค์กรมีผลต่อความน่าสนใจของผู้สมัคร (Turban & Greening, 1997); ปัจจัยด้าน Employer Attractiveness เช่น นวัตกรรมและโอกาสการพัฒนา มีผลต่อการเลือกงาน (Berthon et al., 2005); งานล่าสุดพบว่า ปัจจัยด้านนี้ มีอิทธิพลสูงในกลุ่มนักศึกษาวิศวกรรม (Magarian & Seering, 2024)	งานวิจัยส่วนใหญ่เน้นเชิงพฤติกรรมทั่วไป แต่ยังไม่เจาะจงกลุ่มนักศึกษาวิศวกรรมเครื่องกลในภูมิภาคสกลนคร
ค่าตอบแทนที่เป็น ธรรม (Fair Compensation)	ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory: Adams, 1963) อธิบายแรงจูงใจจากความรู้สึกเป็นธรรม; ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหลักในการดึงดูดและรักษาพนักงาน (Uwimpuhwe et al., 2018); Towers Watson (2014) ชี้ว่าระบบค่าตอบแทนที่แข่งขันได้เป็นตัวแปรสำคัญต่อการเลือกงาน	ยังขาดการประยุกต์ในเชิงเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นในกลุ่มแรงงานวิศวกรรมรุ่นใหม่
ความมั่นคงในงาน (Job Security)	Deloitte (2022) และ Towers Watson (2014) ระบุว่า ความมั่นคงเป็นปัจจัยสำคัญหลังโควิด-19; งานวิจัยไทย (อรณิชา, 2563) ให้นิยามความมั่นคงว่าเป็นการทำงานต่อเนื่องโดยไม่กังวลการเลิกจ้าง	ยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาความมั่นคงในงานควบคู่กับปัจจัยอื่น ๆ โดยใช้วิธี Conjoint Analysis ในกลุ่มนักศึกษาวิศวกรรม
ความยืดหยุ่นในการ ทำงาน (Flexibility)	PwC (2024) ชี้ว่า Flexibility เป็น 1 ใน 3 ปัจจัยหลักของแรงงาน Gen Z และ Millennials; Deloitte (2022) ยืนยันแนวโน้มนี้ในระดับองค์กร; Towers Watson (2014) พบว่า Work-Life Balance เป็นแรงจูงใจสำคัญ	ยังไม่มีการศึกษาเปรียบเทียบความสำคัญของ Flexibility กับ Salary/Job Security ในกลุ่มวิศวกรไทย
สถานที่ตั้งงาน (Location)	SEEK Asia (2025) และ Towers Watson (2014) พบว่าสถานที่ตั้งและสิ่งแวดล้อมหลังเลิกงานมีอิทธิพลต่อการเลือกงาน; Berry (1997) เสนอแนวคิด Cultural Adaptation ว่าบริบทภูมิภาคกำหนดทัศนคติของแรงงาน; Vroom (1964) ชี้ว่าบุคคลเลือกงานที่ผลตอบแทนคุ้มกับความพยายาม	งานวิจัยในพื้นที่ชนบท/ต่างจังหวัดยังขาดการศึกษาการวัด/การเปรียบเทียบปัจจัยด้านค่าตอบแทนและความมั่นคง
การวิเคราะห์ องค์ประกอบร่วม (Conjoint Analysis)	Green et al. (2001) ใช้ Conjoint ในการศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภค; Berthon et al. (2005) ใช้ศึกษา Employer Attractiveness; Magarian & Seering (2024) ทดลองกับนักศึกษาวิศวกรรม พบว่าปัจจัยที่ไม่ใช่ค่าตอบแทนก็มีอิทธิพล	ยังไม่ถูกนำมาใช้ในบริบท “นักศึกษาวิศวกรรมเครื่องกลในจังหวัดสกลนคร” เพื่อตอบโจทย์ปัจจัยการเลือกงาน

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจและการตัดสินใจเลือกงานของแรงงานรุ่นใหม่ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความมั่นคงในงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน และสถานที่ตั้งงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางอาชีพ และคุณภาพชีวิตในมิติการทำงานและการใช้ชีวิต ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงเลือก เงินเดือน (Salary) ความมั่นคงขององค์กร (Job Security) ตำแหน่งที่ตั้งโรงงาน (Location) และเวลาทำงาน (Flexibility) มาเป็นคุณลักษณะหลัก (Attributes) ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกงานของนักศึกษา โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์หองค์ประกอบร่วม (Conjoint Analysis) เพื่อวัดระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยและอธิบายพฤติกรรมกรรมการเลือกงาน

### คำถามวิจัยและสมมติฐานการวิจัย

จากความสนใจในการศึกษาพฤติกรรมกรรมการเลือกงานของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะในกลุ่มนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ที่มีความหลากหลายด้านภูมิหลังส่วนบุคคล สถานศึกษา และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ทำให้ผู้วิจัยตั้งคำถามวิจัยขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษา ดังต่อไปนี้:

คำถามงานวิจัยที่ 1 นักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ตัดสินใจเลือกงานอย่างไร

