

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม

Factors Effecting Operating Employee's Making Decision to
Work in Rajabhat Mahasarakham University

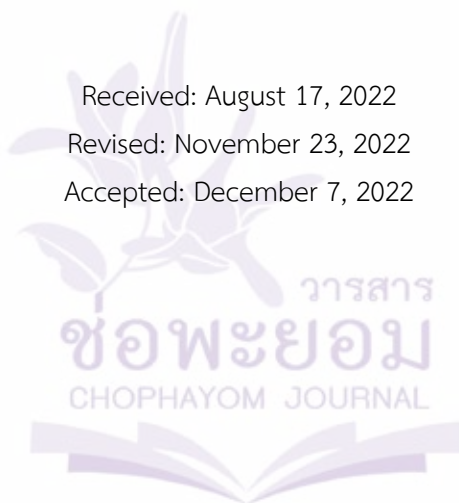
มัฆวา ยี่สารพัฒน์¹

Makkawa Yeesarapat²

Received: August 17, 2022

Revised: November 23, 2022

Accepted: December 7, 2022



¹กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Personnel Management Division, Office of the President, Rajabhat
Maha Sarakham University
(Email: wayupat_k@hotmail.com)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ที่มาสมัครสอบคัดเลือกปีงบประมาณ 2559 และ 2560 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 138 คน สามารถสรุปประเด็นการศึกษาตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.12 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 41.88 ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.17 รองลงมา อายุ 31-40 ปี เป็นร้อยละ 40.58 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 62.56 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 63.77 รองลงมาคือ ระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 21.01 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 7.97 และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.25 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุด 5 ด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน ด้านชื่อเสียงองค์กร และด้านค่านิยม ตามลำดับ และระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน และด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ตามลำดับ



3. ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ ควรมีระดับเงินเดือน ที่เหมาะสมระหว่างงบรายได้และงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 45.05 องค์กรควรมีนโยบายการปรับเงินเดือนแต่ละปีอย่างเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 20.88 และองค์กรควรให้ความสำคัญกับงานที่เน้นความสัมฤทธิ์ผล คิดเป็นร้อยละ 9.89 ตามลำดับ

คำสำคัญ: ปัจจัย, อิทธิพล, การตัดสินใจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Abstract

This research aimed to study factors effecting decision making of operating employees in working for Rajabhat Maha Sarakham University. The sample group for this research were applicants who applied for jobs during fiscal year 2016 – 2017. The size of sample group was determined using the Krejcie and Morgan table (Krejcie and Morgan 1970 : 607-610). Stratified Random Sampling was used to select the 138 samples. The research study concluded the following:

1. General information of the respondents

58.12 percent of the respondents were female and 41.88 were male. 55.17 percent were under 30 years of age and 40.58 were in the ages of 31-40. Most of the respondents—62.56 percent—were single. 63.77 percent of the respondents had a master's degree, while 21.01 had a doctoral, 7.97 bachelor's or equivalent, and 7.25 lower, respectively.

2. Factors effecting decision making of operating employees in working for Rajabhat Maha Sarakham University

The respondents' opinions on the factors effecting their decisions, overall, were at the highest level ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.24). Gathering from the results of all the factors, at the highest level were 5 factors: compensation and welfare, career stability, career development, reputation of organization, and organizational values, in descending order. 3 factors were at high level: workplace relationship, work nature, and self-development and learning opportunities, respectively.

3. Suggestions from the respondents towards the factors effecting their decision making in working for Rajabhat Maha Sarakham University.

Top 3 of the respondents' suggestions were, employees' pay rates allocated from both the university's income and the government budgets should be appropriately and equally paid—45.05 percent, more appropriate annual pay rate promotion policies should be established—20.88 percent, and result-based work performance needs to be emphasized, 9.89 percent respectively.

