

วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นมีผลต่อความผูกพันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น  
ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Japanese Organizational Culture Relating to Thai Employees' Engagement in  
Japanese Companies in the Bangkok Metropolitan Region

พลอย สุวรรณชมพู\* อัฐธมา บุญपालิต\* เกริกฤทธิ์ อัมพะวัตติ\*

Ploy Suwanchompoo\*, Attama Boonpalit\* Kregrit Amphavat\*

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร\*

Faculty of Management Science, Silpakorn University\*

**บทคัดย่อ**

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะทางประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานชาวไทยทุกระดับงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่าอายุ อายุงาน และสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นด้านอัตราการลาออกจากงาน การจ้างงานตลอดชีพ และด้านความทุ่มเทในการทำงานให้บริษัทประสบความสำเร็จมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

**คำสำคัญ:** วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่น, ความผูกพันในองค์กร, อัตราการลาออกจากงาน, การจ้างงานตลอดชีพ และ ความทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร

Received: 2020-05-01 : Revised: 2020-06-29 : Accepted : 2020-07-06

## Abstract

This study aimed to examine if the differences in the demographic characteristics of Thai employees' in Japanese companies in the Bangkok Metropolitan Region relevant to the differences in their organizational engagement and explore the relationship between Japanese organizational culture and Thai employees' organizational engagement. Data was collect using questionnaire to Thai employees who work in Japanese company in the Bangkok Metropolitan Region (n = 400). It was found that the differences in age, years' experience and married status of the respondents relevant to their differences in organizational engagement. The Japanese organizational culture in terms of turnover rate, lifetime employment and dedication to company success affected respondents' organizational engagement.

**Keywords:** Japanese organization culture, organizational engagement, turnover rate, lifetime employment, dedication to company success.

## บทนำ

เนื่องจากตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน ความสัมพันธ์ด้านการค้า ด้านเศรษฐกิจ ด้านอุตสาหกรรมระหว่างประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่น มีมาอย่างยาวนานและแน่นแฟ้น โดยประเทศสยามและประเทศญี่ปุ่น ลงนามใน “ปฏิญญาทางพระราชไมตรีและการค้าระหว่างประเทศสยามกับประเทศญี่ปุ่น” สถาปนาความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการเป็นครั้งแรก ตั้งแต่วันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2430 รวมระยะเวลา 132 ปีจนถึงปัจจุบัน (ศิริพร วัชชวัลคุ, 2561) เป็นผลทำให้ประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่นมีความผูกพันกัน และมีการร่วมลงทุนระหว่างกัน ทั้งด้านการผลิต ด้านการนำเข้าและส่งออกสินค้าอุปโภคบริโภค หรือสินค้าทางการเกษตร ด้านการแลกเปลี่ยนแรงงาน ด้านการพัฒนาตลาดขององค์กรต่างๆ ด้านการแลกเปลี่ยนเทคโนโลยีต่างๆ เป็นต้น

ระยะเวลาตั้งแต่ปี 2557-2562 ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีมูลค่า การลงทุนในประเทศไทยสูงที่สุด โดยในปี 2557 มีมูลค่าการลงทุน 79,048.31 ล้านบาท ในปี 2558 มีมูลค่าการลงทุน 105,534.91 ล้านบาท ในปี 2559 มีมูลค่าการลงทุน 105,881.89 ล้านบาท ในปี 2560 มีมูลค่าการลงทุน 106,858.11 ล้านบาท ในปี 2561 มีมูลค่าการลงทุน 170,506.57 ล้านบาท และในปี 2562 มีมูลค่าการลงทุน 79,264.51 ล้านบาท โดยหากวิเคราะห์เฉพาะการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) ในปี 2561 พบว่าเงินลงทุนทั้งหมดที่เข้ามาจากต่างประเทศเท่ากับ 426,749.64 ล้านบาท ซึ่งเท่ากับว่าในปี 2561 ประเทศญี่ปุ่นมีสัดส่วนในการลงทุนในประเทศไทยคิดเป็นร้อยละ 39.95 ของการลงทุนจากต่างประเทศทั้งหมด

สอดคล้องกับข้อมูลของสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยที่เปิดเผยว่า ญี่ปุ่นมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจและการลงทุนในประเทศไทยเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ในปี 2561 (ม.ค.-ธ.ค.) มีปริมาณเงินลงทุนที่ยื่นขอส่งเสริมสูงสุดจำนวน 334 โครงการ คิดเป็น ร้อยละ 32 ของโครงการลงทุนจากต่างชาติทั้งหมด โดยเงินลงทุนส่วนใหญ่มาจากโครงการขนาดใหญ่ นอกจากนี้ ยังถือเป็นผู้ลงทุนอันดับ 1 ในพื้นที่ EEC (Eastern Economic Corridor คือ

โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ ภาคตะวันออก เป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ ไทยแลนด์ 4.0 โดยในระยะแรกจะเป็นการยกระดับพื้นที่ในเขต 3 จังหวัดคือ ชลบุรี, ระยอง, และ ฉะเชิงเทรา) ด้วยมูลค่าการลงทุน 109,600 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 46 ของการลงทุนในพื้นที่ EEC ทั้งหมด อย่างไรก็ตาม หอการค้าไทยเห็นว่าประเทศไทยยังมีการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ดี โดยในปี 2561 ขยายตัวร้อยละ 4.1 และคาดว่าจะเป็นแรงหนุนเศรษฐกิจในปี 2562 ให้ขยายตัวได้ในกรอบประมาณการของคณะกรรมการร่วมภาคเอกชน 3 สถาบัน (กกร.) ที่ร้อยละ 4.0-4.3 จากการส่งออก ลงทุนภาครัฐ และการท่องเที่ยว (สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย, 2562)

ดังนั้นการที่บริษัทสัญชาติญี่ปุ่นเข้ามาลงทุนในประเทศไทยผู้ที่ได้รับประโยชน์อีกส่วนหนึ่งคือประชาชนชาวไทยที่สามารถสร้างรายได้ในการดำเนินชีวิตของชาวญี่ปุ่น นอกจากนี้ยังมีการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมทั้ง ภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณี กระบวนการทำงาน รวมถึงการใช้ชีวิตและแนวความคิดของคนญี่ปุ่น ดังเช่น (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2547) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรคือค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์กร

หากพูดถึงค่านิยมและความเชื่อหลักของวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นแล้วจะสามารถรับรู้ได้ถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานทุ่มเทเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยพนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้ฝึกฝนพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งยังสนับสนุนด้านสวัสดิการต่างๆ มากมายโดยมอบให้ทั้งพนักงานและครอบครัวของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องกังวลเรื่องอื่นๆ จนมีความรู้ความสามารถมากพอในการทำงานในลำดับต่อไปเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากได้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถมากขึ้นและยังสามารถสร้างความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้นระหว่างตัวพนักงานและองค์กร เพราะพนักงานจะรู้สึกได้ว่าองค์กรมีบุญคุณและทำให้คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

เหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์กร และธรรมเนียมปฏิบัติของชาวญี่ปุ่น ได้แก่ ด้านอัตราการลาออกจากงาน ด้านการจ้างงานตลอดชีพ ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างหนัก และความพยายามเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จสูงสุด โดยรูปแบบการจ้างงานของวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่น จะเน้นลงทุนพัฒนาฝึกอบรมพนักงานอย่างหนักตั้งแต่เริ่มทำงาน เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้แก่ตัวพนักงานเอง และสร้างองค์ความรู้ขึ้นๆ แก่องค์กรเช่นกัน ในขณะที่เดียวกันนั้นยังทำให้พนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ดียิ่งขึ้นเมื่อต้องทำการฝึกฝน ฝึกอบรม อีกทั้งยังรับประกันการจ้างงานตลอดจนเกษียณอายุ เพื่อเป็นหลักประกันให้พนักงานทุ่มเททำงานให้องค์กรได้อย่างเต็มที่ ลดเรื่องที่ทำให้กังวลใจลง สามารถสร้างความผูกพันแก่พนักงานด้วยกันเอง ความเป็นหนึ่งเดียวกันของคนภายในองค์กร เพื่อต้องการให้พนักงานเกิดความจงรักภักดี เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร และคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว (เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์, 2559)

ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่แตกต่างและสวนทางกับวัฒนธรรมไทยว่าจะมีผลต่อความผูกพันในองค์กรกับพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมาน้อยเพียงใด เพื่อสามารถนำไปเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาคความแตกต่างทางวัฒนธรรมในองค์กร สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวัฒนธรรมให้เหมาะสมในแบบขององค์กรของตนเพื่อการดำเนินธุรกิจได้อย่างราบรื่น สามารถพัฒนารูปแบบการบริหารงานที่ได้เรียนรู้จากองค์กรญี่ปุ่นนำมาปรับใช้กับการบริหารงานในเมืองไทย เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และเพื่อสร้างความผูกพันของพนักงานและองค์กรให้จงรักภักดีทุ่มเททำงานให้องค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะทางประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาการความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นมีผลต่อความผูกพันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล รายละเอียดวิธีการดำเนินการศึกษามีดังนี้

