

ปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้ประกอบอาชีพล่ามภาษาญี่ปุ่นตัดสินใจเลือกทำงานเป็นพนักงานประจำหรือพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว

Factors Affect to Japanese Interpreters Decide to Work as Permanent Employees or Contractual Employees

สุชณา ชมมัยชา

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจิตใจ ที่ส่งผลให้ผู้ประกอบอาชีพล่ามภาษาญี่ปุ่นตัดสินใจเลือกเป็นพนักงานประจำหรือสัญญาจ้างชั่วคราว รวมถึงเพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบการจ้างงานล่ามภาษาญี่ปุ่นที่เหมาะสมให้แก่บริษัทหรือองค์กรที่จำเป็นต้องมีพนักงานตำแหน่งล่ามภาษาญี่ปุ่น ทำการเก็บข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามแก่ล่ามภาษาญี่ปุ่นที่เป็นสมาชิกเครือข่ายออนไลน์ใน Facebook ชื่อ Network of Japanese Interpreter โดยได้รับคืนกลับมาจำนวน 292 ราย ศึกษาวิจัยเชิงปริมาณโดยการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามซึ่งสร้างผ่านแอปพลิเคชัน Google form เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One way ANOVA) การวิเคราะห์ตารางไขว้ (Crosstab) และสมการถดถอยแบบโลจิสติก (Logistic Regression)

ผลการศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานเป็นพนักงานประจำหรือสัญญาจ้างชั่วคราวประกอบไปด้วยอายุ รายได้ส่วนตัวเฉลี่ยต่อเดือน และระดับความสามารถภาษาญี่ปุ่น

ผลการศึกษาด้านแรงจูงใจพบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานเป็นพนักงานประจำหรือพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ, ด้านความมั่นคงในการทำงาน และ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ล่ามภาษาญี่ปุ่น พนักงานประจำ พนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว การตัดสินใจเลือก

ABSTRACT

This independent research has objective to study the relationship of personal factors and motivational factors that affect to Japanese interpreters decide to work as permanent employees or contractual employees. And also to find out how to set up suitable Japanese employment model for a company or organization that requires a Japanese interpreter. The method of collecting information was done by giving a questionnaire to a Japanese interpreter who is an online member of Facebook named "Network of Japanese Interpreter" and 292 questionnaires were returned. This research is a quantitative research by survey and use the questionnaire which generated through the Google form application as a tool for

collecting information. The statistics used for data analysis are the descriptive statistics included percentage, frequency, mean, and the standard deviation. And inferential statistics included one way ANOVA, logistic regression and crosstab.

The results of personal factors revealed that the personal factors related to the decision to work as permanent employees or temporary contractual employees are age, average monthly income and Japanese language proficiency.

The study of motivation factors revealed that the motivating factors of job performance, opportunities for career advancement, security in work and freedom to work are affecting the decision to work as permanent employees or temporary contractual employees.

Keywords: Japanese interpreter, permanent employees, contractual employees, decision

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหาในการทำวิจัย

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, ข้อมูลสถิติการศึกษา (2559) ได้รายงานว่ามีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐ, มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ, มหาวิทยาลัยรัฐแบบไม่จำกัดรับ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ, มหาวิทยาลัยเอกชน, วิทยาลัยชุมชน, วิทยาลัยเอกชน และสถาบันเอกชนทั่วประเทศ มีผู้สำเร็จการศึกษาในปี 2559 (ประจำปีการศึกษา 2558) ในระดับปริญญาตรีจำนวนทั้งสิ้น 220,768 คน ปริญญาโทจำนวน 27,608 คน และปริญญาเอกจำนวน 2,474 คน

ในจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาเหล่านี้ มีผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเอกภาษาญี่ปุ่น (รวมถึงสาขาวิชาเอกญี่ปุ่นศึกษา, การสอนภาษาญี่ปุ่น, ภาษาญี่ปุ่นธุรกิจ และภาษาญี่ปุ่นเป็นภาษาต่างประเทศ) จำนวนทั้งสิ้นเพียง 775 คน แบ่งเป็นระดับปริญญาตรีจำนวน 757 คน และปริญญาโท (สาขาญี่ปุ่นศึกษา, ภาษาและวัฒนธรรมญี่ปุ่น) จำนวน 18 คน คิดเป็นเพียงร้อยละ 0.35 จากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาทั่วประเทศทั้งหมด นับว่าเป็นอัตราส่วนที่น้อยมากคือไม่ถึงร้อยละ 1

ผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านภาษาญี่ปุ่น สามารถประกอบอาชีพได้หลากหลาย อาทิเช่น ล่ามภาษาญี่ปุ่น, นักแปล, มัคคุเทศก์, พิธีกร, งานด้านบริการ หรือสาขาอื่น ๆ ที่ใช้ภาษาญี่ปุ่นเป็นภาษาหลัก เป็นต้น แต่เมื่อพิจารณาเฉพาะผู้ที่ประกอบอาชีพล่ามภาษาญี่ปุ่นในอุตสาหกรรมหรือธุรกิจบริการปัจจุบัน มีเพียงเศษเสี้ยวหนึ่งของผู้ที่สำเร็จการศึกษาเหล่านี้ เนื่องด้วยเหตุผลที่อาชีพล่ามเป็นอาชีพที่ต้องใช้ภาษาญี่ปุ่นในระดับสูง และมีความซับซ้อน ลึกซึ้ง อีกทั้งงานล่ามบางประเภทยังจำเป็นต้องมีประสบการณ์และความรู้ในเนื้อหาเฉพาะทาง เช่น ล่ามในศาล ล่ามวิศวกรรม ล่ามการแพทย์ ทำให้ผู้ที่สามารถประกอบอาชีพล่ามภาษาญี่ปุ่นได้มีจำนวนน้อยมาก

อีกด้านหนึ่ง ปัจจุบันรูปแบบการจ้างงานของล่ามภาษาญี่ปุ่นขององค์กรต่าง ๆ มีทั้งแบบเป็นพนักงานประจำหรือพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว เหตุผลเนื่องจากค่าตอบแทนรายเดือนที่สูงของล่าม ทำให้องค์กรหรือนายจ้างมีค่าใช้จ่ายแรงงานที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งสวัสดิการและโบนัสต่าง ๆ ที่ล่ามต้องได้ เป็นจำนวนเงินที่สูง ทำให้หลายองค์กรมีแนวโน้มที่จะจ้างงานล่ามเป็นรูปแบบพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราวมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ยังมีล่ามบางส่วนที่รับงานแบบจ้าง

