

การตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

The decision to apply for work of Thai employees in Japanese companies

ไปรมา ทองช่วง

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Praima Thongchuang

E-mail : 6514991030@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 430 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 45 ปี เป็นผู้ที่มีสถานภาพโสดและไม่มีบุตร มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6 – 10 ปี ปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงของงาน ($\bar{X} = 4.10$) และการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร และด้านโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การตัดสินใจเลือกสมัครงาน, บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

Abstract

The purpose of this study is to examine the factors affecting the decision to apply for work of Thai employees in Japanese companies. The sample 430 persons were drawn from population of Thai employees in Japanese companies in Phra Pradaeng district, Samut Prakan. Data were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation and collected data from questionnaires with t-test, F-test (One – Way ANOVA), and Multiple Regression Analysis. The questionnaires included 3 parts. Part 1 collected demographic data of the respondents. Part 2 collected data regarding the motivation factor on decision to apply for work. Part 3 collected data regarding the level of decision to apply for work of Thai employees in Japanese companies of the respondents.

The study indicated that the most Thai employees in Japanese companies in Phra Pradaeng district, Samut Prakan of the respondents were male, aged more than 45

years old, single, childless, received Bachelor's Degree, received monthly income 15,001 – 25,000 Bath and working experience between 6 – 10 years. Motivation factor on decision to apply for work were at high level ($\bar{x} = 3.83$). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean were need for job security ($\bar{x} = 4.10$). The overall decision to apply for work of Thai employees in Japanese companies in Phra Pradaeng district, Samut Prakan was rated at a high level ($\bar{x} = 4.11$).

The results of hypothesis test show that (1) Thai employees in Japanese companies in Phra Pradaeng district, Samut Prakan with different sex, age, status, no. of children, education, income and working experience had significant different overall decision to apply for work at statistical significance of 0.05 levels. (2) Motivation factor on decision to apply for work, core value and corporate culture, learning opportunities and self-development had effect the decision to apply for work of Thai employees in Japanese companies at statistical significance of 0.05 levels.

Keyword : Decision to apply for work, Japanese companies

บทนำ

ปัจจุบันนี้พบว่ามีการแข่งขันกันในระดับสูง เป็นยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้ตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูงมากเช่นกัน เทรนด์การทำงานอิสระได้รับความสนใจจากคนทำงานมากขึ้น ดังนั้น องค์กรต้องปรับตัวและวางแผนเพื่อรับมือกับปัญหาดังกล่าว และที่สำคัญต้องทำความเข้าใจถึงสิ่งที่คนทำงานในยุคนี้ต้องการ เพราะบุคลากรพร้อมจะเปลี่ยนงานเสมอหากได้รับโอกาสที่ดีกว่า อีกทั้งในปัจจุบัน ทักษะคติในการเลือกงานของคนยุคนี้ก็ยังหันมาให้ความสำคัญกับ Work-Life Balance มากขึ้น ในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้สอดคล้องและสามารถรองรับกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

“ญี่ปุ่น” เป็น “บริษัทข้ามชาติ” ที่เข้ามาลงทุน “สูงที่สุด” ในประเทศไทย โดยมีการขยายการลงทุนอย่างต่อเนื่อง และเป็นนักลงทุนรายใหญ่ของอาเซียน โดยมีมูลค่าการลงทุนในภูมิภาคนี้รวมกันทั้งสิ้น 8,386.1 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ (ศูนย์วิจัยและบริการธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, 2566) โดยปัจจุบันมีคนทำงานในองค์กรญี่ปุ่นที่อยู่ในประเทศไทยสูงถึงประมาณ 8-9 แสนคน กระจายตัวอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิต การค้า และบริการ ในขณะที่แรงงานคุณภาพ และรับได้กับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ยังเป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานสูง

จากความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติม เกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น โดยทำการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงานด้านต่าง ๆ และศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกสมัคร งานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถ นำไปปรับใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรักษาพนักงานปัจจุบัน และดึงดูดคนเก่งที่มีความ สามารถเข้ามาร่วมงานกับองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัท ข้ามชาติญี่ปุ่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ที่มีต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานของ พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งไม่สามารถทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนได้
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนได้ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดของ กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และ กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ร้อยละ 5 จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัย ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีกจำนวน 30 คน โดยสำรองไว้เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะ เกิดขึ้นจากการกรอกแบบสอบถามไม่ครบถ้วน หรือไม่สมบูรณ์ รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 430 คน
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ด้านความมั่นคงของงาน ด้านชื่อเสียง ขององค์กร ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทย ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ด้านความมั่นคงของงาน ด้านชื่อเสียงขององค์กร และด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น และจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และนำผลการวิจัยที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คือ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้บริหาร ได้นำไปปรับปรุงการสร้างกลยุทธ์พัฒนาองค์กรในการคัดเลือกสรรหาให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานใหม่ในอนาคต ด้วยการดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถเข้าร่วมงานกับองค์กรให้มากขึ้น และเพื่อรักษาพนักงานปัจจุบัน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

2. เพื่อทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ที่มีต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น และนำผลการวิจัยที่ได้ไปให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารนำไปสร้างแรงจูงใจในนโยบายการสรรหาและการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มอัตราการสมัครงานของผู้สมัครต่อบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ซึ่งส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของการทำงาน และเป็นไปตามข้อกำหนดของบริษัท

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

Moody (1995) อังโน ทวีศักดิ์ นาคมวง (2558) ได้นิยาม การตัดสินใจว่า เป็นการกระทำที่ต้องทำเมื่อถึงเวลาที่ไม่สามารถหาข้อเท็จจริงได้อีกต่อไป ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้น คือเมื่อใดที่ควรตัดสินใจว่าควรหยุดหาข้อเท็จจริง โดยแนวทางแก้ไขจะเปลี่ยนแปลงไปตามปัญหาที่ต้องการแก้ไข ซึ่งการรวบรวมข้อเท็จจริงจะเกี่ยวข้องกับการใช้เวลา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ Maslow (1943) อังโน รวิพัชร์ งามพัทธรวิชัย (2559) และ รัตนรพี ฌ นคร (2555) ได้อธิบายไว้ว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเอง ซึ่งการตอบสนองความต้องการนั้นจะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา

ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอเฟอร์ Alderfer (1972) เสนอทฤษฎีอีอาร์จี (ERG theory) เป็นทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่ได้เป็นลำดับขั้น

ทฤษฎีความต้องการความสัมฤทธิ์ผลของแมคเคลแลนด์ McClelland (1940) อ้างใน ธวัชหทัยชัยธัมมาวุธ (2559) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ 3 ด้าน คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการทางสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

วชิรวัชระ งามละม่อม (2558) อ้างใน พงศ์สุทธิ ศิริทิทวน (2565) ได้กล่าวว่า ประชากรศาสตร์หมายถึง การวิเคราะห์ประชากรในเรื่องขนาดโครงสร้างการกระจายตัว และการเปลี่ยนแปลงประชากรในเชิงที่สัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอื่น ๆ ปัจจัยทางประชากร อาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Lovell (1980) อ้างใน ศุภานัน พุดตาล (2562) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ชักนำให้โน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการบางประการให้บรรลุผล ซึ่งสอดคล้องกับ Donjam (1996) อ้างใน จารึก ศรีอรุณ และวไลภรณ์ สุทธา (2562) ไว้ว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก Herzberg's Two – Factor Theory (1990) อ้างใน ธนพร ต้นทาบุตร (2560) ได้เรียบเรียงทฤษฎีการจูง โดยกล่าวถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในการทำงาน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิตยา ซีนอารมณ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้ทั้งหมดจำนวน 400 คน ปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ภาณุวัฒน์ ชารักษ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ของพนักงานปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้ทั้งหมดจำนวน 400 คน ปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านความมั่นคง ในหัวข้อบริษัทเปิดดำเนินการธุรกิจมาอย่างยาวนาน และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ในหัวข้อการมีโอกาสดำเนินกิจกรรมและพัฒนาต่าง ๆ

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) และมีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยจึงใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) โดยใช้แบบฟอร์ม Google Form และนำส่งแบบสอบถามผ่านทางไลน์กลุ่ม CBESC ซึ่งเป็นบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นที่เป็นผู้ประกอบการคลังเคมีที่มีทำเรื่องเป็นของตนเอง ซึ่งประกอบไปด้วย 7 บริษัท ที่มีการทำกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมร่วมกันเป็นประจำอยู่แล้ว เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 430 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามแบบออนไลน์และรวบรวมข้อมูลในช่วงวันที่ 1 - 31 พฤษภาคม พ.ศ.2567