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้กำหนดขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาโดยใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม แต่เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงได้ใช้วิธีการคำนวณโดยใช้สูตร W.G. Cochran (1953) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 และจากการแทนค่าในสูตรได้ขนาดตัวอย่างที่ต้องเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 385 คน ดังนั้นจึงทำการเก็บข้อมูลจำนวน 400 คน เนื่องจากเพื่อความสะดวกในการดำเนินการวิเคราะห์ผลของข้อมูล

3. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ คือพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน โดยจัดเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามแบบเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงสัดส่วนองค์ประกอบของประชากรบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจนครบตามจำนวนที่ต้องการ โดยสำรวจจาก 10 บริษัท บริษัทละ 40 คน รวมเป็นจำนวน 400 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยมีเนื้อหา ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ (แบ่งตามเจนเอเรชั่น) ระดับการศึกษา อายุงานในองค์กร สถานภาพ เป็นต้น

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นและข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ปรับปรุงแบบสอบถามมาจากการวัดของ (ปรารธนา ผกาแก้ว, 2561 และ วนิดา พรพิรุฬห์, 2547) เป็นคำถามประเมินระดับความคิดเห็นของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรญี่ปุ่นที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่ในปัจจุบัน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยปรับปรุงลักษณะการประเมินมาจากการวัดของ (กฤษชิตา อะโฮ, 2557 และ ปัทมา

เจริญพรพรหม, 2558) โดยให้ทำเครื่องหมายในช่องที่เป็นคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามทำการประเมินค่า 5 ระดับของไลเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale)

โดยข้อคำถามในส่วนนี้มีด้วยกันรวม 46 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็นข้อคำถามด้านอัตราการลาออกจากงานจำนวน 15 ข้อ ด้านการจ้างงานตลอดชีพ จำนวน 11 ข้อ และด้านการทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ จำนวน 15 ข้อ

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีศึกษาและค้นคว้า ทฤษฎี เอกสาร บทความ และผลงานวิจัยต่างๆ มากมายที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร และความผูกพัน เพื่อนำเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นโดยมีเนื้อหาครอบคลุมกับแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย รวมถึงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อร่วมตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยใช้วิธี IOC (Index of Item Objective Congruence) มีค่า IOC = 0.63 โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปสามารถนำไปทดลองใช้ได้ และข้อคำถามจำนวน 4 ข้อที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ได้นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิที่แนะนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบอีกครั้ง

2. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแล้ว ทดสอบโดยการทดลองเก็บข้อมูล (Pre-test) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Pilot Study) รวมจำนวน 30 ชุด จากนั้นข้อมูลนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.947 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับดีมากจึงถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อถือ และนำแบบสอบถามไปใช้ในการศึกษาได้กับกลุ่มตัวอย่างได้

### การวิเคราะห์ข้อมูล

รวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ ประมวลผล และนำไปลงรหัสด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่น และความผูกพันของพนักงานชาวไทยต่อองค์กร โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือนำข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรข้ามชาติญี่ปุ่น โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยการใช้ t-test และ F-test (One Way ANOVA)

3. รวบรวมข้อมูลที่ได้รับการตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นเรียบร้อยแล้ว จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้รับมาประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้การสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือนำข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ลักษณะทาง

ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรข้ามชาติญี่ปุ่น โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยการใช้ t-test และ F-test (One Way ANOVA) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่น และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติในการทดสอบสมมุติฐานคือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ 0.05 สุดท้ายนำข้อมูลด้านข้อเสนอแนะจากการเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำมารวบรวมและเรียบเรียงในลักษณะการบรรยาย

## สรุปผลการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นมีผลต่อความผูกพันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างพนักงานชาวไทยระดับหัวหน้าฝ่ายจนถึงพนักงานปฏิบัติงานทั่วไปจำนวน 400 คนคิดเป็นร้อยละ 100.00 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 โดยผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ใน Gen Y (เกิดในช่วงพ.ศ. 2523-2540) จำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 80.30 และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 76.00 โดยที่มีอายุงานในองค์กร 1-5 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 และพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50

2. ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นและข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้ทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พบว่า มีความผูกพันในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.45, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.59, S.D. = 0.64) ด้านการจ้างงานตลอดชีพ (ค่าเฉลี่ย = 3.59, S.D. = 0.64) และด้านอัตราการลาออกจากงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.36, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

ด้านอัตราการลาออกจากงานในภาพรวม พบว่ามีความผูกพันในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.36, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด ได้แก่ ท่านมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรที่กำลังทำงานส่งผลให้ท่านตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย = 3.82, S.D. = 0.88) ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานหรือหัวหน้างานที่ไม่ส่งเสริมท่านเป็น ปัจจัยหลักในการคงอยู่กับองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 2.54, S.D. = 0.99)

