

ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

Thai Employees' Royalty on Japanese Transnational Companies

นัยนา มะลิวัลย์

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Naiyana Maliwan

E-mail: 6514991031@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น เปรียบเทียบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ และปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 420 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบค่าสถิติ t-test ค่าสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และค่าสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปี ปัจจัยแรงจูงใจโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ ด้านความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งการงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการรับรู้ รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก และ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นที่มี เพศแตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถานภาพ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยแรงจูงใจโดยภาพรวมมีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีผลมากที่สุดไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความภักดีต่อองค์กร; บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

Abstract

The objectives of this research were to investigate the loyalty of Thai Employees in Japanese transnational companies and examine the loyalty of the Thai Employees toward the companies classified by demography and motivational factors that influence the loyalty to the companies. The sample of the research consisted of 420 Thai Employees working in Japanese transnational companies in Bangkok Metropolitan Region. The instrument for data collection was a questionnaire. The statistical procedures for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing used t-test, F-test (One - Way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The results found that the most respondents were female, aged 41-50 years old, single, holding bachelor's degree, having monthly income more than baht 50,000 and having worked between 5 to 10 years. The majority employees had a high motivation which compensation and welfare had a highest mean, followed by the nature of work performed and job advancement. The majority employees had loyalty toward the organization at the high level. The loyalty

toward all aspects was in a high level, namely: the perception, the feeling, and the behavior performed respectively.

The results of the hypothesis testing revealed that (1) the Thai employees with different genders had different in loyalty toward the organization in term of the behavior performed with the statistically significant level of 0.05. The Thai employees with different ages and duration of working time had different overall in loyalty toward the organization with the statistically significant level of 0.05. The Thai employees with different status and education had no different in loyalty toward the organization. The Thai employees with different monthly income had different in loyalty toward the organization in term of the feelings with the statistically significant level at 0.05. (2) The motivation in terms of compensation and welfare, job advancement and the nature of work performed respectively had a significant effect on the loyalty in the organization in terms of the behavior performed, feelings and perception with the statistically significant level of 0.05.

Keyword: Employees' Royalty; Japanese Transnational Companies

บทนำ

ในปัจจุบันโลกของการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี นับเป็นความท้าทายต่อเจ้าของกิจการที่จะต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์เหล่านั้น เพื่อสร้างความสามารถและความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยแต่ละองค์กรต่างที่จะพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถในการผลิตเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างองค์กรให้ทันยุคทันสมัย ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายขององค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการรองรับการแข่งขัน และพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ ทั้งในด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (พเยาว์ อินทอง, 2560)

ด้วยเหตุนี้ทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การที่องค์กรต่างๆ สามารถรักษาพนักงานที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องมีการสร้างแรงจูงใจ และสร้างความผูกพันที่ดีต่อองค์กร (บุญพร ศิริรัตน์ , 2555) เพราะแรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นบุคคลให้เกิดความตั้งใจกระทำ และแสดงพฤติกรรมบางอย่าง

ออกมา จนก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกภักดีต่อองค์กร อย่างไรก็ตามการสร้างแรงจูงใจ ต้องสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงานได้ เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน จนนำมาสู่ความภักดีต่อองค์กร สิ่งเหล่านี้จะทำให้ลดภาวะการลาออก รวมทั้งลดปัญหาในการดึงตัวพนักงานที่มีประสบการณ์ มีความรู้และความสามารถ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ในเรื่องการสรรหาบุคลากร การคัดเลือกพนักงาน และการฝึกอบรมพนักงาน เป็นต้น

จากที่มาและความสำคัญของปัญหา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องความภักดีต่อองค์กรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น และศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อนำผลงานวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการลาออก เพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนาน และปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น โดยมีขอบเขตงานวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนได้
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้ตารางสำเร็จรูปการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน 5% ซึ่งจะได้จำนวน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 400 ตัวอย่าง โดยสำรองไว้เพื่อป้องกันความผิดพลาดกรณีที่แบบสอบถามมีความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 20 ตัวอย่าง ดังนั้นจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 420 ตัวอย่าง

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน ตัวแปรตาม คือ ความภักดีต่อองค์กร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงระดับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น และนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. เพื่อทราบถึงความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ และนำผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบายและวิธีการต่าง ๆ ที่จะดูแล อนุรักษ์พนักงานให้เกิดความภักดีต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

3. เพื่อทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่มีต่อความภักดีต่อองค์กร และนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการเพิ่มความภักดีต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