เหมารายโปรเจ็ค หรือที่นิยมเรียกว่า ฟรีแลนซ์ ซึ่งมีการคิดค่าจ้างเหมาเป็นรายชั่วโมง หรือตามผลงานที่ทำได้ เช่น คิดค่าแปลตามจำนวนแผ่นของเอกสาร หรือเป็นรายครั้งตามงานอีเวนต์ เป็นต้น

จากข้อมูลเงินเดือนเฉลี่ยในคู่มือเงินเดือนประจำปี 2560 ของ Adecco ซึ่งเป็นบริษัทสรรหาบุคลากรขนาดใหญ่และมีชื่อเสียงระดับโลก ทำการรวบรวมข้อมูลเงินเดือนเฉลี่ยของทุกสาขาอาชีพในประเทศไทยเป็นประจำทุกปี ได้ระบุเงินเดือนเฉลี่ยของบุคลากรชาวไทยตำแหน่งที่ใช้ภาษาญี่ปุ่น (Japanese Speaking Position (Thai Nationality)) โดยข้อมูลของตำแหน่งล่ามภาษาญี่ปุ่นที่มีประสบการณ์ 0-5 ปี มีเงินเดือนเฉลี่ยต่ำสุด 25,000 บาท สูงสุด 70,000 บาท ในขณะที่ล่ามภาษาญี่ปุ่นที่มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป มีเงินเดือนเฉลี่ยต่ำสุด 60,000 บาท และสูงสุด 80,000 บาท (Adecco, คู่มือฐานเงินเดือน, 2560)

อย่างไรก็ตาม ยังมีล่ามบางส่วน ที่ยังต้องการความมั่นคง หรือสวัสดิการและโบนัสที่แน่นอน จึงเลือกที่จะปฏิบัติงานในบริษัทที่จ้างงานแบบเป็นพนักงานประจำ ล่ามหลายคนเลือกที่จะลาออกจากองค์กรที่จ้างงานแบบสัญญาจ้างชั่วคราว เพื่อได้มาอยู่ในองค์กรที่จ้างงานแบบพนักงานประจำ เพื่อความมั่นคงในชีวิต หรือเหตุผลด้านรายได้และค่าตอบแทนรายเดือนหรือรายปีที่ไม่สัมพันธ์กับความสามารถจริงของล่าม ที่ตั้งของบริษัทที่ห่างไกลเนื่องจากเป็นนิคมอุตสาหกรรมต่างจังหวัด การจ้างงานที่เป็นสัญญาจ้างชั่วคราว และนายจ้างไม่ต่อสัญญา เป็นต้น ซึ่งสาเหตุเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเหตุผลที่ทำให้อัตราการลาออกของล่ามอยู่ในระดับสูง

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาสาเหตุและปัจจัยที่ทำให้ผู้ที่ประกอบอาชีพล่ามภาษาญี่ปุ่นตัดสินใจเลือกทำงานเป็นพนักงานประจำ หรือพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว งานวิจัยนี้จะนำไปสู่การทราบถึงสัดส่วนที่ผู้ประกอบอาชีพล่ามภาษาญี่ปุ่นเลือกตัดสินใจปฏิบัติงานในแต่ละสภาพการจ้าง รวมทั้งปัจจัยและเหตุผลที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกตัดสินใจนั้น และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบการจ้างงานล่ามภาษาญี่ปุ่น ให้แก่บริษัทหรือองค์กรที่จำเป็นต้องมีพนักงานตำแหน่งล่ามภาษาญี่ปุ่น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความเหมาะสมสูงสุดในการจ้างงานต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลให้ผู้ประกอบอาชีพล่ามภาษาญี่ปุ่นตัดสินใจเลือกเป็นพนักงานประจำหรือสัญญาจ้างชั่วคราว
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลให้ผู้ประกอบอาชีพล่ามภาษาญี่ปุ่นตัดสินใจเลือกเป็นพนักงานประจำหรือสัญญาจ้างชั่วคราว
3. เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบการจ้างงานล่ามภาษาญี่ปุ่นที่เหมาะสมให้แก่บริษัทหรือองค์กรที่จำเป็นต้องมีพนักงานตำแหน่งล่ามภาษาญี่ปุ่น

คำถามงานวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้ประกอบอาชีพล่ามภาษาญี่ปุ่นตัดสินใจเลือกเป็นพนักงานประจำหรือพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว มีอะไรบ้าง

สมมติฐานการวิจัย

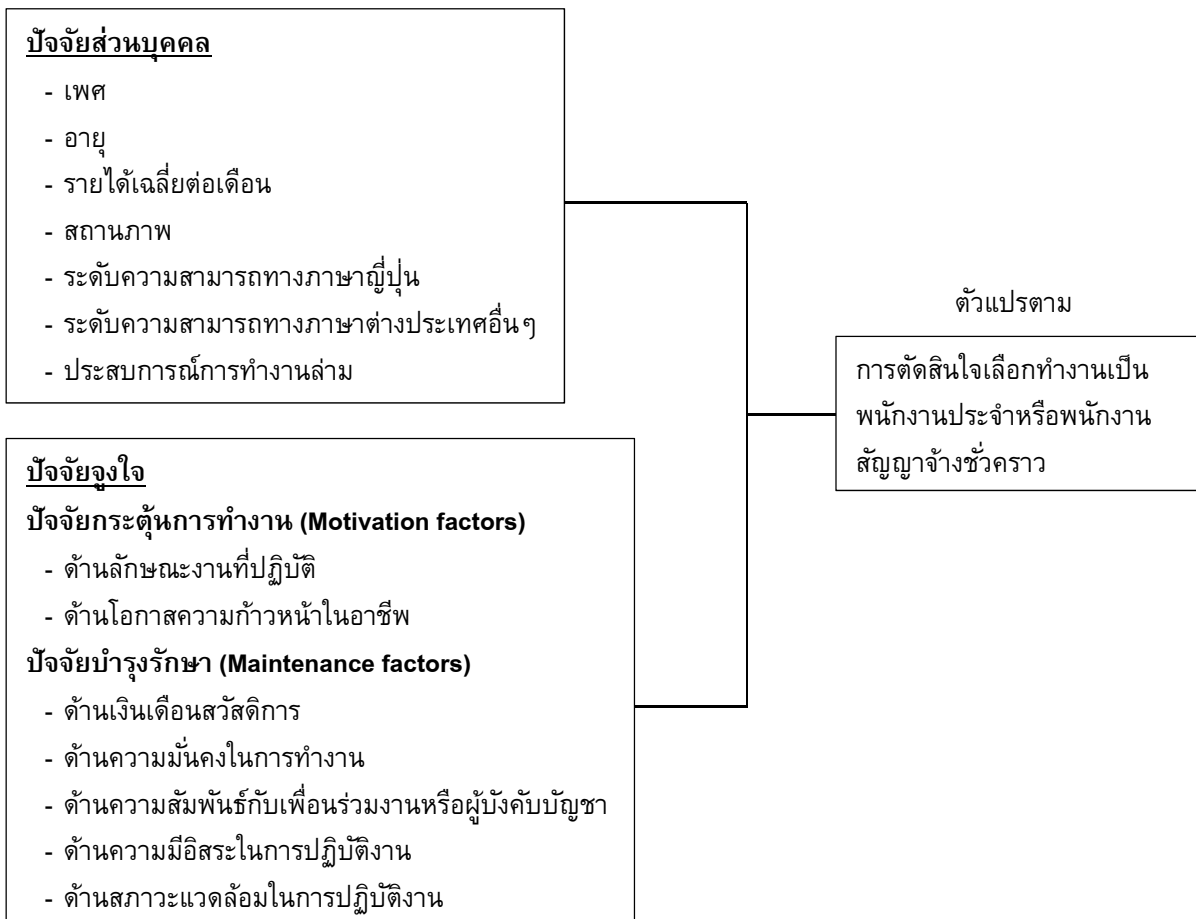
1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบอาชีพล่ามที่ต่างกัน จะทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานเป็นพนักงานประจำหรือพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราวต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจของผู้ประกอบอาชีพล่ามที่ต่างกัน จะทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานเป็นพนักงานประจำหรือพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราวต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาในกลุ่มเป้าหมายเฉพาะล่ามภาษาญี่ปุ่นที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในปัจจุบัน โดยมีสภาพการจ้างงานเป็นพนักงานประจำหรือพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว และเป็นสมาชิกเครือข่ายออนไลน์ใน Facebook ชื่อ Network of Japanese Interpreter

กรอบแนวคิดงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg อ้างถึงใน ชาลิสสา สุกสี, 2551, หน้า 4) กล่าวถึงปัจจัยสองด้านที่ส่งผลต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงาน ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นการทำงาน (Motivation Factors)” เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติหรือเกี่ยวข้องกับตัวงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานโดยตรง สัมพันธ์กับการเพิ่มหรือลดปริมาณผลผลิตของงาน อีกทั้งยังรักษาสุขภาพจิต หากพนักงานได้รับการตอบสนองในปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นการทำงานนี้ จะส่งผลทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ปัจจัยดังกล่าวประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงาน สามารถแก้ปัญหาได้ ผลงานลุล่วงสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ มีตัวตนและมีความสำคัญ ลักษณะของงานน่าสนใจ ทำทลายความสามารถ ต้องใช้ความคิด มีคุณค่าที่จะทำ มีความรับผิดชอบ พนักงานรู้สึกว่าเป็นงานที่ตนต้องรับผิดชอบมีความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง

1.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เรียกว่า “ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors)” บางตำราอาจใช้ชื่อเรียกว่า “ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)” ปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน หากไม่มีปัจจัยค้ำจุนนี้หรือมีแต่ไม่สอดคล้องกับบุคคลากร ก็จะทำให้เกิดความไม่ชอบงานเกิดขึ้น ปัจจัยค้ำจุนถือเป็นข้อกำหนดขั้นต่ำเบื้องต้นที่องค์การจำเป็นต้องมีหรือจัดสรรไว้ให้ เพื่อป้องกันไม่ใ้บุคคลากรเกิดความไม่พอใจในงาน อย่างไรก็ตามปัจจัยค้ำจุนนี้ก็ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ไม่มีส่วนร่วมในการทำให้ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นหรือลดลง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับส่วนของงานเลย อีกทั้งไม่ได้กระตุ้นใ้บุคคลากรกระตือรือร้น แต่ปัจจัยค้ำจุนจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนประกอบไปด้วยนโยบายองค์การ และการบริหารงานเป็นระบบ มีความเป็นธรรมในองค์การ การปกครองบังคับบัญชา มีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชามีความสามารถ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมมือกันดี มีน้ำใจ สภาพแวดล้อมการทำงานเช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน เครื่องมือ เงินเดือน ผลตอบแทน สวัสดิการเหมาะสมกับงานที่ทำ ความมั่นคงในการทำงาน มีความยั่งยืนในอาชีพ องค์การมั่นคง ความเป็นอยู่ส่วนตัว ลักษณะของงานไม่กระทบกับชีวิตส่วนตัว เช่น ใกล้เคียงบ้าน สถานะภาพ สถานะของบุคคลในองค์การ ตำแหน่งหน้าที่ มีเกียรติและศักดิ์ศรี

จากการจำแนกสองปัจจัยนี้จะเห็นได้ว่าเฮิร์ซเบิร์กมองว่าเงินเดือนเป็นปัจจัยที่ต้องมีเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนการทำงานของพนักงาน แต่เงินเดือนไม่ใช่ตัวจูงใจหลักให้พนักงานมีความอยากทำงาน เฮิร์ซเบิร์กสรุปว่าปัจจัยค้ำจุนไม่สามารถใช้กระตุ้นแรงจูงใจของพนักงานได้ และสามารถสร้างความไม่พอใจหากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองที่เหมาะสมพอ ในทางกลับกัน หากปัจจัยค้ำจุนถูกตอบสนองอย่างเหมาะสม ก็จะสามารถป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาหรือขัดความไม่พึงพอใจได้ แต่จะไม่ได้ทำให้ได้ผลลัพธ์ของงานเพิ่มขึ้น หรือแม้แต่จูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้นหรือเต็มประสิทธิภาพได้ (Herzberg อ้างถึงใน เรวัตร์ ชุ่มไชยา, 2556, หน้า 8-11)

อย่างไรก็ตาม เฮิร์ซเบิร์กแก้ไขปัญหาเรื่องแรงจูงใจนี้ โดยเสริมปัจจัยกระตุ้นการทำงาน ด้วยการพัฒนาและสร้างวิธีเพิ่มคุณค่าของงานให้สูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น อีกทั้งออกแบบหน้าที่งานเสียใหม่ ส่งผลให้งานมีคุณค่า มีความหมาย มีความสำเร็จในงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงต้องใช้ความรับผิดชอบสูงขึ้น ทำให้รู้สึกว่าการทำางานนี้จะมีโอกาส