คำถามงานวิจัยที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะงานหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypotheses)

H<sub>1a</sub>: นักศึกษาที่มาจากสถานศึกษาต่างกันให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของงานแตกต่างกัน

H<sub>1b</sub>: นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของงานแตกต่างกัน

H<sub>1c</sub>: นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาต่างกัน ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของงานแตกต่างกัน

H<sub>1d</sub>: นักศึกษาที่มีฐานะทางการเงินต่างกัน ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของงานแตกต่างกัน

H<sub>1e</sub>: นักศึกษาที่มีภาระหนี้ กยศ. ต่างกัน ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของงานแตกต่างกัน

คำถามงานวิจัยที่ 3 สามารถจำแนกนักศึกษาวิศวกรรมเครื่องกลออกเป็นกลุ่มตามลักษณะการให้ความสำคัญต่อปัจจัยในการเลือกงานได้หรือไม่

### ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมเครื่องกล ในจังหวัดสกลนคร กำหนดขอบเขตเฉพาะนักศึกษาชั้นปีที่ 3 และ 4 รวมทั้งสิ้น 147 คน (กองบริหารวิชาการและนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ, 2567; สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2567)

กลุ่มตัวอย่างถูกคัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์ให้เฉพาะนักศึกษาที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน (นักศึกษา ปี 3-4) เข้ามามีส่วนร่วม เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัยในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกงาน

ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับนักศึกษาทั้งหมด 147 คน ได้รับแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมาจำนวน 79 ชุด และหลังจากตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง รวมถึงจัดค่าผิดปกติ (Outliers) แล้ว พบว่ามีแบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติได้จำนวน 53 ชุด ซึ่งถือเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริงในการวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้เทคนิคการวิเคราะห์หองค์ประกอบร่วม (Conjoint Analysis) จะ

สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กได้ แต่เพื่อความน่าเชื่อถือของผลลัพธ์ Hair et al. (2010) แนะนำว่าควรมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามอย่างน้อย 50 คนขึ้นไป ขณะที่ Orme (2010) เสริมว่า แม้ Traditional Conjoint Analysis จะสามารถใช้กับผู้ตอบเพียง 1 คนได้ หากการออกแบบมีความเหมาะสมและรัดกุม แต่การมีจำนวนผู้ตอบในระดับที่แนะนำจะช่วยสนับสนุนความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยได้ดียิ่งขึ้น

#### วิธีดำเนินงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามในลักษณะสถานการณ์จำลอง (Concept Card) ซึ่งพัฒนาขึ้นตามหลักการของการวิเคราะห์หิ้งค์ประกอบร่วม (Conjoint Analysis) เพื่อใช้วัดระดับความสำคัญที่นักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ให้กับคุณลักษณะของงานแต่ละด้าน โดยงานวิจัยนี้มี 4 คุณลักษณะ ในแต่ละคุณลักษณะมีค่าระดับที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) เงินเดือน 2) ความมั่นคงขององค์กร 3) ตำแหน่งที่ตั้งโรงงาน และ

#### 4) เวลาทำงาน

#### การสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามปัจจัยในการเลือกงาน โดยการสร้างเครื่องมือวัดด้วยวิธีการวิเคราะห์หิ้งค์ประกอบร่วม (Conjoint Analysis) ประกอบด้วย กำหนดคุณลักษณะ (Attributes) และระดับของคุณลักษณะ (Levels) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ปฏิบัติงานจริง ได้แก่ วิศวกรระดับปฏิบัติการและเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจากองค์กรที่มีการเปิดรับวิศวกรจบใหม่เข้ามาทำงานโดยตรง เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบแบบสอบถาม

ตาราง 2 สรุปจำนวนผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	จำนวน (คน)	คุณสมบัติ
1. วิศวกร	8	ปฏิบัติงานในตำแหน่งวิศวกรภาคสนาม มีประสบการณ์อย่างน้อย 1-4 ปี สังกัดในบริษัทมีลักษณะธุรกิจแตกต่างกัน
2. นักศึกษาชั้นปีสุดท้าย	5	กำลังจะสำเร็จการศึกษาในสาขาวิศวกรรมเครื่องกล
3. เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (องค์กรที่เปิดรับวิศวกรจบใหม่)	3	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการสรรหา/คัดเลือกวิศวกรจบใหม่
รวม	16	

สร้างชุด Concept Card โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ผลการสร้างข้อมูลพบว่า ได้ชุดคุณลักษณะทั้งหมด 20 ชุด รวม Hold Out แล้ว จำนวน 4 ชุด โดย Concept Card ทั้งหมดนั้น ถูกสร้างขึ้นในลักษณะเต็มรูปแบบ (Full-Profile) นำข้อมูลที่ได้มากำหนดชุดคุณลักษณะ (Concept Card) และระดับของลักษณะตัวแปร (Level) ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 คุณลักษณะและระดับ



การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ มีดังนี้ สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) เพื่อสรุปลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ สถานศึกษา ชั้นปี ภูมิภาค ฐานะการเงิน และภาระหนี้ กยศ. นำเสนอในรูปของค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ใช้ Conjoint Analysis ใช้เพื่อคำนวณค่า Part-worth Utilities ของแต่ละระดับ และ Importance Values ของแต่ละคุณลักษณะ เพื่อวัดระดับความสำคัญที่นักศึกษาตัดสินใจเลือกงาน ซึ่งเหมาะสำหรับศึกษาการตัดสินใจที่มีหลายปัจจัย โดยใช้ผลจากการให้คะแนนชุดสถานการณ์จำลอง (Concept Cards) ในการคำนวณค่าประโยชน์ของแต่ละระดับ (Part-worth Utilities) พร้อมวิเคราะห์ค่าความสำคัญ (Important Value) เพื่อดูความแตกต่างเชิงพฤติกรรมในการเลือกงาน นอกจากนี้ยังเลือกใช้การวิเคราะห์การจำแนกกลุ่ม (Hierarchical Cluster Analysis) เพื่อจำแนกนักศึกษาออกเป็นกลุ่มตามแนวโน้มการให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ โดยไม่กำหนดจำนวนกลุ่มล่วงหน้า และวิเคราะห์จากกราฟ Dendrogram เพื่อกำหนดจำนวนกลุ่มที่เหมาะสม ตลอดจนเลือกใช้การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความสำคัญระหว่างกลุ่มย่อย เช่น เพศ มหาวิทยาลัย ภูมิภาค ฐานะทางการเงิน และการมีหนี้ กยศ.

#### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 53 คน ผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 60.40 และเพศหญิง ร้อยละ 39.60 นักศึกษาส่วนใหญ่มาจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร ร้อยละ 67.90 และมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ร้อยละ 32.10 และส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 94.30 รองลงมาคือภาคกลาง ร้อยละ 3.80 กรุงเทพฯและปริมณฑล ร้อยละ 1.90

จากตาราง 4 การตัดสินใจเลือกงานของนักศึกษา พบว่า “ความมั่นคงขององค์กร” เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการเลือกงาน คิดเป็นร้อยละ 42.81 ของการตัดสินใจ รองลงมาคือ “เงินเดือน” ร้อยละ 29.18 ของการตัดสินใจ และถัดมาคือ “ตำแหน่งที่ตั้งโรงงาน” ร้อยละ 20.17 ของการตัดสินใจ ส่วน “เวลาที่ทำงาน” ได้ร้อยละ 7.84 ของการตัดสินใจ

ตาราง 4 แสดงค่าระดับคุณค่า (Utility Score) ของแต่ละระดับในแต่ละคุณลักษณะ (Attributes)

คุณลักษณะ	ระดับ	ระดับคุณค่า	ระดับความสำคัญ(%)
1. เงินเดือน	23,000- 28,000 บาท	-0.844	29.18
	28,001-38,000 บาท	0.05	
	38,001-44,000 บาท	0.795	
2. ความมั่นคงขององค์กร	ต่ำ	-1.593	42.81
	ปานกลาง	0.216	
	สูง	1.377	
3. ตำแหน่งที่ตั้งโรงงาน	ย่านธุรกิจและอุตสาหกรรม	0.093	7.84
	ห่างไกลเมือง	-0.093	
4. เวลาทำงาน	จันทร์-ศุกร์ (หยุดเสาร์-อาทิตย์)	0.1	20.17
	จันทร์-เสาร์ (หยุดเสาร์วันเสาร์)	0.195	
	ทำงานเป็นกะ 6 หยุด 2 (8ชม.)	-0.027	
	ทำงานเป็นกะ 4 หยุด 4 (12ชม.)	-0.268	

จากตาราง 4 สามารถอธิบายภาพรวมของค่าความสำคัญที่นักศึกษาให้กับคุณลักษณะของงานที่ใช้ในการเลือกงานดังนี้ นักศึกษาให้ความสำคัญกับ "ความมั่นคงขององค์กร" มากที่สุด โดยมีค่าความสำคัญอยู่ที่ร้อยละ 42.81 ของการตัดสินใจ ทั้งนี้ผู้ตอบชอบ "มั่นคงสูง" มากที่สุด ตามด้วย "มั่นคงปานกลาง" และ "มั่นคงต่ำ" ตามลำดับ

รองลงมาคือ "เงินเดือน" ซึ่งได้รับค่าความสำคัญร้อยละ 29.18 ของการตัดสินใจ โดยผู้ตอบเลือกช่วงเงินเดือน "38,001-44,000 บาท" มากที่สุดตามด้วย "28,001-38,000 บาท" และ "23,000-28,000 บาท" ตามลำดับ

ปัจจัยอันดับสามคือ "ตำแหน่งที่ตั้งของโรงงาน" มีค่าความสำคัญร้อยละ 20.17 ของการตัดสินใจ โดยผู้ตอบเลือก "ย่านธุรกิจและอุตสาหกรรม" มากที่สุด และตามด้วย "ห่างไกลเมือง"