นิทสัน ศิริโชติรัตน์ (2559) ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรหรือเจตคติที่ดีต่อองค์กรสะท้อนให้เห็นถึงระบบความเกี่ยวข้องกันบุคลากรว่า มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กร รักและห่วงหาอาทรต่อองค์กร ถ้าบุคลากรมีทัศนคติที่เป็นบวกในการทำงาน จะเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ชะธินยา หล้าสูงษ์ (2545) อ่างโน นริศ กระ ชังแก้ว (2563) กล่าวว่า ความรักดีต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความทุ่มเทและอุทิศตัวต่อองค์กร มีความรู้สึกอย่างเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร มีความปรารถนาดีและพร้อมที่จะปกป้ององค์กรกับผู้ที่วิพากษ์วิจารณ์องค์กรไปในทางที่ไม่ดี เป็นผู้มีความเชื่อถือและไว้วางใจ รวมถึงพร้อมที่จะช่วยเหลือและปฏิบัติตามกฎระเบียบแนวทางขององค์กรอย่างเต็มที่ แสดงออกถึงความภูมิใจและส่งเสริมให้องค์กรมีความก้าวหน้า มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรตลอดไป

ปชานนท์ ชนะราวี (2556) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กร หรือเจตคติต่อองค์กรที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความเกี่ยวพันว่า บุคคลมีความเชื่อมั่น รักและศรัทธา ห่วงแทนต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความอบอุ่นต่อองค์กรและจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ

ฮอย และรีย์ (Hoy & Rees, 1974) อ่างโน จีระภัทร เอนกวิถึ (2557) กล่าวว่า ความรักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งความเกี่ยวพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร ที่แสดงออกถึงความรัก ความผูกพัน และห่วงหาอาทรต่อองค์กร หากบุคลากรมีความรักดีต่อองค์กรมากขึ้น แนวโน้มที่จะลาออกอาจจะน้อยลง ซึ่งองค์ประกอบของความรักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

สันทัต เสริมศรี (2539) อ่างโน กนกวรรณ เพ็ชรพลอย (2560) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีประชากรศาสตร์ (Demography) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับประชากร มาจากรากศัพท์ภาษากรีกสองคำ คือ Demo ตรงกับคำว่า People ในภาษาอังกฤษ หมายถึง ประชาชนหรือประชากร และ Graphy ตรงกับคำว่า Writing Up, Description, Study ในภาษาอังกฤษ หมายถึง การเขียน การบรรยาย หรือการพรรณานารูปร่างลักษณะ การศึกษาหรือศาสตร์ ดังนั้นเมื่อรวมทั้งสองคำเข้าด้วยกัน Demography ประชากรศาสตร์ จึงหมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับประชากร การวิเคราะห์เรื่องขนาดโครงสร้าง การกระจายตัวของประชากรและการเปลี่ยนแปลงของประชากร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม รวมถึงวัฒนธรรม

ธนส์ถ์เกษม ไชยานันท์ (2544) อ่างโน ธนชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ได้กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะโดยทั่วไปของบุคคล แบ่งเป็น เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร และ รายได้ ซึ่งตัวแปรทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ที่สำคัญ ส่วนใหญ่จะนำมาศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างกับพฤติกรรมบางอย่าง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538) อ่างโน ธนชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ได้กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพครอบครัว อาชีพ และรายได้ ซึ่งถือว่าเป็นลักษณะที่สำคัญ และการวัดสถิติของประชากรได้นั้นจะช่วยในการกำหนดเป้าหมายทางการตลาด ส่วนลักษณะด้านสังคม วัฒนธรรม รวมทั้งจิตวิทยา ช่วยอธิบายถึงความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมของประชากรในกลุ่มเป้าหมายนั้น คนที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน จะมีลักษณะทางด้านจิตวิทยาแตกต่างกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

ธนะพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motive) มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า Movere มีความหมายว่า การเคลื่อนไหว (Move) ซึ่งความหมายนี้มาจากคำจำกัดความที่เขียนโดย เบอริสันและ แกร์ (Bereison; & Garry A.Steiner) ว่า แรงกระตุ้น (Motive) เป็นสภาวะภายในอันหนึ่งที่เป็นพลัง สิ่งกระตุ้น สิ่งเร้า การกระทำของมนุษย์ไปในทิศทางหรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) อ้างใน ธนะพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นอิทธิพลภายในตัวของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องหรือเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์