ด้านการจ้างงานตลอดชีพในภาพรวม พบว่ามีความผูกพันในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.39, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด ได้แก่ ท่านเชื่อว่าการที่องค์กรเอาใจใส่ดูแลพนักงานรวมถึงครอบครัวของพนักงานทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและสามารถตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์กรได้อย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย = 3.78, S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ได้แก่ องค์กรมีบำเหน็จให้แก่ผู้ที่ทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ย = 2.78, S.D. = 1.39)

ด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในภาพรวม พบว่ามีความผูกพันในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.59, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความพยายามร่วมมือกันทำงาน และพัฒนางานเพื่อให้องค์กรของท่านบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.88, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมีความเชื่อว่าบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เงียบขรึมและเงียบสงบมีส่วนช่วยให้การทำงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.24, S.D. = 1.06)

### 3. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย

3.1 สมมติฐานการศึกษาที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

3.1.1 เพศที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน (Sig 0.334)

- ด้านอัตราการลาออกจากงาน เพศที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความผูกพันต่อองค์กรด้านอัตราการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน (Sig 0.973)

- ด้านการจ้างงานตลอดชีพ เพศที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการจ้างงานตลอดชีพไม่แตกต่างกัน (Sig 0.197)

- ด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ เพศที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จไม่แตกต่างกัน (Sig. 0.268)

3.1.2 อายุที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน (Sig. 0.017)

- ด้านอัตราการลาออกจากงาน อายุที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความผูกพันต่อองค์กรด้านอัตราการลาออกจากงานที่แตกต่างกัน (Sig. 0.013)

- ด้านการจ้างงานตลอดชีพ อายุที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความผูกพันต่อองค์กรด้านอัตราการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน (Sig. 0.121)

- ด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ อายุที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จที่แตกต่างกัน (Sig. 0.019)

3.1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน (Sig. 0.081)

- ด้านอัตราการลาออกจากงาน อายุที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความผูกพันต่อองค์กรด้านอัตราการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน (Sig. 0.101)

- ด้านการจ้างงานตลอดชีพ อายุที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการจ้างงานตลอดชีพไม่แตกต่างกัน (Sig. 0.172)

- ด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ อายุที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จไม่แตกต่างกัน (Sig. 0.055)

3.1.4 อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน (Sig. 0.001)

- ด้านอัตราการลาออกจากงาน อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความผูกพันต่อองค์กรด้านอัตราการลาออกจากงานที่แตกต่างกัน (Sig. 0.000)

- ด้านการจ้างงานตลอดชีพ อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความผูกพันต่อองค์กรด้านอัตราการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน (Sig. 0.282)

- ด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จที่แตกต่างกัน (Sig. 0.000)

3.1.5 สถานภาพที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน (Sig. 0.000)

- ด้านอัตราการลาออกจากงาน สถานภาพที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความผูกพันต่อองค์กรด้านอัตราการลาออกจากงานที่แตกต่างกัน (Sig. 0.000)

- ด้านการจ้างงานตลอดชีพ สถานภาพที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความผูกพันต่อองค์กรด้านอัตราการลาออกจากงานที่แตกต่างกัน (Sig. 0.024)

- ด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ สถานภาพที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จที่แตกต่างกัน (Sig. 0.000)

เนื่องจากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้การทดสอบ F-test (One Way Analysis of Variance) ซึ่งพบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติ ญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ จึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD (Fisher's Least Significant Difference) ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑลด้านอัตราการลาออกจากงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่**

พนักงานชาวไทยที่มีอายุใน Gen X (เกิดในช่วงพ.ศ. 2508-2522) มีความผูกพันในภาพรวม มากกว่าพนักงานชาวไทยที่มีอายุใน Gen Y (เกิดในช่วงพ.ศ. 2523-2540) อีกทั้งยังพบว่า พนักงานชาวไทยที่มีอายุใน Gen X (เกิดในช่วงพ.ศ. 2508-2522) มีความผูกพันด้านอัตราการลาออกจากงานมากกว่าพนักงานชาวไทยที่มีอายุใน Gen Y (เกิดในช่วง พ.ศ. 2523-2540) และพนักงานชาวไทยที่มีอายุใน Gen X (เกิดในช่วงพ.ศ. 2508-2522) มีความผูกพันด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จมากกว่าพนักงานชาวไทยที่มีอายุใน Gen Y (เกิดในช่วงพ.ศ. 2523-2540) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

**ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑลด้านอัตราการลาออกจากงาน จำแนกตามอายุงานในองค์กรเป็น รายคู่**

พนักงานชาวไทยที่มีอายุงานในองค์กร 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันในภาพรวมมากกว่าพนักงานชาวไทยที่มีอายุงานในองค์กร 1-5 ปี อีกทั้งยังพบว่า พนักงานชาวไทยที่มีอายุงานในองค์กร 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันด้านอัตราการลาออกจากงานมากกว่าพนักงานชาวไทยที่มีอายุงานในองค์กร 1-5 ปี และพนักงานชาวไทยที่มีอายุงานในองค์กร 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จมากกว่าพนักงานชาวไทยที่มีอายุงานในองค์กร น้อยกว่า 1 ปี และ 1-5 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

### **ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑลด้านอัตราการลาออกจากงาน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่**

พนักงานชาวไทยที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันในภาพรวม มากกว่าพนักงานชาวไทยที่มีสถานภาพโสด รวมถึงพนักงานชาวไทยที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันด้านอัตราการ ลาออกจากงานมากกว่าพนักงานชาวไทยที่มีสถานภาพโสด และหม้าย/หย่าร้าง อีกทั้งยังพบว่า พนักงานชาวไทยที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันด้านการจ้างงานตลอดชีพมากกว่าพนักงานชาวไทยที่มีสถานภาพโสด และ พนักงานชาวไทยที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จมากกว่าพนักงานชาวไทยที่มีสถานภาพโสด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.2 สมมติฐานการศึกษาที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่น และความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยกำหนดให้ H0 แทนสมมติฐานหลัก H1 แทนสมมติฐานรอง

H0: วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

H1: วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยใน บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3.2.1 วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (Sig. 0.000)

- วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นด้านอัตราการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (Sig. 0.000)

- วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นด้านการจ้างงานตลอดชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (Sig. 0.000)

- วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (Sig. 0.000)

## อภิปรายผลการศึกษา

ผลการวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นมีผลต่อความผูกพันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 256 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ใน Gen Y (เกิดในช่วงพ.ศ. 2523-254) ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุงานในองค์กร 1-5 ปี โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันในระดับมาก จากผลสรุปการศึกษาข้างต้นมีประเด็นให้อภิปรายผลได้ดังนี้

**ด้านเพศ** พบว่าเพศที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ Suliman (2000, อ้างถึงใน พรารณา ผกาแก้ว, 2561) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณสมบัติส่วนตัวของบุคลากร พบว่า เพศมีความสัมพันธ์น้อยมากกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เช่นเดียวกับ Joiner และ Bakalis (2006, อ้างถึงใน พรารณา ผกาแก้ว, 2561) ที่ศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากรด้านวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรในประเทศออสเตรเลีย ไม่พบว่าเพศชายหรือเพศหญิงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะในปัจจุบันสังคมเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถแสดงความสามารถ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่างๆ ได้โดยไม่จำกัดเพศ ดังนั้นจึงทำให้ความแตกต่างของเพศชายและเพศหญิงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

**ด้านอายุ** พบว่าอายุที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยพบว่าพนักงานชาวไทยที่มีอายุใน Gen X (เกิดในช่วง พ.ศ. 2508-2522) มีความผูกพันในภาพรวม ความผูกพันด้านอัตราการลาออกจากงาน และความผูกพันด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จมากกว่าพนักงานชาวไทยที่มีอายุใน Gen Y (เกิดในช่วง พ.ศ. 2523-2540) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chelte (1983, อ้างถึงใน อนันต์ ธนา สามพุ่มพวง, 2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัย พบว่า อายุของคนในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือผู้ที่มีอายุมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

**ด้านระดับการศึกษา** พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับการศึกษาและสายงานที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยที่กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้คิดว่าความสำคัญของลักษณะงาน ความท้าทายของงาน และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

**ด้านอายุงานในองค์กร** พบว่าอายุงานในองค์กรที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยพบว่าพนักงานชาวไทยที่มีอายุงานในองค์กร 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันด้านอัตราการลาออกจากงาน และความผูกพันในภาพรวมมากกว่าพนักงานชาวไทยที่มีอายุงานในองค์กร 1-5 ปี และพนักงานชาวไทยที่มีอายุงานในองค์กร 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จมากกว่า