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครบ 430 ชุดแล้ว จึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและคำนวณผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ด้านความมั่นคงของงาน ด้านชื่อเสียงขององค์กร และด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test กับตัวแปร เพศ ซึ่งเป็นความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม และใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) กับตัวแปร อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ด้านความมั่นคงของงาน ด้านชื่อเสียงขององค์กร และด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการวิจัย สามารถสรุปผลการศึกษารายได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 45 ปี มีสถานภาพโสดและไม่มีบุตร เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6 – 10 ปี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงของงาน ลำดับที่สองคือด้านชื่อเสียงขององค์กร ลำดับที่สามคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลำดับที่สี่คือด้านโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ลำดับที่ห้าคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลำดับที่หกคือด้านโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และลำดับที่เจ็ดคือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกสมัครงาน ของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หากท่านตัดสินใจได้ใหม่อีกครั้ง ท่านจะยังเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทญี่ปุ่นที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน รองลงมา คือ ท่านตัดสินใจทำงานในบริษัทญี่ปุ่นที่ท่านสนใจเป็นอันดับแรกเมื่อท่านได้รับการเสนองาน ส่วนท่านตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นจากประสบการณ์ของตัวเอง และท่านจะแนะนำเพื่อนหรือคนรู้จักให้มาสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้ พนักงานไทยที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ด้านความมั่นคงของงาน ด้านชื่อเสียงขององค์กร และด้าน

ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรส่วนบุคคล ที่มีต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น สามารถสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร และด้านโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง ตามลำดับ ส่วนด้านความมั่นคงของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ไม่ต่างกัน

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หากท่านตัดสินใจได้ใหม่อีกครั้ง ท่านจะยังเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทญี่ปุ่นที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นรู้สึกว่าการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา และเพียงพอต่อการดำรงชีพในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน รวมถึงองค์กรมีการดำเนินธุรกิจมาอย่างยาวนาน ทำให้มีความมั่นคง โดยองค์กรได้รับความเชื่อมั่นและการยอมรับจากลูกค้า ซึ่งทำให้ผลประกอบการของธุรกิจมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านจะแนะนำเพื่อนหรือคนรู้จักให้มาสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอาจเป็นเพราะองค์กรไม่ให้ความสำคัญต่อผลของงานไปมากกว่าตัวบุคคล อายุงาน หรือลำดับความอาวุโส ทำให้พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นรู้สึกว่าระบบการประเมินผลการปรับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ไม่มีความยุติธรรมและเหมาะสมเท่าที่ควร เนื่องจากไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของญานิศา จันทรพุ่ม (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาองค์กรให้มีชื่อเสียงจะสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน มาช่วยในการทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และเกิดความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้องค์กรมีความมั่นคงในการทำธุรกิจ ดังนั้น บริษัทควรกำหนดนโยบายในการจ่ายผลตอบแทนให้เป็นที่น่าสนใจ เช่น เงินเดือน โบนัสประจำปี ค่าล่วงเวลา อัตราการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่จำเป็นต่าง ๆ รวมถึงสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพราะบริษัทที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ย่อมเป็นสถานที่ที่บุคลากรทำงานแล้วมีความสุข โดยสถานที่ทำงานควรมีความเหมาะสม สะอาด ปลอดภัย และเอื้ออำนวยต่อการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องความปลอดภัย เพราะจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ ซึ่งทุกปัจจัยที่กล่าวมาล้วนมีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา

รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานแตกต่างกัน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ที่มีเพศแตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรวิพัชร์ งามพัทธวิชัย (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า โดยปกติเพศชาย และเพศหญิง มีความต้องการที่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับความต้องการทางด้านการทำงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตามบุคลิกภาพของตนเองที่เหมาะสมในการทำงาน และความถนัด ความสนใจในอาชีพ

2.2 พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุวัฒน์ ชารักษ์ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ของพนักงานปัจจุบัน พบว่า เนื่องจากอายุของแต่ละบุคคลที่เพิ่มขึ้นย่อมหมายถึงประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้น ซึ่งส่งผลถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่มากขึ้นตามไปด้วย โดยจากประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้นตามอายุทำให้บุคคลมีทางเลือกในการทำงานมากขึ้น ดังนั้น บุคคลที่ทำงานในองค์กรมานาน มักจะไม่ลาออกหรือย้ายงาน แต่จะทำงานที่เดิม ซึ่งส่วนหนึ่งอาจจะมาจากโอกาสการเปลี่ยนงานมีน้อยลงด้วย ดังนั้น องค์กรที่ต้องการให้พนักงานอยู่กับบริษัทนาน ๆ จึงควรให้ความสำคัญกับอายุงานในการประเมินผลประจำปีด้วย