สุดท้ายคือ "เวลาทำงาน" ได้รับความสำคัญน้อยที่สุดในกลุ่ม คือร้อยละ 7.84 ของการตัดสินใจ โดยผู้ตอบเลือกรูปแบบเวลาทำงาน "จันทร์-เสาร์ (หยุดเสาร์วันเสาร์)" มากที่สุด และตามด้วย "จันทร์-ศุกร์ (หยุดเสาร์-อาทิตย์)", "ทำงานเป็นกะ 4 หยุด 4" และ "ทำงานเป็นกะ 6 หยุด 2" ตามลำดับ

การประมวลผลวิจัยด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบร่วมสามารถแทนค่าระดับความสำคัญในการตัดสินใจในแต่ละระดับ ให้อยู่ในรูปแบบของสมการถดถอย เพื่อให้เกิดความเข้าใจง่ายขึ้น ดังนี้

$$Y = 5.594 - 0.844(X_1) + 0.0216(X_2) + 0.795(X_3) - 1.593(X_4) + 0.216(X_5) + 1.377(X_6) + 0.093(X_7) - 0.093(X_8) + 0.1(X_9) + 0.195(X_{10}) - 0.027(X_{11}) - 0.268(X_{12})$$

โดยที่: Y = คะแนนความพึงพอใจที่มีต่อการเลือกงาน,  $X_1$  = Salary 23,001-28,000,  $X_2$  = Salary 28,001-38,000,  $X_3$  = Salary 38,001-44,000,  $X_4$  = Stability-Lo,  $X_5$  = Stability-Med,  $X_6$  = Stability-Hi,  $X_7$  = Location\_ BusinessDistrict,  $X_8$  = Location\_ Countryside,  $X_9$  = Schedule\_Mon-Fri,  $X_{10}$  = Schedule\_Mon-Sat,  $X_{11}$  = Schedule\_Shift 6 d off 2,  $X_{12}$  = Schedule\_Shift 4 d off 4 และ ค่าคงที่ = 5.594

#### ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานมุ่งตรวจสอบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของนักศึกษา เช่น สถานศึกษา, เพศ, ภูมิลำเนา, ฐานะทางการเงิน และสถานะหนี้ กยศ. มีผลต่อระดับความสำคัญที่ให้กับคุณลักษณะของงานหรือไม่ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) เป็นเครื่องมือหลักในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์พบว่า มีปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 2 ปัจจัยที่ส่งผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ “สถานศึกษา” และ “เพศ”

1. **สถานศึกษา** นักศึกษาที่มาจากต่างสถาบันมีรูปแบบการให้ความสำคัญกับปัจจัยการเลือกงานที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน

- ค่าตอบแทน (Salary): นักศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ (KU.CSC) ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนสูงกว่านักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (SNRU) อย่างมีนัยสำคัญ
- ตารางเวลาการทำงาน (Schedule): ในทางกลับกัน นักศึกษา SNRU ให้ความสำคัญกับตารางเวลาการทำงานมากกว่านักศึกษา KU.CSC อย่างมีนัยสำคัญ

2. **เพศ** เพศของนักศึกษามีผลต่อระดับความสำคัญในปัจจัย “ความมั่นคงขององค์กร (Stability)” โดยพบว่า นักศึกษาหญิงให้ความสำคัญกับความมั่นคงขององค์กรมากกว่านักศึกษาชายอย่างมีนัยสำคัญ

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ได้แก่ ภูมิลำเนา ฐานะทางการเงิน และสถานะหนี้ กยศ. ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ในการให้ความสำคัญคุณลักษณะของงาน

**การแบ่งกลุ่มนักศึกษาตามรูปแบบความสำคัญที่ให้กับคุณลักษณะของงาน** การจัดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์กลุ่มแบบขั้นตอน (Hierarchical Cluster Analysis) เมื่อจำแนกนักศึกษาออกเป็นกลุ่มย่อย พบว่าสามารถแบ่งกลุ่มนักศึกษาออกเป็น 3 กลุ่มหลักตามแนวโน้มในการให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน ได้แก่ กลุ่มที่เน้นค่าตอบแทน กลุ่มที่เน้นความมั่นคงขององค์กร และกลุ่มที่เน้นคุณภาพชีวิต เช่น เวลาทำงานและสถานที่ตั้งของงาน แต่ละกลุ่มมีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน เช่น เพศ สถานศึกษา รายได้ครอบครัว และสถานะหนี้กยศ. สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกงานของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ Cluster Analysis การตัดสินใจเลือกงานของกลุ่มนักศึกษา

ปัจจัย	คุณลักษณะที่แตกต่าง	กลุ่ม1	กลุ่ม2	กลุ่ม3
	N	26	17	10
สถาบันการศึกษา	1. เงินเดือน	40.21%	19.05%	18.54%
	2. ความมั่นคงขององค์กร	41.39%	50.34%	31.29%
	3. ตำแหน่งที่ตั้งโรงงาน	3.57%	9.27%	17.84%
	4. เวลาทำงาน	14.83%	21.35%	32.33%
สถานศึกษา	KU.CSC <sup>1</sup>	63.89%	30.56%	5.56%
	SNRU <sup>2</sup>	17.65%	35.29%	47.06%
เพศ	ชาย	53.13%	18.75%	28.13%
	หญิง	42.86%	52.38%	4.76%