พนักงานชาวไทยที่มีอายุงานในองค์กรน้อยกว่า 1 ปี และ 1-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรารณา ผกาแก้ว (2561) ได้ศึกษา การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุงาน(บริษัทปัจจุบัน) เป็นปัจจัยส่วนบุคคลอันดับแรกที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันด้านความรู้สึก เช่นเดียวกับ Suliman (2000, อ้างถึงใน พรารณา ผกาแก้ว, 2561) พบว่า อายุงานการทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ เชิงบวกต่อองค์กร กล่าวคือพนักงานที่มีอายุมากและทำงานในองค์กรเป็นเวลานาน จะมีความผูกพันสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย เนื่องจากเกิดความผูกพันกับสถานที่ทำงาน ผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้ที่อายุงานน้อยกว่าจะยังไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยังไม่มีความสำเร็จร่วมกับองค์กรเท่าผู้ที่มึระยะเวลาในการทำงานมานาน

**ด้านสถานภาพ** พบว่าสถานภาพที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่พนักงานชาวไทยที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันในภาพรวม ความผูกพันด้านการจ้างงานตลอดชีพ ความผูกพันด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จมากกว่าพนักงานชาวไทยที่มีสถานภาพโสด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรารณา ผกาแก้ว (2561) ได้ศึกษา การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า สถานภาพสมรส และหม้าย/หย่าร้าง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึก ด้านต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานในทิศทางเดียวกัน ผลมาจากสถานภาพสมรส และหม้าย/หย่าร้าง มีภาระทางครอบครัวที่ต้องดูแล โดยพิจารณาการมีรายได้มั่นคง สวัสดิการเอื้อต่อการเป็นส่วนร่วมกับองค์กรเพื่อการเติบโตในอาชีพของตน และคนโสดมีอิสรภาพในการดำรงชีวิต ยังไม่มีข้อผูกมัดกับองค์กร จึงมีรู้สึกว่าอยากแสวงหาสิ่งท้าทายในการทำงานของตนเองในรูปแบบใหม่ๆ จึงทำให้คนโสดมีความผูกพันที่ต่ำกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

**ด้านอัตราการลาออกจางาน** พบว่ามีความผูกพันในระดับปานกลาง ซึ่งมีปัจจัยมาจากการมีทัศนคติเชิงบวกกับองค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันเป็นผลทำให้พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้องค์กรควรทำให้พนักงานมองเห็นอนาคตความก้าวหน้าในการทำงานของตนเองที่คงอยู่กับองค์กรปัจจุบันในระยะยาวว่าจะเติบโตไปในทิศทางใด เพื่อเพิ่มให้พนักงานยังมีความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานให้สำเร็จยิ่งขึ้น และยังหากองค์กรทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของตนเองด้วยแล้วนั้นจะยิ่งมีผลทำให้ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพิ่มขึ้นตามลำดับ อีกความหมายหนึ่งคือการรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร การที่พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้พนักงานอยากคงอยู่ด้วยในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชญา เตชะรักษพงษ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการลาออกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการมีส่วนร่วม และ ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา สามารถพยากรณ์ความตั้งใจลาออกจากรองการของพนักงาน รัฐวิสาหกิจได้ โดยพนักงานในองค์กรมองว่าระบบต่างๆ ภายในองค์กรค่อนข้างมีความชัดเจน และยุติธรรมต่อทุกคนดีอยู่แล้ว ประกอบกับองค์การยังมีการจัดฝึกอบรมพนักงานอยู่ตลอดซึ่งแสดงถึงความใส่ใจที่องค์กรนั้นมีต่อพนักงานทุกคน นำไปสู่ความผูกพันที่มีต่อองค์กร ไม่เกิดความตั้งใจลาออกขึ้น วัฒนธรรมองค์กรและระบบต่างๆ ขององค์การได้สร้างความมั่นคงให้กับพนักงาน และมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และตรงกับความต้องการของพนักงาน จึงทำให้พนักงานเกิดความ

กลัวความเปลี่ยนแปลงหรือ ความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในองค์การทางเลือกว่าจะไม่ดีเท่ากับการไฟฟ้านครหลวง (เขตวัดเลียบ) ทั้งในเรื่องของวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป บรรยากาศองค์การที่เปลี่ยนแปลงไป ความเสี่ยงในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ลดลง ความเสี่ยงในเรื่องของความมั่นคง เป็นต้น ซึ่งเหตุผลดังกล่าวเป็นเหตุให้พนักงานเกิดความรักความผูกพันกับงานที่ทำงานเกิดความรักในองค์การ จนทำให้ไม่เกิดความตั้งใจลาออก