Keywords: Factors, Effecting, Decision Making, Rajabhat Maha Sarakham University

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องด้วยทรัพยากรบุคคลเป็นหนึ่งในปัจจัยพื้นฐานของการดำเนินธุรกิจและกิจการ บุคลากรใน

องค์กรจึงมีบทบาทสำคัญทั้งการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นในปัจจุบันองค์กรแต่ละแห่งจึงหันมาให้ความสนใจกับการจัดการทรัพยากรบุคคลกันมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การที่องค์กรจะมีบุคลากรที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรไปได้นั้น องค์กรจะต้องมีการจัดการด้านบุคลากร ทั้งด้านการคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ส่งเสริมกับตำแหน่ง หน้าที่ที่ได้รับ ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ต้องสร้างความพึงพอใจในรูปแบบสวัสดิการต่าง ๆ ที่ดีให้กับบุคลากรของตนเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถ เพื่อที่จะช่วยนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ การสรรหาเป็นกระบวนการของการแสวงหาผู้สมัครที่พอจะหาได้และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการในองค์กร (Carrell et al, 1992) เป็นกระบวนการเสาะหาคนที่มีความรู้ ความสามารถและความสนใจในการทำงาน รวมถึงการจัดการต่าง ๆ ตั้งแต่การสรรหาบุคคลทั้งด้านจำนวนและคุณสมบัติที่ตรงกับความต้องการและเป้าหมายขององค์กรมาเพื่อทดสอบ คัดเลือกบุคลากรที่ดีที่สุดและบรรจุให้ทำงานตามตำแหน่งต่าง ๆ (Crouch & Jamison, 1995)

การสรรหาบุคลากรจึงนับเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างคุณภาพให้กับองค์กรในระยะยาวเพราะหากองค์กรสามารถจูงใจ ให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งมาสมัครเพื่อรับการคัดเลือกนั้น องค์กร ก็จะมีโอกาสในการที่จะได้พนักงานที่มีคุณภาพมาร่วมงานสูงและบุคคลเหล่านั้นก็จะเป็กำลังในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมมาสมัครงาน ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ เพียงใด องค์กรนั้นอาจจะต้องเผชิญปัญหาที่กระทบเป็นลูกโซ่ จากปัญหาความไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงานของบุคลาการดังกล่าว ดังนั้นองค์กรหลายองค์กรที่ตระหนักถึง ความสำคัญของการได้มา ของทรัพยากรบุคคลที่จะมีผลต่อความสำเร็จหรือ

ล้มเหลวขององค์กรจึงยินดีจัดสรรงบประมาณเพื่อการสรรหาบุคลากร ที่เหมาะสมมาร่วมงาน (สุนันทา เลาहनันท์, 2542)

ปี พ.ศ. 2559 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้มีการสอบแข่งขันเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานแทนอัตราที่ว่างลงและอัตราที่เพิ่มขึ้นใหม่ จำนวน 18 อัตรา โดยแยกเป็นสายวิชาการจำนวน 14 อัตรา และสายสนับสนุน 4 อัตรา โดยมีผู้มาสมัครเพื่อทำการสอบคัดเลือกทั้งสิ้นจำนวน 163 คน ทั้งผู้สำเร็จการศึกษาใหม่และผู้ที่ต้องการย้ายงานให้ความสนใจในการเข้ามาทำงานกับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวนต่ออัตราที่รับสูงถึง 1 ต่อ 9

ด้วยเหตุนี้จึงเป็นมูลเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลและต้องการที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจาก ทฤษฎี เอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ อุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงาน เป็นต้น เพื่อเป็นสารสนเทศพื้นฐานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจะได้เตรียมไว้เป็นข้อมูล ในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยรวมทั้งการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิธีการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ครั้งนี้เป็นการวิจัย เชิงปริมาณ (Quantitative

Research) จากการศึกษาข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) การสำรวจครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือขั้นตอน และวิธีการวิจัยมีดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ที่มาสมัครสอบคัดเลือก ปีงบประมาณ 2559 จำนวน 95 คน และปีงบประมาณ 2560 จำนวน 74 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ที่มาสมัครสอบคัดเลือก ปีงบประมาณ 2559 และ 2560 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 138 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะและเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปลายปิดและแบบสอบถามแบบปลายเปิด ดังนี้ ตอนที่ 1 คือส่วนข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 คือแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโดยตรงกับกลุ่มตัวอย่างในระหว่างการรับสมัครสอบคัดเลือก เพื่อเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม ทางสถิติ (IBM SPSS Statistics)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับส่วนข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ใช้วิธีประมวลทางด้านหลักสถิติเชิงพรรณนา โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมและเป็นรายด้าน

ผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้เสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 61.59 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 38.41 ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาอายุ 31-40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 40.58 อายุ 41-50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.72 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 75.36 รองลงมามีสถานภาพสมรส 29 คน คิดเป็นร้อยละ 21.01 และสถานภาพหย่าร้างจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.63 ตามลำดับ

ส่วนใหญมีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 63.77 รองลงมาคือ ระดับปริญญาเอก จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ

21.01 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.97 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับมากที่สุด 5 ด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}$ = 4.76, S.D. = 0.06) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X}$ = 4.74, S.D. = 0.09) ด้านโอกาส การเจริญก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.13) ด้านชื่อเสียงองค์กร ($\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.18) และด้านค่านิยม ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.24) ตามลำดับ และระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.74) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.23) และด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.35) ตามลำดับ

2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านลักษณะงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับมาก 4 ข้อ สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ต้องการงานที่จะมีอำนาจความรับผิดชอบในงาน และอิสระในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.77) ต้องการงานที่มีลำดับขั้นตอนการทำงานชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.76) คำนึงถึงลักษณะงานที่ท่านพึงพอใจเป็นหลักเมื่อท่านจะเลือกทำงานในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.75) และท่านชอบงานที่มีความน่าสนใจ ทำหายความสามารถ ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.82) ตามลำดับ และมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ คำนึงถึงลักษณะของงานที่มีรูปแบบและภาระงานชัดเจน

($\bar{X}$ = 3.26, S.D. = 0.86)

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ จะเลือกทำงาน ในองค์กรที่มีการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.75) จะเลือกทำงานในองค์กรที่มีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆ อย่างทันท่วงทีและทั่วถึง ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.78) และจะเลือกทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.80) ตามลำดับ

2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีโอกาส ในการเพิ่มเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ($\bar{X}$ = 4.83, S.D. = 0.13) นโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรมีความยุติธรรม ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.65) และความเป็นไปได้ของการเจริญก้าวหน้าในงานมีความชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความมั่นคงในงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.74, S.D. = 0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ต้องการทำงาน ในองค์กรที่ไม่เลิกจ้างพนักงานโดยง่าย ($\bar{X}$ = 4.84, S.D. = 0.37) สามารถทำงานกับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ ($\bar{X}$ = 4.84, S.D. = 0.37) และมีความรู้สึกรับประกัน

ในอาชีพการงาน ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

2.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ให้การยอมรับและให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.37) องค์กรมีการทำงานแบบเป็นพี่เป็นน้อง มีความเป็นกันเองไม่มีลำดับชั้นในการทำงานมาก ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.58) เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.63) และเพื่อนร่วมงานมีจิตใจเอื้ออารีต่อกัน ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ ในขณะที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 0.33) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ องค์กรมีสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาพักร้อน เป็นต้น ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.36) ได้รับเงินเดือนในระดับที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.51) และองค์กรมีนโยบายการปรับเงินเดือนแต่ละปีอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

2.7 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านชื่อเสียงองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ

เลือก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ องค์กรมีชื่อเสียง ในด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.37) องค์กรเป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.71) และองค์กรมีชื่อเสียงต่อคนในชุมชน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

2.8 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านค่านิยม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ต้องการงานในองค์กร ที่ให้ความสำคัญกับงานที่เน้นความสัมฤทธิ์ผล ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.37) ต้องการงานในองค์กรที่มีตำแหน่งที่ได้รับ การยกย่องในสังคม ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.69) และต้องการงานในองค์กรที่ทำให้ท่านได้รับเกียรติยศจากการทำงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.94) ตามลำดับ

3. ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ควรมีระดับเงินเดือนที่เหมาะสมระหว่างบรายได้และ งบประมาณดิน ร้อยละ 45.05 องค์กรควรมีนโยบายการปรับเงินเดือนแต่ละปีอย่างเหมาะสม ร้อยละ 20.88 และองค์กรควรให้ความสำคัญกับงานที่เน้นความสัมฤทธิ์ผล ร้อยละ 9.89 ตามลำดับ