<sup>1</sup>KU.CSC คือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร

<sup>2</sup>SNRU คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 5 การวิเคราะห์เชิงกลุ่มโดยใช้เทคนิค Cluster Analysis เพื่อจำแนกนักศึกษาตามแนวโน้มในการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของงาน พบว่าสามารถแบ่งนักศึกษาออกเป็น 3 กลุ่มหลักดังนี้

กลุ่มที่ 1: กลุ่มที่เน้น "รายได้ที่มั่นคง" (Salary and Stability Focus) กลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับ เงินเดือนเป็นอันดับแรก ร้อยละ 40.21 ของการตัดสินใจ นักศึกษากลุ่มนี้ส่วนใหญ่มาจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร (KU.CSC) ร้อยละ 63.89 ของผู้ตอบทั้งหมด และมีเพศชายมากกว่าเพศหญิง

กลุ่มที่ 2: กลุ่มที่เน้น "ความมั่นคงขององค์กร" (Job Security Focus) กลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับความมั่นคงขององค์กร เป็นอันดับแรก ร้อยละ 50.34 ของการตัดสินใจ ลักษณะเด่นของกลุ่มนี้คือมีนักศึกษาหญิงมากกว่าชาย

กลุ่มที่ 3: กลุ่มที่เน้น "ความมั่นคงและเวลาการทำงานแน่นอน" (Job Security and Fixed Schedule Focus) กลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับทั้ง ความมั่นคงขององค์กร และ รูปแบบเวลาทำงานที่แน่นอน โดยมีสัดส่วนคะแนนเฉลี่ยด้านเวลาทำงาน ร้อยละ 32.33 ของการตัดสินใจ และความมั่นคงขององค์กรร้อยละ 31.29 ของการตัดสินใจ

## สรุปและอภิปรายผล

### ปัจจัยที่นักศึกษาให้ความสำคัญมากที่สุด

"ความมั่นคงขององค์กร" เป็นปัจจัยที่นักศึกษาวิศวกรรมเครื่องกลให้ความสำคัญมากที่สุดในการเลือกงาน สอดคล้องกับรายงานของ SEEK Asia (2025) ที่ชี้ว่าแรงงานรุ่นใหม่ โดยเฉพาะ First Jobber มักให้ความสำคัญกับความมั่นคงทางอาชีพเป็นอันดับต้น ๆ

แม้ นักศึกษากลุ่มตัวอย่างจะอยู่ในสาขาวิศวกรรมศาสตร์ที่คาดว่าจะเน้นเรื่องค่าตอบแทนหรือโอกาสก้าวหน้า แต่ผลลัพธ์กลับชี้ชัดว่าความมั่นคงเป็นปัจจัยหลัก ซึ่งอาจสะท้อนจากบริบทหลังโควิด-19 ที่ทำให้เกิดความกังวลต่อความไม่แน่นอนในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีภาระหนี้ กยศ. ประกอบด้วยบริบทพื้นที่ศึกษาอย่างจังหวัดสกลนคร ซึ่งมีโอกาสในการได้งานจำกัดเมื่อเทียบกับเมืองใหญ่ ก็ยิ่งตอกย้ำให้ความสำคัญกลายเป็นสิ่งที่นักศึกษามองหาเพื่อความปลอดภัยทางอาชีพและชีวิต

อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของปัจจัยนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสาขาอาชีพหรือภาวะเศรษฐกิจ เช่น ในสาขาที่ต้องการความคิดสร้างสรรค์ อาจให้ค่าน้ำหนักกับความยืดหยุ่นหรือคุณค่าของงานมากกว่า และหากเศรษฐกิจโดยรวมดีขึ้น ความมั่นคงก็อาจกลายเป็นปัจจัยรองลงไป โดยแรงงานจะเริ่มมองหาค่าตอบแทนที่สูงขึ้น หรือโอกาสในการพัฒนาตนเอง

"ค่าตอบแทน" เป็นปัจจัยสำคัญอันดับสองในการเลือกงานของนักศึกษาวิศวกรรมเครื่องกล สะท้อนความสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัย เช่น Towers Watson (2014) และ SEEK Asia (2025) ที่ชี้ว่าแรงงานรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างมาก แม้ค่าตอบแทนจะมีบทบาทสำคัญ แต่ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าในช่วงที่มีความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ นักศึกษายังคงให้ความสำคัญกับความมั่นคงมากกว่า ซึ่งอาจเกิดจากความกังวลต่อรายได้ในระยะยาวและภาระหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบ ตามแนวคิดของ Equity Theory (Adams, 1963) แรงงานจะประเมินความเป็นธรรมจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนกับความพยายามและกับผู้อื่น หากรู้สึกไม่เป็นธรรม แม้องค์กรจะมั่นคง ก็ยังมีโอกาสที่จะลาออก