2.3 พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของญานิศา จันทร์พุ่ม (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วต้องการความมั่นคง และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของครอบครัว ทำให้มีความอดทน มีความรับผิดชอบและเห็นคุณค่าของการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ส่งผลทำให้มีความพยายามในการทำงานและไม่ลาออกจากงานมากเท่ากับพนักงานที่มีสถานภาพโสด

2.4 พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานแตกต่างกัน ดังนั้น จำนวนบุตรมีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงาน

2.5 พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ระดับการศึกษาจะมีทัศนคติต่อการตัดสินใจเรื่องการเลือกประกอบอาชีพ โดยคนที่มีความรู้สูงกว่าจะเลือกทำงานกับบริษัทที่จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน และมีโอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2.6 พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา ชื่นอารมณ์ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าตอบแทน

เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของแต่ละบุคคล หากบริษัทมีอัตราเงินเดือนที่สูงกว่า มีสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมก็จะดึงดูดพนักงานให้อยากทำงานกับองค์กรมากกว่า

2.7 พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ทศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัทคูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า บุคคลที่มีอายุการทำงานมากกว่า จะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิต และประโยชน์ต่อองค์กรสูงได้ นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่าคนที่อายุการทำงานในองค์กรมาก จะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงาน เพราะเมื่อทำงานนานจะส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นอีกด้วย อีกทั้งพนักงานที่มีอายุงานมากจะมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน หรือ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย

3. ผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ด้านความมั่นคงของงาน ด้านชื่อเสียงขององค์กร และด้านค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร ที่มีต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรรู้ว่าบริษัทญี่ปุ่นมีจุดเด่นในการดูแลพนักงานเป็นอย่างดี มีสวัสดิการที่หลากหลายและครอบคลุม โดยบริษัทญี่ปุ่นจะมีนโยบายในการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ทั้งในด้านสุขภาพและเงินสนับสนุนต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และไม่ติดขัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ ไกรสวัสดิ์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานโปรแกรมเมอร์กับองค์กรธุรกิจ พบว่า การที่องค์กรมีระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม ทั้งที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การได้รับการชื่นชมยอมรับในการทำงาน การท่องเที่ยวประจำปี ก็ถือว่าเป็นการทำงานในองค์กรที่มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน

3.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรคิดว่างานที่ทำเป็นงานที่มีความถนัดหรือมีความน่าสนใจอยู่แล้ว และการได้มีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมั่นใจในการที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณิตา ไตรอังกูร (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน การเรียนรู้และ

พัฒนาความสามารถไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน เนื่องจากการทำงานมีความน่าสนใจ ทำความ
ความสามารถ พนักงานมีอำนาจ ความรับผิดชอบในงาน และมีอิสระในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน

3.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ
เลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานไทยใน
บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
โดยภาพรวมในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะบุคลากรทุกคนเมื่อทำงานก็มีความต้องการความก้าวหน้า ซึ่ง
สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุฒตาล (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้า
ทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าองค์กรควรมีการวางแผนความก้าวหน้าในแต่ละสาย
งานให้ชัดเจน โดยถือความสามารถในการทำงาน และศักยภาพของแต่ละบุคคลผ่านกระบวนการประเมินผล
การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร

3.4 ปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ด้านโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีอิทธิพลต่อการ
ตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานไทยใน
บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ด้านโอกาสการเรียนรู้และพัฒนา
ตนเอง โดยภาพรวมในระดับมาก อาจเป็นเพราะ บุคลากรต้องการร่วมงานกับองค์กรที่ให้โอกาสฝึกอบรม
เพื่อพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา บุญเลิศ (2564) ที่ได้ศึกษา
เรื่อง การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี พบว่าองค์กรควรมี
นโยบายส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยผลักดัน
ให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