Maslow Abraham Harold (1970) อ้างใน นริศ กระชังแก้ว (2563) เป็นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ เป็นทฤษฎีที่มองว่ามนุษย์ทุกคนมีแรงจูงใจที่จะตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ให้กับตนเอง โดยเป็นความต้องการที่ไม่สิ้นสุด และในความต้องการของมนุษย์นั้นจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น ซึ่งเริ่มจากระดับต่ำสุดไปถึงระดับสูงสุด ชั้นแรกความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ความต้องการเป็นที่ยอมรับหรือความสัมพันธ์อันดี ความต้องการการยกย่องนับถือ และขั้นสุดท้ายความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ตามลำดับ

ทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก

Frederick Herzberg. (1959) อ้างใน ธนะพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) เป็นทฤษฎีสองปัจจัย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ (1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการงาน ทำงาน สภาพการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนะพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง โดยแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านรางวัล และด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วน

แรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความภักดีต่อองค์กรได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน

วิภา จันทรหล้า (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัท ไทโยต้า โทโยต้า โทโยต้า เอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัทไทโยต้า โทโยต้า โทโยต้า เอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี จำนวน 92 คน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมาก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่า เพศแตกต่างกัน มีการรับรู้แตกต่างกัน ส่วนด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุโดยรวมและรายด้าน พบว่า อายุแตกต่างกัน มีความรู้สึกแตกต่างกัน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกและด้านการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

นิสาชล เรืองชู (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 223 คน พบว่า พนักงานมีความเห็นต่อความภักดีต่อองค์กรโดยรวม ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) หรือการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสารทางวิชาการ ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของงานวิจัยที่แสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้อง และนำไปสู่ขั้นตอนของการให้ความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและสร้างแบบสอบถาม ซึ่งในการตั้งข้อคำถามในแบบสอบถามจะต้องเป็นคำถามที่มีความครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะด้วย ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ในรูปแบบ Google Form และนำส่งผ่านทางกลุ่มไลน์ของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ คือ พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 420 คน โดย

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) หรือแบบบังเอิญ ซึ่งระยะเวลาในการดำเนินการแจกแบบสอบถามออนไลน์และเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1-31 พฤษภาคม พ.ศ. 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์มาลงรหัสตามกำหนดไว้ล่วงหน้า ประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว หลังจากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ ด้วยการคำนวณโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนี้

1. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 คือ ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 คือ ปัจจัยแรงจูงใจ และ ส่วนที่ 3 คือ ความภักดีต่อองค์กร

2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยผู้วิจัยได้ใช้สถิติการทดสอบ t-test กับตัวแปร เพศ ซึ่งเป็นความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม และใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) กับตัวแปร อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis (MRA) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการวิจัย สามารถสรุปผลการศึกษา ได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 420 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี สถานภาพโสด และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการรับรู้ รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก และ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นที่มีเพศแตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน ส่วนอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน สถานภาพ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่มีต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีผลมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น สามารถนำมาอภิปรายผล สรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาถึงความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

1.1 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีทัศนคติในเชิงบวก จึงมีพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร มีการปฏิบัติงานตามระเบียบขั้นตอน เชื่อฟังและปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา จันทร์หล้า (2559) ที่ได้ศึกษา ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้า โทโยต้า เอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี ที่พบว่า ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความรู้สึก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า องค์กรให้การสนับสนุนดูแล และให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กร รู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กรที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ นิตาชล เรืองชู (2557) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของ พนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย ที่พบว่า พนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อความภักดีในองค์กร ด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการรับรู้ โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและ นโยบายที่ชัดเจนและเป็นไปตามสถานการณ์ของเศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น และทำการสื่อสารและ สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร ทำให้พนักงานเกิดการยอมรับ เชื่อมมั่นและศรัทธาในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตาชล เรืองชู (2557) ที่ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความ ภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย ที่พบว่า พนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติ ญี่ปุ่น จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

2.1 พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นที่มี เพศ แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร ด้าน พฤติกรรมที่แสดงออกต่างกัน อาจเนื่องจากว่า แต่ละเพศมีการประพฤติปฏิบัติตนในการแสดงออกต่อสิ่งต่างๆ ที่ เป็นผลมาจากความรู้สึกนึกคิดของคนนั้นๆ รวมถึงบุคลิกลักษณะ เจตคติและค่านิยม ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและ สังคม กำหนดบทบาท สิทธิและหน้าที่ของหญิงชายไว้ต่างกัน จึงส่งผลให้พฤติกรรมของหญิงและชายต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดี ต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า เพศแตกต่างกัน มีความความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก แตกต่างกัน