ขณะเดียวกัน งานวิจัยของ World Economic Forum (2023) ชี้ว่าในยุคที่ค่าครองชีพสูงขึ้น ค่าตอบแทนไม่ใช่แค่แรงจูงใจรอง แต่กลายเป็นแรงจูงใจพื้นฐานที่มีผลต่อการเลือกงานโดยตรง ดังนั้น องค์กรที่ต้องการดึงดูดแรงงานรุ่นใหม่ ควรให้ความสำคัญกับระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรม โปร่งใส และมีโอกาสเติบโตอย่างชัดเจน เพื่อเสริมสร้างทั้งแรงจูงใจและความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว

**“เวลาทำงาน”** แม้จะมีความสำคัญน้อยกว่าความมั่นคงขององค์กรและค่าตอบแทน แต่ก็ยังเป็น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกงานของนักศึกษาวิศวกรรมเครื่องกล โดยเฉพาะในกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับ ตารางเวลาทำงานที่ชัดเจน เช่น การทำงานวันจันทร์-ศุกร์ หรือจันทร์-เสาร์ ซึ่งเอื้อต่อการวางแผนชีวิต ส่วนตัว Towers Watson (2014) และ SEEK Asia (2025) ก็ชี้ว่าแรงงานรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับ Work-Life Balance และความสามารถในการจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสม แม้เวลาทำงานจะไม่ใช่อันดับแรก แต่รูปแบบการทำงานที่มีความสม่ำเสมอและคาดการณ์ได้ล่วงหน้ายังช่วยลดความเครียดและเพิ่มความ มั่นใจในการใช้ชีวิต

โดยสรุป เวลาทำงานที่แน่นอนและสม่ำเสมอสะท้อนถึงความต้องการเสถียรภาพในชีวิตประจำวัน ซึ่งยังคงมีบทบาทในการตัดสินใจเลือกงาน แม้จะมีน้ำหนักรองจากปัจจัยหลักอื่น

**“สถานที่ตั้งโรงงาน”** ได้รับความสำคัญน้อยที่สุดในกลุ่มปัจจัยที่นักศึกษาวิศวกรรมเครื่องกล ใช้ พิจารณา เพียงร้อยละ 7.84 ความแตกต่างนี้อาจสะท้อนบริบทเฉพาะของกลุ่มตัวอย่างที่ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีลักษณะพื้นที่กระจายตัว การเดินทางไกลเป็นเรื่องปกติ และระบบขนส่ง สาธารณะมีจำกัด ตามแนวคิด Cultural Adaptation (Berry, 1997) แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมและความ คาดหวังของกลุ่มนี้ปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม ทำให้การเดินทางไกล ไม่ใช่ข้อจำกัดหลักในการเลือกงาน จากมุมมองของ Expectancy Theory (Vroom, 1964) นักศึกษากลุ่มนี้ เลือกงานที่ตอบโจทย์ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงมากกว่าความสะดวกในการเดินทาง เพราะมองว่า ผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความพยายามและระยะทางที่ต้องเดินทาง

อย่างไรก็ตาม ในบริบทของแรงงานในเขตเมืองใหญ่ ปัจจัยด้านสถานที่ตั้งยังคงมีความสำคัญ โดยเฉพาะเมื่อเกี่ยวข้องกับการเดินทางที่สะดวกและคุณภาพชีวิตหลังเลิกงาน ดังนั้น องค์กรที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ ห่างไกลควรพิจารณาสวัสดิการเสริม เช่น รถรับส่ง หอพัก หรือเงินสนับสนุนค่าเดินทาง เพื่อชดเชยข้อจำกัด และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

### **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับรูปแบบการเลือกงาน**

การวิเคราะห์ ANOVA พบว่า “สถานศึกษา” และ “เพศ” มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการให้ ความสำคัญกับปัจจัยการเลือกงาน โดยนักศึกษาหญิงให้ความสำคัญกับความมั่นคงมากกว่าชาย ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิด Gender Role Theory และงานวิจัยก่อนหน้า เช่น Clark (1997) และ Hakim (2000) พบว่าแรงงานหญิงมีแนวโน้มมองหาความมั่นคงมากกว่า เนื่องจากบทบาททางสังคม ความไม่มั่นคงใน อาชีพ และความเสี่ยงในตลาดแรงงานที่ยังสูงกว่าฝ่ายชาย ส่วนความแตกต่างตามสถานศึกษาสะท้อนถึง การหล่อหลอมทางสังคมและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งเชื่อมโยงกับแนวคิด Cultural Adaptation ของ Berry (1997) ที่อธิบายว่าบริบททางสังคมมีผลต่อการกำหนดค่านิยมและทัศนคติของ บุคคล

### **การวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มนักศึกษา (Cluster Analysis)**

เมื่อจำแนกนักศึกษาออกเป็นกลุ่มย่อยโดยใช้การวิเคราะห์ Cluster พบว่า สามารถแบ่งกลุ่ม นักศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ให้ความสำคัญกับรายได้และความมั่นคง กลุ่มที่ให้ความสำคัญกับ