ก้าวหน้าและเติบโต และมองเห็นปลายทางความสำเร็จ ซึ่งการปรับปรุงคุณค่าของงานดังกล่าวส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำ (Herzberg อ้างถึงใน สาลีทิพย์ ยิ่งฟูวัฒนา, 2553, หน้า 42-43)

ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์

ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer อ้างถึงใน มาศจรส ภูมิมังษ์, 2556, หน้า 11-13) ได้รับการพัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ โดยมีความคล้ายคลึงกัน แต่ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์นี้ได้ถูกแบ่งแยกออกเป็น 3 ชั้น และมักถูกนิยมนิยมเรียกว่า ทฤษฎีความต้องการ ERG ตามชื่อย่อของทฤษฎีแต่ละชั้น ทั้งนี้ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์จะสอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์ในด้านการทำงานจริงมากกว่า ความต้องการทั้ง 3 ชั้นนี้ประกอบไปด้วย

ขั้นที่ 1 ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่หรือการอยู่รอด (Existence Needs : E)

อัลเดอร์เฟอร์ได้อธิบายความต้องการนี้ว่า เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่จะดำรงชีวิตอยู่ คล้ายคลึงกับปัจจัย 4 คือ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น ความต้องการนี้ยังรวมถึงวัตถุ ข้าวของ เครื่องใช้ต่าง ๆ และเงินรายได้ เพราะถือเป็นสิ่งพื้นฐานที่ใช้ในการดำรงชีวิตเช่นกัน ความสอดคล้องของความต้องการนี้กับการทำงานคือ มนุษย์ย่อมต้องการค่าตอบแทนจากการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ความมั่นคง สัญญาว่าจ้าง เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs: R)

ความต้องการนี้เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้รับการยอมรับ แบ่งปันและรับรู้ความรู้สึกร่วมกันกับสังคม ความต้องการนี้สอดคล้องกับความต้องการในการทำงานคือ มนุษย์เราย่อมต้องการมีมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ต้องการมีเพื่อนในที่ทำงาน ต้องการมีตัวตนอยู่ในที่ทำงาน ไม่ถูกทอดทิ้ง เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านความก้าวหน้าและการเติบโต (Growth Needs : G)

ความต้องการนี้เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง มนุษย์เราต้องการการเปลี่ยนแปลงทางสถานภาพที่สูงขึ้นในที่ทำงาน ต้องการขยายหรือเพิ่มอำนาจออกไปเรื่อย ๆ รวมถึงต้องการโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถของตน ตัวอย่างเช่น ต้องการการขึ้นตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น ได้รับการอบรมทักษะและพัฒนาศักยภาพเพิ่มเติม ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ ได้รับรางวัลหรือเป็นที่กล่าวถึง เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกทำงาน

แนวคิดในด้านการเลือกทำงานหรือการเลือกประกอบอาชีพนั้น มีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกัน ซึ่งแต่ละปัจจัยล้วนมีอิทธิพลและส่งผลให้บุคคลตัดสินใจเลือกทำงาน โดยสามารถสรุปได้ตัวอย่างง่าย ๆ ดังต่อไปนี้

อัจฉริยา (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน และการพัฒนาตนเองในการทำงานของวัยทำงานตอนต้น โดยกล่าวสรุปถึงการตัดสินใจเลือกทำงานของบุคคลว่า ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่ได้รับ แต่ยังประกอบด้วยหลายปัจจัยซึ่งล้วนแต่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน อาทิเช่น ค่าจ้างที่ได้รับ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ลักษณะงาน / เนื้อหางาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ตำแหน่ง ชื่อเสียง ศักดิ์ศรีหรือเกียรติที่จะได้รับ ความท้าทายหรือความน่าสนใจของงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ขนาดและ

ชื่อเสียงขององค์กร การมุ่งมั่นในงาน การคุ้มครองความสูญเสียที่เกิดจากงาน หรือการเลิกจ้างงาน โอกาสในความก้าวหน้า เลื่อนตำแหน่ง โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรมต่างประเทศ รูปแบบการปกครอง ผู้อยู่เหนือสายงานบังคับบัญชา รุ่นพี่หรือเพื่อนร่วมงานรวมถึงพี่เลี้ยงสอนงาน ความชอบหรือค่านิยมส่วนตัว คำแนะนำหรือคำปรึกษาที่ได้รับอิทธิพลจากบุคคลรอบข้าง

นอกจากนี้ กันทยา เพิ่มผล (2551, หน้า 81-82) ยังได้ให้การอธิบายที่ใกล้เคียงกันเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อการเลือกงานว่า งานไม่ใช่ตัวแปรเพียงอย่างเดียวที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ แต่ยังมีตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ สิ่งตอบแทน การให้รางวัล ทั้งนี้องค์ประกอบที่สำคัญขั้นต้นในการเลือกทำงานสามารถจำแนกได้ดังนี้

1. งาน (Work) เป็นองค์ประกอบต้นๆ ที่บุคคลจะใช้พิจารณา หากบุคคลนั้นมีความชอบหรือมีความสนใจในงาน ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจต่องานดังกล่าว นอกจากนี้งานที่มีความท้าทาย รวมถึงโอกาสที่จะประสบความสำเร็จและความสามารถในการพัฒนาตนเองก็ถือเป็นปัจจัยที่อยู่ในองค์ประกอบของการเลือกงานด้วย

2. ค่าจ้าง (Pay) ค่าจ้างที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความสามารถหรือปริมาณงานของแต่ละบุคคลจะทำให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งนี้การจ่ายค่าจ้างจำเป็นต้องมีความยุติธรรมและเสมอภาคในระดับของลูกจ้างที่มีคุณวุฒิและตำแหน่งเดียวกัน อีกทั้งรูปแบบการจ่ายค่าจ้างก็มีส่วนที่ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน รายปักษ์ รายสัปดาห์ รายวัน จ้างเหมา หรือตามปริมาณที่ทำได้ เป็นต้น

3. โอกาสที่จะได้ขึ้นตำแหน่ง (Promotion) การทำงานที่สามารถคาดหวังได้ถึงโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในอนาคต ถือว่าเป็นหนึ่งในความท้าทายและแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน หากงานนั้นมองเห็นแล้วว่าไม่ได้ถูกประเมินหรือพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา อาจส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานหมดกำลังใจและไร้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้

4. การยอมรับ (Recognition) หากพนักงานได้รับการยอมรับหรือเห็นความสำคัญจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำให้เกิดความพอใจและภูมิใจในงานที่ทำ เช่น หัวหน้างานให้การสนับสนุนหรือผลักดัน และให้คำชมเมื่อทำงานสำเร็จ