2.2 พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นที่มี อายุ แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร ด้าน พฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า แต่ละช่วงอายุของ พนักงานทำให้มีความเชื่อมั่นและความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน รวมทั้งประสบการณ์ในด้านต่างๆ จุดมุ่งหมาย ความเชื่อ และค่านิยมที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า อายุแตกต่างกัน มีความความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ แตกต่างกัน

2.3 พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดี ต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ระยะเวลา การอยู่ร่วมกับสิ่งต่างๆนั้น ทำให้คนเรามีความผูกพันกับสิ่งนั้นๆ และอยากจะทำงนกับองค์กรไปจนถึง เกษียณอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับ ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า

ระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

3.1 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและยุติธรรม และสวัสดิการที่มั่นคง จะกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศ กระจ่างแก้ว (2563) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยค่าจ้างด้านสวัสดิการและเงินเดือน ส่งผลต่อความภักดีในองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้

3.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ อาจเนื่องจากการที่องค์กรมีการแบ่งหน้าที่ และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจนและเหมาะสม ตรงกับความรู้ ความสามารถ ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ ส่งผลทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร เท่าบุรี, ประสพชัย พสุนนท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า ด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กร

3.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมแสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ อาจเกิดจากการที่องค์กรมีการสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาทักษะ เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นตามระยะเวลาที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศ กระจ่างแก้ว (2563) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลต่อความภักดีในองค์กร ด้านพฤติกรรมแสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

1.1 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านยินดีปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ ผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชาในองค์กรควรให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวให้มากขึ้น มีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำให้กับผู้บังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อมีผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำที่ดี พนักงานก็พร้อมปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจ

1.2 ด้านความรู้สึก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับคนอื่น องค์กรจึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงออกโดยใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่ตัวเองมี และพนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงทรัพยากรขององค์กรได้อย่างเสมอภาค จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญและทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้

1.3 ด้านการรับรู้ โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร องค์กรจึงควรสื่อสารเป้าหมายหลักขององค์กร เพื่อให้พนักงานรับทราบและปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ค่านิยมองค์กรที่ดีช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีเป้าหมาย รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

2.1 พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นที่มี เพศแตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน องค์กรควรให้ความสำคัญในการวางแผนทางสนับสนุนความหลากหลาย เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างเพศของพนักงานในองค์กร มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงานชายและพนักงานหญิงในแผนกต่าง ๆ ที่ยังไม่เคยร่วมงานกันได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมและปฏิบัติงานด้วยกัน จะส่งผลต่อความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เสริมสร้างทัศนคติที่ดีให้ทำงานร่วมกัน

2.2 พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นที่มีที่มี่ อายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ โดยรวมแตกต่างกัน ผู้บริหารองค์กรควรทำความเข้าใจความเหมือนและความต่างของพนักงานที่มาจากวัยและรุ่นที่ต่างกัน และเข้าใจความคาดหวังของพนักงานแต่ละช่วงอายุ นอกจากนี้ควรทำการวิเคราะห์ทักษะและประสบการณ์ของพนักงานแต่ละช่วงอายุ เพื่อเปรียบเทียบกับทักษะและประสบการณ์ที่พนักงานมี เพื่อนำความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม ที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

2.3 พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ แตกต่างกัน องค์กรควรจัดให้มีรางวัลให้กับพนักงาน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและระยะเวลาปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม เช่น การเพิ่มวันลาให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานกับองค์กรมานาน การให้รางวัลเมื่อครบรอบระยะเวลาปฏิบัติงาน องค์กรควรให้ความสำคัญในการดูแลรักษาพนักงานที่ปฏิบัติงานกับองค์กรมานานตามความเหมาะสม ขณะเดียวกันควรสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่พนักงานที่เพิ่งเริ่มต้นปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อให้เกิดการดูแลเอาใจใส่อย่างทั่วถึง

3.อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น

3.1 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมแสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านความรู้ องค์กรควรกำหนดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือผลตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเหมาะสม โดยมีสวัสดิการที่ครอบคลุมสิ่งที่จำเป็นต่อพนักงาน หรือเพิ่มให้มีสวัสดิการครอบคลุมถึง

ครอบครัว มีการยืดหยุ่นเวลาในการปฏิบัติงาน จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ที่เพียงพอและสะดวกต่อการใช้งาน มีการให้ของขวัญ มีการส่งจดหมายชื่นชมผลงานที่ดีให้กับพนักงาน