ความมั่นคงขององค์กร และกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับความมั่นคงขององค์กรควบคู่กับเวลาทำงานที่แน่นอน ผลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Magarian & Seering (2024) ที่พบว่า ความต้องการของนักศึกษาวิศวกรรมไม่ได้จำกัดอยู่เพียงค่าตอบแทน ความมั่นคง ในประสบการณ์ฝึกงาน ความพร้อมที่จะลองสิ่งใหม่ๆ ความชอบงานคำนวณ ความรู้สึกผูกพันกับอาชีพ ความอยากเป็นหัวหน้า และ โอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นมีอิทธิพลต่อการเลือกงานของนักศึกษา ปัจจัยเหล่านี้สะท้อนถึงความต้องการพัฒนาและความท้าทายในสายอาชีพที่องค์กรควรสื่อสาร เช่น การเปิดโอกาสให้ผู้สมัครได้ฝึกงานจริงในสายงานเส้นทางการพัฒนาทักษะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าผู้สมัครงานไม่ได้ตัดสินใจจากเงินเดือนเพียงอย่างเดียว

### ผลกระทบของการวิจัย (Implications)

#### ผลกระทบเชิงนโยบาย

- ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายสนับสนุนการสร้าง “ความมั่นคงทางอาชีพ” ของบัณฑิตวิศวกรรม ผ่านโครงการจ้างงานระยะยาว การประกันความมั่นคงในอุตสาหกรรม และการกระจายโอกาสการทำงานในภูมิภาค
- ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคอุตสาหกรรม เพื่อสร้างช่องทางฝึกงาน การจ้างงานตรงสาย และการพัฒนาทักษะใหม่ (reskilling/upskilling)

#### ผลกระทบเชิงปฏิบัติ (องค์กร/ภาคอุตสาหกรรม)

- องค์กรควรพัฒนา “ระบบค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่น โปร่งใส และแข่งขันได้” เพื่อสร้างแรงดึงดูดและความผูกพันกับบุคลากรรุ่นใหม่
- เสริมสร้างนโยบายด้าน Work-Life Balance เช่น เวลาทำงานที่ชัดเจน สวัสดิการด้านการเดินทาง รถรับส่ง หรือห้องพักใกล้สถานประกอบการ เพื่อลดข้อจำกัดจากทำเลที่ตั้ง
- ออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และระบบการพัฒนาทักษะต่อเนื่อง เพื่อรักษามูลค่ากรให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว

#### ผลกระทบเชิงหลักสูตรระดับมหาวิทยาลัย

- มหาวิทยาลัยควรเน้นการเตรียมความพร้อมนักศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผ่านการฝึกงานเชิงคุณภาพ การสร้างเครือข่ายกับนายจ้าง
- สร้างความตระหนักรู้ให้นักศึกษาสามารถวิเคราะห์ ค่าตอบแทน-ความมั่นคง-Work-Life Balance เพื่อตัดสินใจเลือกงานอย่างมีเหตุผลและเหมาะสมกับเป้าหมายชีวิต

#### ข้อจำกัดของการวิจัย

- การใช้เทคนิค Conjoint Analysis ที่เน้นเพียง 4 คุณลักษณะ (เงินเดือน ความมั่นคง เวลาทำงาน และสถานที่ตั้ง) อาจไม่ครอบคลุมปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการเลือกงาน

#### ทิศทางการวิจัยต่อยอด

- ขยายการศึกษาไปยังกลุ่มนักศึกษาวิศวกรรมจากมหาวิทยาลัยในภูมิภาคอื่น ๆ หรือสาขาอื่น เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการเลือกงาน
- เพิ่มคุณลักษณะใหม่ในการศึกษา เช่น โอกาสในการฝึกงาน การใช้ความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กร หรือสวัสดิการพิเศษ เพื่อสะท้อนมิติที่ซับซ้อนของการเลือกงานในยุคใหม่
- ใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพควบคู่กับเชิงปริมาณ เพื่ออธิบายเหตุผลเชิงลึกที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจของนักศึกษา

## ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่องค์กรและผู้ประกอบการสามารถนำไปใช้เพื่อดึงดูดแรงงานรุ่นใหม่ โดยเฉพาะกลุ่มนักศึกษาวิศวกรรมเครื่องกล ดังนี้

### 1) ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงาน

จากผลวิจัยที่พบว่า ความมั่นคงขององค์กร และค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญสูงสุดที่นักศึกษาวิศวกรรมเครื่องกลให้ความสำคัญในการเลือกงาน องค์กรจึงควรพัฒนานโยบายด้านทรัพยากรบุคคลและกลยุทธ์การสื่อสารนายจ้าง (Employer Branding) ให้ตอบโจทย์แรงงานรุ่นใหม่ โดยสามารถดำเนินการได้ในรูปแบบ Checklist / Roadmap / Branding Message ดังนี้