5. ผลประโยชน์ (Benefit) หมายถึงผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนอื่นใดที่นอกเหนือจากค่าจ้าง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและการตัดสินใจเลือกทำงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาลทั้งส่วนของตนเองและครอบครัว บำเหน็จบำนาญหลังเกษียณอายุ วันหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัส เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน (Working condition) สถานที่ทำงานที่ดูโอ่โถง ไม่อับทึบ แสง สี เสียง การถ่ายเทอากาศที่ดี ทัศนียภาพใหม่ เครื่องไม้เครื่องมืออุปกรณ์ครบครัน รวมถึงเวลาในการหยุดพักช่วงกลางวันหรือระหว่างการทำงาน ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลตัดสินใจเลือกงาน

7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) ในกรณีที่พนักงานใหม่ที่อยู่ในช่วงกำลังตัดสินใจเลือกงาน อาจยังไม่ทราบถึงทักษะในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชานั้น ๆ จึงไม่สามารถตัดสินใจเลือกงานจากมุมมองนี้ได้ แต่อาจตัดสินใจจากสายการปกครองหรือการรายงานต่อผู้บังคับบัญชา ว่าต้องรายงานที่ใคร ทั้งนี้ อิทธิพลของผู้บังคับบัญชาก็เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ เมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องใช้ทักษะการบริหารในการให้คำแนะนำหรือแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลพึงพอใจในการทำงาน เพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร พร้อมทั้งช่วยเหลือหรือสอนงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุข และรู้สึกอุ่นใจที่มีทีมงานคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

9. นโยบายการบริหารและการจัดการ (Organization and management) องค์การที่มีนโยบายอย่างชัดเจนและแน่นอนเกี่ยวกับการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ หรือเกณฑ์การประเมินประจำปี รวมทั้งกฎระเบียบชัดเจน เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลใช้ตัดสินใจในการเลือกทำงาน

จากเหตุผลข้างต้นดังกล่าว เห็นได้ชัดว่าในการเลือกตัดสินใจเข้าทำงานของบุคคลนั้น มีองค์ประกอบหลักหลายข้อที่สามารถใช้พิจารณาตัดสินใจ ซึ่งไม่จำกัดแต่เพียงค่าจ้างหรือชื่อเสียงขององค์การเท่านั้น ทั้งนี้องค์ประกอบที่ใช้ในการตัดสินใจเหล่านี้ถือเป็นความประทับใจแรกทีบุคคลสัมผัสได้ก่อนที่จะตัดสินใจเลือกทำงาน หากองค์การต้องการคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถหรือมีคุณสมบัติตรงตามคุณวุฒิที่ต้องการเข้ามาร่วมงานกับองค์การแล้ว องค์การควรตระหนักว่าไม่ใช่เพียงแค่องค์การที่สามารถเลือกบุคคลได้เท่านั้น บุคคลก็มีสิทธิ์ตัดสินใจในการร่วมงานกับองค์การหรือไม่ด้วยเช่นกัน ดังนั้นองค์การควรจะใช้แนวคิดข้างต้นดังกล่าวในการเตรียมพร้อมเพื่อสร้างความประทับใจแก่บุคคล ให้สามารถดึงดูดผู้ที่มีคุณสมบัติเข้ามาย่างมาร่วมงานกับองค์การได้ในที่สุด

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คือสามภาษาญี่ปุ่นที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในปัจจุบัน และเป็นสมาชิกของกลุ่มเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social network) ใน Facebook คือ Network of Japanese Interpreter ซึ่งเป็นกลุ่มเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อใช้ค้นหาภาษาญี่ปุ่น โดยมีรูปแบบการจ้างงานเป็นทั้งพนักงานประจำ และพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว ทั่วประเทศไทยมีจำนวนสมาชิกทั้งสิ้น 9,116 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 7 เดือนมกราคม 2561)

เมื่อเปิดตารางสำเร็จรูปขนาดตัวอย่างประชากรของ Taro Yamane พบว่าในการทำวิจัยสำหรับขนาดของประชากร (N) จำนวน 10,000 คน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ได้กำหนดขนาดของตัวอย่าง (n) $\pm 5\%$ อยู่ที่จำนวน 385 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 385 คน ระดับความเชื่อมั่น 95% ยอมรับความคาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างได้ 0.05 โดยจะทำการสำรวจแบบสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น ใช้การเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota Selection) โดยกำหนดและสุ่มเลือกตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งสร้างผ่านแอปพลิเคชัน Google form และเพื่อความสะดวกและป้องกันการสับสนในคำถามจึงเลือกใช้คำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Questions) กำหนดรูปแบบของคำถามไว้เป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อความทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อความทั้งหมด 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่ส่งผลให้เลือกปฏิบัติงานในรูปแบบพนักงานประจำ หรือพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว เรียบเรียงข้อคำถามมาจากงานวิจัย “ความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง กรณีศึกษาบริษัทจัดหางานเอกชนแห่งหนึ่ง” (ปัทมา สิงห์พันธุ์ลเดช, 2559) โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ แบ่งข้อคำถามออกเป็น 6 ด้านดังนี้

- (1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 4 ข้อคำถาม (ข้อที่ 1-4)
- (2) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 3 ข้อคำถาม (ข้อที่ 5-7)
- (3) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำนวน 3 ข้อคำถาม (ข้อที่ 8-10)
- (4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 2 ข้อคำถาม (ข้อที่ 11-12)
- (5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา จำนวน 3 ข้อคำถาม (ข้อที่ 13-15)
- (6) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อคำถาม (ข้อที่ 16-20)
- (7) ด้านสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อคำถาม (ข้อที่ 21-23)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 แต่ละข้อคำถามจะเป็นการตอบตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) 5 ระดับ

การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยขอให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบแบบสอบถามว่ามีความเหมาะสม ครบคลุม และสอดคล้องตรงตามสมมติฐานวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดที่ตั้งไว้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หรือไม่

จากนั้นทำการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) โดยค่า IOC ที่คำนวณได้จะต้องเท่ากับ 0.5 หรือมากกว่า จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นมีค่าความเที่ยงตรงผ่านเกณฑ์สามารถนำไปทดสอบแบบสอบถาม (Pre-test) ได้