สรุปผล

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สามารถสรุปประเด็นการศึกษาตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.12 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 41.88 ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.17 รองลงมา อายุ 31-40 ปี เป็นร้อยละ 40.58 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 62.56 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 63.77 รองลงมาคือ ระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 21.01 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 7.97 และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.25 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุด 5 ด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน ด้านชื่อเสียงองค์กร และด้านค่านิยม ตามลำดับ และระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน และด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ตามลำดับ

3. ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ ควรมีระดับเงินเดือน ที่เหมาะสมระหว่างงบรายได้และงบประมาณดิน องค์กรควรมีนโยบายการปรับเงินเดือนแต่ละปีอย่างเหมาะสม และองค์กรควรให้ความสำคัญกับงานที่เน้นความสัมฤทธิ์ผล ตามลำดับ

อภิปรายผล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 5 ด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน ด้านชื่อเสียงองค์กรและด้านค่านิยม ตามลำดับ และระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน และด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ตามลำดับ

ตารางที่ 1: ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยภาพรวม

รายการ/กิจกรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ลักษณะงาน	4.28	0.23	มาก
โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	4.09	0.35	มาก
โอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน	4.68	0.13	มากที่สุด
ความมั่นคงในงาน	4.74	0.09	มากที่สุด
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.44	0.74	มาก
ผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.76	0.06	มากที่สุด
ชื่อเสียงองค์กร	4.66	0.18	มากที่สุด
ค่านิยม	4.60	0.24	มากที่สุด
รวม	4.53	0.24	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือก

เข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระดับมากที่สุด 5 ด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.06) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.09) ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.13) ด้านชื่อเสียงองค์กร ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.18) และด้านค่านิยม ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.24) ตามลำดับ และระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.74) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.23) และด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.35) ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของสวัสดิศรี จิระประเสริฐกุล (2556) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์ที่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดพบว่า ด้านการค้นหางานเลือกและด้านการเลือกทางเลือกมีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด ข้อมูลที่ได้ค้นคว้ามานั้นมาทำการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดให้ตัวเองโดยการพิจารณารายได้ที่จะได้รับ โอกาสในหน้าที่การงาน ความภาคภูมิใจ รวมทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Fremont Shull (นวลจันทร์, 2552) ที่กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจนั้นเกิดจากการใช้ดุลพินิจพิจารณาซึ่งข้อเท็จจริงและค่านิยมของแต่ละบุคคล ในการเลือกทางเลือกที่คิดว่าจะสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ นั้นจึงเป็นเหตุผลของการได้มาซึ่งความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จากผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการลาออกของพนักงาน

1.2 เพื่อศึกษาวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรประกอบ

ต่าง ๆ ในการจ้างงานให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้สนใจเข้าทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยให้กว้างขึ้น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการศึกษางานวิจัยนี้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่เฉพาะเจาะจงไปยังกลุ่มผู้สมัครสอบคัดเลือกปีงบประมาณ 2559 และผู้สมัครสอบคัดเลือกปีงบประมาณ 2560 เท่านั้น

2.2 ควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเฉพาะเจาะจง เพื่อให้ผลการวิจัยที่มีข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้นำไปใช้สูงสุด เช่น การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม

บรรณานุกรม

- นวลจันทร์ สมบัติมานะผล. (2552). *การดำเนินการตามกลยุทธ์การตลาดที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจ เลือกเข้าศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยคริสเตียน. (วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร).*
- สวัสดีศรี จิรประเสริฐกุล. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์. วารสารการตลาดและการสื่อสาร, 1(2), 691-711.*
- สุนันทา เลานันท์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา.*
- Carrell, M.R., Kuzmits, F.E. and Elbert, N.E. (1992). *Personnel human resource management. (4th^{ed}). New York : Macmillan.*
- Crouch, W. and Jamison, J.N. (1995). *The Work of Civil Service Commission. Chicago: Civil Service Assembly,*
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. Determining. (1970). *Sample Size for*



Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.