- จัดทำประเด็นตรวจสอบของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR Checklist) ที่สามารถดำเนินการได้ และวัดผลได้ เช่น
  - สื่อสารความมั่นคงและศักยภาพการเติบโตขององค์กรผ่านสื่อออนไลน์ และจัดกิจกรรมร่วมกับมหาวิทยาลัย เช่น กำหนดตัวชี้วัด (KPI) เป็นการมีส่วนร่วม (Engagement) และจำนวนผู้สมัคร เป็นต้น
  - กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน พร้อมโครงการพี่เลี้ยง เช่น กำหนดตัวชี้วัด KPI เป็น อัตราการคงอยู่ของพนักงานใหม่ มากกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี เป็นต้น
  - พัฒนาระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โปร่งใส และแข่งขันได้ เช่น กำหนดตัวชี้วัด KPI เป็น คะแนนความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน มากกว่าหรือเท่ากับ 80% เป็นต้น
  - จัดนโยบาย Hybrid/Tele work ที่เหมาะสม พร้อมสนับสนุนค่าใช้จ่ายและอุปกรณ์ เช่น กำหนดตัวชี้วัด KPI เป็น ผลการปฏิบัติงาน มากกว่าหรือเท่ากับ เป้าหมายองค์กร เป็นต้น
  - จัดสวัสดิการเดินทาง/ที่พักสำหรับโรงงานที่อยู่ห่างไกล เช่น กำหนด KPI เป็น อัตราการลาออกปีแรกน้อยกว่า 10% เป็นต้น
- จัดทำ HR Roadmap กำหนดลำดับความสำคัญของงาน เช่น
  - แผนระยะสั้น ภายใน 6 เดือน เช่น การสื่อสารเสถียรภาพองค์กร และความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)
  - แผนระยะกลาง ภายใน 12 เดือน เช่น การปรับระบบค่าตอบแทน และ สวัสดิการที่พัก/เดินทาง
  - แผนระยะยาว 1-3 ปี เช่น การพัฒนานโยบาย Hybrid/Telework และการประเมินผลตามผลลัพธ์
- จัดทำ Employer Branding Message เช่น
  - “มั่นคง เติบโตได้จริง” เน้นภาพลักษณ์องค์กรแข็งแกร่ง
  - “รายได้ยุติธรรม สวัสดิการครบ” เน้นความโปร่งใสและค่าตอบแทน
  - “เติบโตไปด้วยกัน” เน้นด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และการพัฒนาทักษะ

### 2) ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป สำหรับแนวทางการวิจัยในอนาคต จากผลการศึกษานี้

- ควรศึกษาเพิ่มเติมในบริบทอื่น ๆ เช่น สาขาวิชาหรือภูมิภาคอื่น เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการเลือกงาน รวมทั้งศึกษาลึกในกลุ่มเฉพาะ เช่น กลุ่มเพศหญิง เพื่อให้ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายที่ตรงกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น
- ควรพิจารณาปัจจัยเชิงคุณภาพอื่น ๆ เช่น โอกาสฝึกงาน โอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเป็นผู้นำ ซึ่งมีบทบาทต่อการตัดสินใจของนักศึกษาตามประเด็นที่พบในงานวิจัยต่างประเทศ

### เอกสารอ้างอิง

- อรณิชา เต็งถนฤทธิศิริ. (2563). ทศนคติของพนักงานรุ่นใหม่ (Generation Y) ต่อการตัดสินใจทำงานจนถึงเวลาเกษียณอายุในองค์กรรัฐวิสาหกิจ. *วารสารการจั้ดการภาครัฐและภาคเอกชน*, 27(1), 29–45.
- 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>
- 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>
- Berthon, P., Ewing, M., & Hah, L. L. (2005). Captivating company: dimensions of attractiveness in employer branding. *International journal of advertising*, 24(2), 151-172.
- 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)
- 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>
- Deloitte. (2022). *The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey*. <https://www.deloitte.com/southeast-asia/en/about/people/social-responsibility/genzmillennialsurvey.html>
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Erlbaum.
- Green, P. E., Krieger, A. M., & Wind, Y. (2001). *Thirty years of conjoint analysis: Reflections and prospects*. Springer.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Hakim, C. (2000). *Work-lifestyle choices in the 21st century: Preference theory*. Oxford University Press.
- 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>
- 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>

- Magarian, J. N., & Seering, W. P. (2024). *Celebrating differences: A conjoint analysis of senior year mechanical engineering students' occupational preferences*. *Research in Higher Education*, 65(3), 463–509. <https://doi.org/10.1007/s11162-023-09760-9>
- Orme, B. K. (2010). *Getting started with conjoint analysis: Strategies for product design and pricing research* (2nd ed.). Research Publishers LLC.
- PwC. (2024). Asia Pacific workforce hopes and fears survey 2024. <https://www.pwc.com/gx/en/issues/workforce/hopes-and-fears.html>
- SEEK Asia. (2025). *Future workforce insights report*. <https://www.seekasia.com>
- Towers Watson. (2014). 2014 Global Workforce Study: Driving engagement through a consumer-like experience. <https://www.towerswatson.com>
- 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.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- World Economic Forum. (2023). *The future of jobs report 2023*. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>