หลังจากคำนวณค่า IOC แล้ว จึงได้ทำการทดสอบแบบสอบถาม (Pre-Test) จำนวน 30 ชุดกับผู้ที่มีคุณลักษณะเดียวกับประชากรในการวิจัย แล้วนำมาคำนวณค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α : Cronbach Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปพบว่า มีค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.834 ซึ่งมากกว่าค่าที่ยอมรับได้ที่กำหนดไว้คือ 0.70 ดังนั้นแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 การอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติในการวิเคราะห์ได้แก่ จำนวน (Number) ค่าร้อยละ (Percentage) และ ค่าความถี่ (Frequency)

การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจ ด้านปัจจัยบำรุงรักษาและปัจจัยกระตุ้นการทำงานทั้ง 7 ด้าน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

1.1 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One way Analysis of Variance : One way ANOVA)

1.2 การวิเคราะห์การแจกแจงความถี่แบบสองทาง หรือการวิเคราะห์ตารางไขว้ (Crosstab)

1.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้สมการถดถอยแบบโลจิสติก (Logistic Regression)

ผลการวิจัย

เนื่องด้วยกลุ่มเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Facebook) Network of Japanese Interpreter นี้เป็นกลุ่มสาธารณะ จึงมีกลุ่มตัวอย่างบางคนที่ไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติงานเป็นล่ามภาษาญี่ปุ่น แต่เป็นเพียงผู้ที่มีความสนใจในงานที่ใช้ภาษาญี่ปุ่นและเข้ามาเป็นสมาชิกกลุ่มเครือข่ายสังคมออนไลน์นี้ จึงไม่สามารถนำมานับรวมในผลการวิเคราะห์ได้ จึงมีผลสำรวจที่สามารถใช้งานได้จำนวน 292 คน จึงได้นำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยการใช้สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน สรุปได้ว่า

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 77.4 มีอายุระหว่าง 22-30 ปีคิดเป็นร้อยละ 45.9 สถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 73.3 รายได้ส่วนตัวเฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.1 ระดับความสามารถภาษาญี่ปุ่น N2 คิดเป็นร้อยละ 41.8 ความสามารถทางด้านภาษาต่างประเทศอื่น ๆ คือภาษาอังกฤษคิดเป็นร้อยละ 66.9 และประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.4

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานเป็นพนักงานประจำหรือสัญญาจ้างชั่วคราว ประกอบไปด้วยอายุ รายได้ส่วนตัวเฉลี่ยต่อเดือน และระดับความสามารถภาษาญี่ปุ่น ตามตารางการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับการตัดสินใจเลือกทำงานเป็นพนักงานประจำหรือสัญญาจ้างชั่วคราวโดยใช้ตารางไขว้ (crosstab) ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพการทำงานของล่ามภาษาญี่ปุ่น

ปัจจัยส่วนบุคคล	การตัดสินใจเลือกทำงานเป็น		Sig.
	พนักงานประจำ	พนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว	
อายุ			0.032*
ต่ำกว่า 22 ปี	1	4	
22 - 30 ปี	98	36	
31 - 38 ปี	80	41	
39 - 47 ปี	14	11	
48 ปีขึ้นไป	3	4	
4. รายได้ส่วนตัวเฉลี่ยต่อเดือน			0.002*
ต่ำกว่า 30,000 บาท	29	16	
30,001 - 45,000 บาท	63	19	
45,001 - 60,000 บาท	59	18	
60,001 - 75,000 บาท	25	18	
75,001 - 90,000 บาท	12	17	

90,000 บาทขึ้นไป	8	8	
5. ระดับความสามารถภาษาญี่ปุ่น			0.007*
N1	40	34	
N2	80	42	
N3	56	15	
ไม่มี JLPT แต่มีประสบการณ์	20	5	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

H₀: ปัจจัยส่วนบุคคลกับการตัดสินใจเลือกทำงานเป็นพนักงานประจำหรือสัญญาจ้างชั่วคราวไม่สัมพันธ์กัน

H₁: ปัจจัยส่วนบุคคลกับการตัดสินใจเลือกทำงานเป็นพนักงานประจำหรือสัญญาจ้างชั่วคราวสัมพันธ์กัน

จากตารางด้านบนจะเห็นได้ว่า อายุ รายได้ส่วนตัวเฉลี่ยต่อเดือน และระดับความสามารถภาษาญี่ปุ่น มีค่า Sig. เท่ากับ 0.032, 0.002 และ 0.007 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐาน H₁ หมายความว่า อายุ รายได้ส่วนตัวเฉลี่ยต่อเดือน และระดับความสามารถภาษาญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานเป็นพนักงานประจำหรือสัญญาจ้างชั่วคราวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. ผลการศึกษาปัจจัยจุดใจที่ส่งผลให้เลือกปฏิบัติงานในรูปแบบพนักงานประจำ หรือพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว พบว่าโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจปานกลางถึงสูง โดยแบ่งเป็น ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจสูง ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจสูง ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจสูง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง ด้านสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง

4. การวิเคราะห์ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานเป็นพนักงานประจำ หรือพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก (Logistic regression) เนื่องจากตัวแปรตามคือการตัดสินใจเลือกทำงานเป็นพนักงานประจำ หรือพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราวนั้นเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ โดยสามารถแบ่งได้เป็นสองกลุ่มคือ พนักงานประจำ และพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว และตัวแปรอิสระคือปัจจัยจุดใจซึ่งเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ดังตารางด้านล่างนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบ

	B	S.E.	Wald	df	Sig.
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1.209	0.240	25.349	1	.000*
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	-0.695	0.202	11.814	1	.001*
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	-0.672	0.192	12.228	1	.000*
ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	0.405	0.160	6.430	1	.011*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

H₀: ปัจจัยจุดใจไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานเป็นพนักงานประจำหรือสัญญาจ้างชั่วคราว

H₁: ปัจจัยจุดใจส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานเป็นพนักงานประจำหรือสัญญาจ้างชั่วคราว