**ด้านการจ้างงานตลอดชีพ** พบว่ามีความผูกพันในระดับปานกลาง ซึ่งมีปัจจัยมาจากการที่องค์กรเอาใจใส่ดูแลพนักงานรวมถึงครอบครัวของพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและสามารถตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรได้อย่างเต็มที่ เช่นเดียวกับการที่วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นมีการจ้างงานตลอดชีพ องค์กรมีความมั่นคงกิจการและการดำเนินงาน ปัจจัยเหล่านี้ก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและมีผลทำให้ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพิ่มขึ้นตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีกัญญา นากามัทสึ (2560) ศึกษาเรื่อง การจัดการวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร : กรณีศึกษาบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมในพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยเชิงวัฒนธรรมองค์กร คือ รูปแบบการจ้างงานตลอดชีพ พบความสอดคล้องกันในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานให้ความสำคัญกับระบบการจ้างงานตลอดชีพซึ่งเป็นปรัชญาการจ้างงานของการบริหารงานแบบญี่ปุ่น โดยระบบการจ้างงานตลอดชีพนั้นเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน ให้รู้สึกมั่นคงในชีวิตและการทำงานในองค์การ และเป็นปัจจัยที่สามารถกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ โดยจะเน้นถึงความเป็นสมาชิกหนึ่งขององค์กร พนักงานเปรียบเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัว หลีกเลี่ยงการเลิกจ้างงาน และมอบสวัสดิการต่างๆ แก่พนักงานให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะให้ได้

**ด้านความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ** พบว่ามีความผูกพันในระดับมาก ซึ่งมีปัจจัยมาจากความพยายามร่วมมือกันทำงาน พัฒนางาน มีความพร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และพนักงานมีความเชื่อว่าการตั้งใจและทุ่มเททำงานอย่างหนักโดยพนักงานที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ตลอดเวลาจะทำให้องค์กรบรรลุผลและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลทำให้ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพิ่มขึ้นตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร อยู่ในระดับมาก ปัจจัยถัดมาคือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจคนให้มีพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อกันด้วยความเต็มใจ สามารถกระทำการสิ่งที่ดีๆ ให้กันและกันได้โดยไม่หวังผลตอบแทน หากพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะยิ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ เจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว เพราะองค์กรนั้นขับเคลื่อนไปด้วยพนักงานที่มีพร้อมทุ่มเททำงานด้วยความจงรักภักดี ความรักใคร่สามัคคีต่อกันเป็นผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด

### ข้อเสนอแนะ

จากข้อมูลที่ได้ทำงานศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นกับความผูกพันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความผูกพันในระดับมาก และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่น คือความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นหากองค์กรอื่นมี

วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นเป็นต้นแบบ และอยากนำเอาวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นมาปรับใช้กับองค์กรของตนเพื่อสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการร่วมกันทำงาน ร่วมกันพัฒนางาน ด้วยความตั้งใจและความทุ่มเททำงานของพนักงานเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย โดยองค์กรจะต้องพัฒนาและค้นหาวิธีการทำงานแนวใหม่ตลอดเวลาเพื่อเพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นยังมีความเชื่อว่าองค์กรขับเคลื่อนได้ด้วยการมีพนักงานที่กระตือรือร้นในการทำงานอยู่ตลอดเวลาอีกด้วย

ปัจจัยสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาในวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล คือการจ้างงานตลอดชีพ โดยองค์กรควรใส่ใจดูแลพนักงาน รวมไปถึงครอบครัวของพนักงานเพื่อให้พนักงานรู้สึกมั่นคง และองค์กรจะต้องดำเนินกิจการด้วยความมั่นคงไปพร้อมๆ กับการฝึกฝนความสามารถของพนักงาน และพัฒนาตัวเองไปด้วยพร้อมกับองค์กร สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานสามารถตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์กรได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องมีเรื่องกังวลใจ

ปัจจัยสำคัญอีกหนึ่งด้านในวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นที่มีผลต่อความผูกพัน คือการลาออกจากงาน หากองค์กรอื่นอยากทำให้อัตราการลาออกจากงานของพนักงานลดลง ควรหาแนวทางสร้างทัศนคติเชิงบวกระหว่างพนักงานกับองค์กร มีแผนอย่างชัดเจนเพื่อให้พนักงานทราบถึงโอกาสและความก้าวหน้าของตนเอง ส่งเสริมให้พนักงานได้ทำงานอย่างอิสระ และรับฟังความคิดเห็นอย่าง เปิดกว้าง หากกล่าวถึงอัตราการลาออกจากงาน ถ้าเกิดขึ้นบ่อยครั้งในองค์กรมีผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กร เช่น องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายด้านงานบริหารทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นในการเลือกสรรพนักงานใหม่ ต้องมีพนักงานสอนงานทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่อเนื่อง และอาจทำให้บริษัทคู่ค้า เกิดความไม่เชื่อมั่นในการซื้อขาย เป็นต้น

### บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา. (2556). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. กรุงเทพมหานคร. (2562). ประธานเจโทร กรุงเทพฯ ชี้นักลงทุนญี่ปุ่นยังมั่นใจลงทุนในไทย. เข้าถึงเมื่อ 9 สิงหาคม 2562. เข้าถึงได้จาก <https://www.bangkokbiznews.com/news /detail/832884>
- กิตติยา อินทรอุดม. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฤษฏีกา อะโซ. (2557). ความพึงพอใจต่อการสื่อสารการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทรถไฟกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการสื่อสาร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โฆษิต ทิพย์เทียมพงษ์. (2559). วัฒนธรรม (?) การทำงานของคนญี่ปุ่น. เข้าถึงเมื่อ 27 สิงหาคม 2562. เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/japan/detail/9590000121106>

- จิราวัฒน์ คงแก้ว. (2560). **สูตรปั้นคน ป้อนองค์กรชาмуไร**. เข้าถึงเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2560. เข้าถึงได้จาก <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/741071>
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2553). **วัฒนธรรมองค์กร คุณค่าที่ซื้อหาไม่ได้แต่สร้างได้**. กรุงเทพฯ: Think beyond.
- ณภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทยรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกาญจนบุรีและเขตราชบุรี** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ศิลปากร.
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). **ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธิดา สุบรรณภาพ. (2559). **ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน สมรรถนะในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์. (2559). **ถอดบทเรียนจ้างงานและบริหารทรัพยากรมนุษย์ของญี่ปุ่นยุคสูงวัยระดับสุดยอด = Lessons from Japanese employment and human resource management in the super-aged era**. ปทุมธานี: ศูนย์ญี่ปุ่นศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บัณฑิต โรจน์อารยานนท์. (2547). **รู้จักไทย เข้าใจญี่ปุ่น**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ภาษาและวัฒนธรรม สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- บุญพร ศิริรัตน์. (2554). **ความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความสุขในองค์กรระหว่างพนักงานชาวไทยในองค์กรธุรกิจไทยและธุรกิจญี่ปุ่น กรณีศึกษาบริษัทตรวจสอบวินค้าสากล (อัสโก้) จำกัด และบริษัทโอมิค จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรารธนา ผกาแก้ว. (2561). **การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปัทมา เจริญพรพรหม. (2558). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานกลุ่มบริษัทผู้ผลิตสินค้าบริโภคข้ามชาติแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพฯ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พลินีสุนันท์ ทรัพย์อดิเรก. (2560). **อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับชั้น (Hierarchy Culture) ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชญา เชื้อสิงห์โต. (2558). **การศึกษาผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และ บทบาทของผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- พิรงรอง โชติธนสกุล. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.** การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสื่อสารองค์กร คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภูมิพัฒน์ สิทธิปัญญากร. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการตั้งใจลาออกโดยมีความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรคเป็นตัวแปรกำกับ,** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภูริวัตร ประเสริฐยา. (2556). **วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- มนทกานต์ แฟงดิษฐ์. (2556). **การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมระหว่างเจ้านายญี่ปุ่นและพนักงานชาวไทยในบริษัท ญี่ปุ่นในประเทศไทย กรณีศึกษาบริษัท เจทีเอ (ประเทศไทย) จำกัด.** การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เมธาวี คำเจริญ. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหนองแขม.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รังสรรค์ เลิศในสัตย์. (2555). **เข้าใจการบริหารแบบญี่ปุ่น หรือพฤติกรรมการทำงานในองค์กรของคนญี่ปุ่น.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด.
- รัตนา ศิริพานิช. (2537). **สถิติและการวิจัยการศึกษา.** กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศศิธร ยติรัตนกัญญา. (2558). **วัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริพร วัชชวัลคุ. (2561). **ญี่ปุ่นหลากหลายมิติ: หนังสือรวมบทความเนื่องในโอกาสครบรอบ 130 ปี ความสัมพันธ์ทางการทูตไทย-ญี่ปุ่น.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย. (2562). **หอการค้าญี่ปุ่น-กรุงเทพฯ ชี้ ภาพรวมเศรษฐกิจไทยยังมีแนวโน้มที่ดี วนรัฐบาลปรับปรุงระบบศุลกากรและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน.** เข้าถึงเมื่อ 27 สิงหาคม 2562. เข้าถึงได้จาก <https://www.thaichamber.org/th/news/view/712/>
- สิริกร สุขสุดไพศาล และกาญจณัฏระวี อนันต์อัครกุล. (2556). **วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร.** 4, 2: 41.
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). **The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.** Journal of Occupational Psychology, 63: 1-18.