3.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ องค์กรควรมีการกำหนดความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เหมาะสมและชัดเจน จะทำให้พนักงานทราบภาระหน้าที่และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และควรสร้างคู่มือการทำงาน เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งสร้างแผนผังการทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นระบบ ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และอาจให้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานให้พนักงานไปทำหน้าที่อื่นเพื่อเรียนรู้งานใหม่ๆ

3.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมแสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ องค์กรควรมีการวางแผนและกำหนดนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา ความก้าวหน้าในงานให้กับพนักงานได้รู้สึกถึงความก้าวหน้าในชีวิต ก้าวหน้าในสายอาชีพ และก้าวหน้าในสถานะทางสังคม นอกจากนี้องค์กรควรรักษาข้อกำหนดในการเลื่อนขั้นปรับตำแหน่ง มีการปรับขั้นตำแหน่งให้กับพนักงานในองค์กรก่อนพิจารณาปรับจากบุคคลอื่นภายนอกองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงความภักดีต่อองค์กรเฉพาะพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น เท่านั้น ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาโดยขยายกลุ่มประชากรไปยังหน่วยงานประเภทต่าง ๆ เช่น พนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรม พนักงานธุรกิจบริการอื่น หรือสถาบันการศึกษา เป็นต้น เพื่อขยายกลุ่มประชากรให้กว้างขวางขึ้น และเพื่อศึกษาความภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อการวางแผนบริหารจัดการขององค์กร เพื่อหาข้อสรุปในการธำรงรักษาบุคลากรในองค์กรนั้นๆ และนำผลของการศึกษามาพัฒนาและปรับปรุงต่อไป

2. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยใน บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ควรทำการศึกษาเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ต่างจังหวัด หรือภูมิภาคอื่น เนื่องจากพื้นที่ต่างจังหวัดอาจมีปัจจัยที่สร้างความภักดีต่อองค์กรที่ต่างจากพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อทราบถึงระดับความภักดีต่อองค์กรซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพกับทั้งผู้บริหารและพนักงาน โดยการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว เพื่อให้ได้ข้อมูลและข้อคิดเห็นในเชิงลึกที่พนักงานมีต่อองค์กร และนำมาประกอบการวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเฉพาะกลวิธีที่ช่วยสร้างความภักดีต่อองค์กร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มากขึ้น

4. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มขึ้นด้วย ที่อาจจะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร นอกจากตัวแปรที่ได้ทำศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ เช่น ตัวแปรด้านความสำเร็จในงาน ตัวแปรด้านความมั่นคงในชีวิต ตัวแปรด้านการยอมรับนับถือ และตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น เพื่อทำให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ต้องการศึกษาและใช้ผลงานวิจัยเพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ เพ็ชรพลอย. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์สมุนไพรไทยของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย: กรณีศึกษา สยามสเปา สาขาจตุจักร*. รายงานวิจัยคณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรภัทร เอนกวิถิ (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท*. การค้นคว้าอิสระบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557). *แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นริศ กระซังแก้ว (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิศาชล เรืองชู (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญพร ศิริรัตน์ (2555). *ความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความผูกพันและความสุขในองค์กรระหว่างพนักงานชาวไทยในองค์กรธุรกิจไทยและองค์กรธุรกิจญี่ปุ่น กรณีศึกษาบริษัทตรวจสอบสินค้าสากล (อัสโก้) จำกัดและบริษัทโอเม็ค จำกัด*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- เพียวารี อินทอง (2560). *การพัฒนาหน่วยงานภาครัฐสู่องค์กรสมรรถนะสูง : กรณีศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงพลังงาน*. การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พีรยสร์ รัตนธรรม, นนท สหยา (2564). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท เอปซี จำกัด*. วารสารวิทยาลัยพาณิชศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 16(2), 15-32.
- วิภา จันทร์หล้า (2559). *ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัท โตโยต้า โกลเซ เอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์มหาบัณฑิตศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาพร เท่าบุรี, ประสพชัย พสุนนท์ (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร การศึกษา บริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. วารสารวิจัยและพัฒนา, 8(1), 181-192.
- Herzberg Frederick. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed). New York: John Wiley Sons Inc.
- Hoy. Wayne K. & Rees, Richard. (1974). *Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Neglected Concept in the Study of Educational Administration*. *Sociology of Education*.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed). New York: Harper and Row.
- Yamane Taro (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd Ed). New York: Harper and Row.