3.5 ปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ด้านความมั่นคงของงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัคร
งานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติ
ญี่ปุ่น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ด้านความมั่นคงของงาน โดยภาพรวมในระดับมาก
อาจเป็นเพราะ บุคลากรคิดว่าบริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่ยังคงให้ความสำคัญกับการทำงานในองค์กรตลอดชีวิต
ดังนั้น จึงให้โอกาสในการพัฒนาตัวเองกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน จึงพยายามดูแลให้พนักงาน
ทำงานได้อย่างราบรื่นโดยไม่ไล่หากความผิฉะนั้นไม่ได้รับแรงจูงใจจริง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธน
พร ตัญญาบุตร (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรกลุ่มธนาคาร
พาณิชย์ของกลุ่ม Generation Y พบว่า ผู้สมัครงานคิดว่า ถ้าองค์กรมีความมั่นคงและตนเองได้ปฏิบัติงาน
อย่างเต็มความสามารถและทำผลงานได้มาตรฐาน ก็จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดไป

3.6 ปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ด้านชื่อเสียงขององค์กร มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัคร
งานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติ
ญี่ปุ่น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ด้านชื่อเสียงขององค์กรโดยภาพรวมในระดับมาก
อาจเป็นเพราะ องค์กรที่มีชื่อเสียงดี มีภาพลักษณ์และการรับรู้ของผู้คนทั่วไปที่มีต่อบริษัท รวมถึงสถานที่
ทำงานด้วย บุคลากรจะรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ชูติพงศ์
รุ่งโรจน์ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาด

ใหญ่ 4 แห่ง พบว่าชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรๆ ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ผู้สมัครงานนำมาใช้ในการพิจารณาเลือกเข้าทำงานในองค์กร หากหลาย ๆ องค์กรที่ผู้สมัครงานมีความสนใจนั้น มีขนาดและชื่อเสียงขององค์กรอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน

3.7 ปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรโดยภาพรวมในระดับมาก อาจเป็นเพราะ บุคลากรต้องการทำงานในองค์กรที่มีเน้นความสัมฤทธิ์ผลของงานมากกว่าตัวบุคคลหรือความอาวุโส องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี องค์กรมีการบริหารงานด้วยความเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา ชื่นอารมณ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรต้องการทำงานในบริษัทข้ามชาติ ซึ่งเป็นองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการบริหารงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมในด้านการทำกิจกรรมที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยที่ได้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อใช้ข้อมูลพื้นฐานเป็นแนวทางในการวางแผน การพัฒนาปรับปรุงกลยุทธ์ การบริหารจัดการนโยบายในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ให้มีความสอดคล้องและเหมาะสม สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรที่มีความสนใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังต่อไปนี้

1. การตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ควรให้ความสำคัญกับการทำงานแบบรักดีต่อองค์กรมากกว่าสิ่งใด เพราะค่านิยมของบริษัทญี่ปุ่นที่สืบทอดกันมาคือมุ่งเน้นการรักษาคน ดังนั้น หากบุคลากรไม่อยากเปลี่ยนงานบ่อย ๆ บริษัทญี่ปุ่นเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่น่าสนใจ เพราะผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช่ว่าตัวเงินนั้นถือว่าหลากหลายและครอบคลุม โดยมีนโยบายในการให้สิทธิประโยชน์ทั้งในด้านสุขภาพและเงินสนับสนุนต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและถือเป็นการตอบแทนการทำงานหนักอย่างเหมาะสม เพราะบริษัทญี่ปุ่นจะมีความเชื่อว่าพนักงานสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างไม่สิ้นสุด ตามหลักการของ Kaizen

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น แตกต่างกัน องค์กรที่มีความมั่นคงและน่าเชื่อถือ จะทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าสามารถประกอบอาชีพนั้นได้ในระยะยาว และควรมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ การมอบหมายงาน และปริมาณงานให้สอดคล้องกับแต่ละช่วงอายุ ผู้ที่มีการศึกษาสูงมักจะเลือกทำงานกับองค์กรที่ให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์ รวมถึงสถานที่ในการทำงานด้วยเช่นกัน เพราะถือเป็นสถานะทางสังคมรูปแบบหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งคือการจ่ายผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ดังนั้น หากองค์กรต้องการรักษาคนเก่งเอาไว้ ควรมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนและสวัสดิการที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ และสร้างมีการ