จากตารางด้านบนจะเห็นได้ว่า ปัจจัยจูงใจ 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ, ด้านความมั่นคงในการทำงาน และ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.001, 0.000 และ 0.011 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับ H_1 หมายความว่า ปัจจัยจูงใจ 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ, ด้านความมั่นคงในการทำงาน และ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเป็นพนักงานประจำหรือสัญญาจ้างชั่วคราวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากคำถามงานวิจัย คือปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้ประกอบอาชีพล่ามภาษาญี่ปุ่นตัดสินใจเลือกเป็นพนักงานประจำหรือพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว มีอะไรบ้างนั้น พบว่าในด้านปัจจัยส่วนบุคคลประกอบไปด้วย อายุ รายได้ส่วนตัวเฉลี่ยต่อเดือน และระดับความสามารถภาษาญี่ปุ่น ในขณะที่ปัจจัยจูงใจประกอบไปด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยสามารถอธิบายรายละเอียดของปัจจัยที่น่าสนใจได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกเป็นพนักงานประจำหรือพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยคือต่ำกว่า 22 ปี มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานเป็นพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราวมากกว่า ทั้งนี้ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 22 ปีส่วนใหญ่แล้วจะเป็นผู้ที่ยังไม่จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษา จึงมีความเป็นไปได้ที่จำเป็นต้องปฏิบัติงานในสภาพการจ้างแบบสัญญาจ้างชั่วคราว แต่เมื่ออายุมากขึ้นตั้งแต่ 22 ปีขึ้นไปจนถึง 38 ปี ซึ่งคนเหล่านี้เป็นผู้ที่อยู่ใน Gen Y (ผู้ที่เกิดระหว่างปีค.ศ.1980-2000) พบว่ามีสภาพการจ้างเป็นพนักงานประจำมากกว่าอย่างเห็นได้ชัด แต่ในขณะที่เดียวกันเมื่ออายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ใน Gen X (ผู้ที่เกิดระหว่างปีค.ศ.1965-1979) จะมีจำนวนของผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานประจำกับพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราวพอ ๆ กัน

1.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลให้ผู้ประกอบอาชีพล่ามภาษาญี่ปุ่นตัดสินใจเลือกเป็นพนักงานประจำหรือพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว สามารถโยงได้กับทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer อ้างถึงใน มาตจรัส ภูมิวงษ์, 2556, หน้า 11-13) ชั้นที่ 1 คือชั้นความต้องการการดำรงชีวิตหรือการอยู่รอด (Existence Needs : E) ที่กล่าวว่านอกจากความต้องการวัตถุ ข้าวของเครื่องใช้ต่าง ๆ แล้ว มนุษย์ยังต้องการเงินรายได้ เพราะถือเป็นสิ่งพื้นฐานที่ใช้ในการดำรงชีวิตเช่นกัน ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้อธิบายขยายความต้องการนี้ในมุมมองของการทำงานคือ มนุษย์ย่อมต้องการค่าตอบแทนจากการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ความมั่นคง เป็นต้น แต่จากผลการวิเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ทำให้ตัดสินใจเลือกเป็นพนักงานประจำหรือพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราวนั้นมีทั้งส่วนที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับสิ่งที่ผู้วิจัยได้อธิบายขยายความทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ไว้ข้างต้น กล่าวคือ ด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสอดคล้อง แต่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการไม่ได้อยู่ในผลลัพธ์จากการวิเคราะห์นี้ จึงไม่สอดคล้อง

1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานเป็นพนักงานประจำ หรือพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก (Logistic regression) พบว่าปัจจัยจูงใจตัวหนึ่งที่มีค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 คือด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสามารถอธิบายความหมายได้ว่าปัจจัยจูงใจดังกล่าวส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานเป็นพนักงานประจำหรือสัญญาจ้างชั่วคราว สอดคล้องกับทฤษฎีความ

ต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer อ้างถึงใน มาตจรัส ภูมิวงษ์, 2556, หน้า 11-13) ชั้นที่ 3 คือ ชั้นความต้องการด้านความก้าวหน้าและการเติบโต (Growth Needs : G) ที่กล่าวว่า มนุษย์ต้องการโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถของตน ตัวอย่างเช่น ต้องการการขึ้นตำแหน่งหรือเลื่อนชั้น ได้รับการยอมรับทักษะและพัฒนาศักยภาพเพิ่มเติม

2. จากทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg อ้างถึงใน ซาลิสสา สุขสี, 2551, หน้า 4) ที่มีการจำแนกสองปัจจัยคือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (หรือเรียกว่า ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน) และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (หรือเรียกว่า ปัจจัยบำรุงรักษา หรือปัจจัยค้ำจุน หรือบางตำราอาจเรียกว่าปัจจัยสุขอนามัย) จะเห็นได้ว่าเฮิร์ซเบิร์กมองว่าเงินเดือนเป็นปัจจัยที่ต้องมีเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนการทำงานของพนักงาน แต่เงินเดือนไม่ใช่ตัวจูงใจหลักให้พนักงานมีความอยากทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยที่ได้ผลว่า ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการซึ่งจัดอยู่ในปัจจัยบำรุงรักษา มีค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สามารถอธิบายความหมายได้ว่าปัจจัยจูงใจดังกล่าวไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานเป็นพนักงานประจำหรือสัญญาจ้างชั่วคราว

ผู้วิจัยยังได้กล่าวสรุปประมวลความรู้จากการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กในย่อหน้าสุดท้ายไว้ว่าการที่บุคคลตัดสินใจเข้ามาทำงานกับองค์กรก็มักจะพิจารณาจากปัจจัยบำรุงรักษาเป็นอันดับแรกนั้น ไม่สอดคล้องกับผลวิจัย โดยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลนั้นมีทั้งปัจจัยกระตุ้นการทำงาน คือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยบำรุงรักษา คือด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้ง 2 ปัจจัย จึงกล่าวได้ว่าจากผลวิจัยนี้สามภาษาญี่ปุ่นใช้ทั้งปัจจัยกระตุ้นการทำงานและปัจจัยบำรุงรักษาในการตัดสินใจเลือกเข้ามาทำงานกับองค์กร