สร้างระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) อย่างชัดเจน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากร และองค์กรควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพราะบุคลากรจะรู้สึกว่าได้รับผิดชอบและมีความภูมิใจกับงานที่เกิดจากการตัดสินใจของตน และที่สำคัญคือ บริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่จะให้คุณค่ากับอายุงานมากกว่าคุณค่าของงาน แม้จะทำผลงานได้ แต่หากอายุงานสั้น ก็ จะไม่ได้รับการประเมิน ซึ่งก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนแสวงหาการเติบโตย้ายงานในที่สุด

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงาน ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร และด้านโอกาสการ เรียนรู้และพัฒนาตัวเอง มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ ญี่ปุ่น ส่วนด้านความมั่นคงของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทย ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ไม่ต่างกัน แสดงให้เห็นว่า บริษัทญี่ปุ่นเหมาะกับคนที่ต้องการทำงานในองค์กรนาน ๆ เพราะบริษัทญี่ปุ่นจะใช้ระบบการจ้างงานจนเกษียณ โดยไม่มีการโยกย้ายตำแหน่งงานหรือไล่ออกโดยไม่มี เหตุผลสมควร และยังมีการต่อสัญญาไปอีกเรื่อย ๆ หากเกษียณแล้วยังมีความประสงค์ที่จะทำงานอยู่ อีกทั้ง องค์กรควรมีการส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม และต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากร ได้พัฒนาทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงาน การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งก็ควรมีความชัดเจน ยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ แต่ในความเป็นจริงนั้น บริษัทญี่ปุ่นให้ความสำคัญกับการสร้างระบบที่ยั่งยืน ด้วยการสร้าง มาตรฐานงานที่ซับซ้อน ทำให้บุคลากรที่ทำงานกับบริษัทญี่ปุ่นมีภาวะความกดดันสูงมาก โดยเฉพาะระบบ อาวูโส ดังนั้น องค์กรที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน มีชื่อเสียงในการทำธุรกิจ จนทำให้เกิดความมั่นคงและน่าเชื่อถือ ครอบคลุมถึงมีภาพลักษณ์ที่ดีในด้านการใส่ใจสิ่งแวดล้อมซึ่งถือเป็นปัญหาสำคัญในปัจจุบันของโลก และ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ก็ทำให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ก็จะช่วยรักษาทรัพยากร มนุษย์ที่มีให้อยู่กับองค์กรต่อไป และสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานได้มากกว่า

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น เป็นเรื่องของ แนวความคิดแต่ละบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้น การวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่จะต้องกระทำ โดย มีระยะเวลาห่างกันพอสมควร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารได้ นำไปพัฒนาและสร้างกลยุทธ์ในการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนิน ธุรกิจ และสร้างจุดเด่นขององค์กรที่สามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้

2. ควรศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น โดยแยก ออกเป็นกลุ่มธุรกิจแต่ละประเภท เพื่อนำมาเปรียบเทียบให้มีความชัดเจน และได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

3. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุม มากขึ้น เช่น ศึกษาพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นที่อยู่ในเขตหรือภูมิภาคอื่น ๆ เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึง ระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานของพนักงานไทยได้กว้างมากขึ้น และสามารถนำผลการวิจัยมา เปรียบเทียบกับผลการวิจัยในครั้ง นี้ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์แก่บุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น

4. ควรศึกษาถึงตัวแปรหรือปัจจัยอื่นเพิ่มเติม นอกจากตัวแปรหรือปัจจัยที่ได้ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งอาจมีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงาน เพื่อให้ผลงานวิจัยสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งานวิจัยมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ญาณิศา จันทร์พุ่ม. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิตยา ชื่นอารมณ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาณุวัฒน์ ชาร์กซ์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ของพนักงานปัจจุบัน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนานาชาติ แสตนฟอร์ดกรุงเทพฯ.
- คุณิตา ไตรอังกูร. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธนพร ตันชาบุตร. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรกลุ่มธนาคารพาณิชย์ ของกลุ่ม Generation Y. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธวัชชัย ชัยธัมมาวุธ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท พี.วี.ที. ฟู้ดส์ อินดัสตรีส์ จำกัด. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธีรยุทธ แก้วเกร็ด. (2560). การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พงศ์สุทธิ ศิริทิทวน. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Startup ของประชาชนวัยทำงาน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- รวีพัชร์ งามพัทธรวิชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชี กับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภานัน พุดตาล. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปวีณา บุญเล่ห์. (2562). การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปริศรา ธานีใหญ่. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.