3. จากแนวคิดเกี่ยวกับการเลือกทำงานของกันตยา เพิ่มผล (2551, หน้า 81-82) ที่ได้ให้การอธิบายเกี่ยวกับการเลือกงานไว้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญขั้นต้นในการเลือกทำงานสามารถจำแนกได้ 9 ประเภท และหนึ่งใน 9 ประเภทนั้นคือ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา โดยผู้วิจัยได้เขียนอธิบายในหัวข้อนี้ไว้ว่า ในกรณีที่เป็นพนักงานใหม่ที่อยู่ในช่วงกำลังตัดสินใจเลือกงาน อาจยังไม่ทราบถึงทักษะในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาคนนั้น ๆ จึงไม่สามารถตัดสินใจเลือกงานจากมุมมองนี้ได้ แต่อาจตัดสินใจจากสายการปกครองหรือการรายงานต่อผู้บังคับบัญชา ว่าต้องรายงานที่ใคร แต่เมื่อเปรียบเทียบกับผลวิจัยครั้งนี้แล้วพบว่า ในข้อคำถาม “ท่านตัดสินใจเลือกงานนี้ เพราะมีผู้บังคับบัญชาเป็นคนญี่ปุ่นโดยตรง” มีค่าเฉลี่ย 3.46 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.28 ซึ่งอยู่ในระดับแรงจูงใจสูง ในขณะที่ข้อคำถาม “ท่านตัดสินใจเลือกงานนี้ เพราะมีผู้บังคับบัญชาเป็นคนไทยโดยตรง” มีค่าเฉลี่ย 2.18 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.00 ซึ่งอยู่ในระดับแรงจูงใจต่ำ ซึ่งขัดแย้งกันอย่างสิ้นเชิง อีกทั้งผลในภาพรวมของปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง อย่างไรก็ตามเมื่อดูจากผลการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกยังพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชานั้นได้ค่า Sig. ที่ 0.128 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่าปัจจัยจูงใจนี้ ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานเป็นพนักงานประจำหรือสัญญาจ้างชั่วคราว ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าผลวิจัยในประเด็นนี้ไม่สอดคล้องกับสิ่งที่ผู้วิจัยได้เขียนอธิบายไว้ในแนวคิดเกี่ยวกับการเลือกทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

องค์กรที่จำเป็นต้องมีพนักงานตำแหน่งล่ามภาษาญี่ปุ่นควรกำหนดแนวทางและรูปแบบการจ้างงานล่ามภาษาญี่ปุ่นดังนี้

1. เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่า หากองค์กรต้องการจ้างงานล่ามภาษาญี่ปุ่นที่มีอายุน้อยกว่า 38 ปีเป็นหลัก ควรจ้างงานในรูปแบบพนักงานประจำ แต่อย่างไรก็ตาม เพศและสถานภาพไม่ใช่ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการตัดสินใจแต่อย่างใด ดังนั้นถึงแม้บริษัทจะมีรูปแบบการจ้างงานเป็นพนักงานประจำหรือพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว ก็สามารถเลือกจ้างงานล่ามภาษาญี่ปุ่นเพศใดหรือสถานภาพใดก็ได้
2. เมื่อพิจารณาจากปัจจัยจูงใจแล้วพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานและโอกาสในความก้าวหน้าส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเป็นพนักงานประจำหรือพนักงานชั่วคราว ดังนั้นบริษัทควรแสดงออกถึงความมั่นคงและโอกาสในความก้าวหน้าที่บริษัทจะมอบให้แก่ล่ามภาษาญี่ปุ่นคนนั้นได้ เพื่อให้เขาเลือกตัดสินใจมาเป็นพนักงานขององค์กร
3. ถึงแม้ผลวิจัยจะพบว่าปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการจะปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเป็นพนักงานประจำหรือสัญญาจ้างชั่วคราว แต่เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วถือว่าอยู่ในระดับแรงจูงใจสูง ดังนั้นบริษัทควรกำหนดอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อดึงดูดให้ล่ามภาษาญี่ปุ่นตัดสินใจเข้ามาเป็นพนักงานขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่จะทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยจูงใจด้านอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ได้มากยิ่งขึ้น
2. ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารในองค์กร หรือสอบถามและสัมภาษณ์เหตุผลในการตัดสินใจเลือกจากล่ามภาษาญี่ปุ่นโดยตรง
3. ควรศึกษาและประเมินประสิทธิผลที่ได้จากการวางแผนหรือรูปแบบการจ้างงานล่ามภาษาญี่ปุ่นที่เหมาะสมแล้วของแต่ละองค์กร

บรรณานุกรม

- กันตยา เพิ่มผล. (2541). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายเอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- จิตตินันท์ เขียรแก้วกล้า. (2558). *การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพล่ามภาษาญี่ปุ่น : กรณีศึกษาล่ามที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชนินทร์ เลิศประภาภรณ์. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับปริญญาโททางการบัญชี*. งานวิจัยตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาลิสา สุกสี. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อพยาบาลในการตัดสินใจเลือกทำงานในโรงพยาบาลเอกชนจังหวัดเพชรบุรี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เชิญปิติ กะณะแสง และศรัณญา กันตะบุตร. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน. วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2(3). 280-295.

ปกรณ ปกรณกรณ ค่างอง. (2552). แนวคิดการตัดสินใจ. ค้นเมื่อ 12 มกราคม 2561,

จาก <https://www.gotoknow.org/posts/284784>

ปัทมา สิงห์พันธุ์เดช. (2559). ความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง กรณีศึกษาบริษัทจัดหางานเอกชน แห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาวีญา เต็มขุนทด. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพล่ามภาษาญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรม ลำพูน. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น ภาควิชาตะวันออก คณะมนุษยศาสตร์. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มนชินา มณีรัตน์ และคณะ. (2550). การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานประจำกับพนักงานภายนอก (Outsource) เรื่องการให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ การจ่ายค่าตอบแทน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท จีอี แคปปิตอล (ประเทศไทย) จำกัด. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เรวดีร์ ชุ่มไชยา. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานเป็นพนักงานบริการในโรงงานน้ำแข็ง. การศึกษาโดยอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงราย: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

วิริญญ์บิตร วัฒนา. (2544). มาสโลว์กับการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สี่ดี.

สุจิรา เผือกเหลือง. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร กรณีศึกษา ล่ามภาษาญี่ปุ่น. สาร นิพนธ์การจัดการอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2559). ข้อมูลสถิติการศึกษา. ค้นเมื่อ 3 มกราคม 2561, จาก

http://www.info.mua.go.th/information/show_all_statdata_table.php?page=4&data_show=1

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (ไม่ปรากฏปีที่แต่ง). โครงการสำรวจค่าตอบแทนภาคเอกชน. ค้นเมื่อ 13 มกราคม 2561, จาก

<http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/knowledge/def/earn.htm>

สาตีทิพย์ ยิ่งฟูวัฒนา. (2553). การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานประจำกับพนักงานภายนอก. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

หอการค้าญี่ปุ่น – กรุงเทพฯ. (2017). สถิติสมาชิก. ค้นเมื่อ 13 มกราคม 2561,

จาก <http://www.jcc.or.th/th/about/index3>

Adecco. (2560). คู่มือฐานเงินเดือน. ค้นเมื่อ 6 มกราคม 2561,

จาก <https://adecco.co.th/th/knowledge-center/detail/2017-salary-guide-is-available-now>

อัจฉริยา ปทุมวัน. (2552). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานและการพัฒนาตนเองในการทำงานของวัยทำงานตอนต้น ในเขตกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.