

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในจังหวัด กรุงเทพมหานคร

## Factor Affecting Organizational Commitment of nationality company of japan in Bangkok.

อรลีมา มีน้อย

### บทคัดย่อ

สารนิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการศึกษาหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพ โดยปัจจัยที่ศึกษาเพื่อ (1) ผลตอบแทนขององค์กร (2) เพื่อร่วมงาน (3) สภาพแวดล้อมการทำงาน (4) วัฒนธรรมองค์กร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตบางรัก จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20-30ปี อายุการทำงานในบริษัท 1-5 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในจังหวัดกรุงเทพมหานครในระดับที่มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การทดสอบสมมติฐานมีค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R2 เท่ากับ 0.515

### ABSTRACT

This research aims to study the Factor Affecting Organizational Commitment of nationality company of japan in Bangkok. Thai factors studied were (1) Reward System (2) Co-Workers (3) Working Environment (4) Organizational Culture, the statistical questionnaire was used as an instrument to collect data of 400 samples employee of nationality company of japan in Bangkok metropolis area. Statically analysis method include percent, means, standard deviation, correction coefficients analysis and multiple regression analysis.

The result of this study found the variables that have the greatest impact Affecting Organizational Commitment of nationality company of japan in Bangkok. The second is Co-Worker factor, the third is Working Environment and last Organizational Culture. And the multiple regression analysis found that factors such as reward system Co-Worker Working Environment support organizational commitment of nationality company of japan in Bangkok. The results showed that Most respondents were women aged 20-30 years, working in companies 1-5 years. Bachelor Degree in organizational Engagement of Japanese Employees In Bangkok At the highest level is Work Environment Factors The hypothesis test had a predictive value of R2 of 0.515.

## บทนำ

ประเทศไทยจะเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทุกทาง อีกไม่กี่ปีข้างหน้าอย่างมากมาย ระบบที่ต้องปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัย คือระบบเศรษฐกิจ ค่าครองชีพที่สูงขึ้นตามยุคสมัย ทั้งด้านสังคมความเป็นอยู่มีพัฒนาการของระบบดิจิทัล เป็นไปรวดเร็ว ขณะเดียวกับการเกิดปัญหาประติษฐ์ ประการหนึ่งของประเทศที่ต้องปรับเปลี่ยน ไปตาม คือแนวทางความคิดเรื่องการเมืองการปกครองที่มนุษย์ต้องปรับเปลี่ยนไปตาม ยุคสมัยเช่นกัน ประเทศไทยในรอบศตวรรษต่อจากนี้ ที่เกิดความเปลี่ยนแปลงแล้วคือระบบเศรษฐกิจ การเงินการธนาคาร ส่วนที่จะเกิดความเปลี่ยนแปลงต่อไปคือสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม วิถีชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมไทยจะปรับเปลี่ยนไปตามสภาพของสังคมโลกและธรรมชาติ อันเป็นบ่อเกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพสิ่งแวดล้อม เมื่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมมากขึ้น การทำงานก็มีตัวเลือกให้ทำได้หลายรูปแบบ หนึ่งในนั้นคือการทำงานร่วมกับชาวต่างชาติที่ทยอยเข้ามาเปิดตลาดในไทย และ บริษัทจากประเทศญี่ปุ่น ก็เป็นจำนวนไม่น้อยที่เข้ามาลงทุนในไทย

การทำงานกับบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นนั้นขึ้นชื่อเรื่องเงินเดือนสูง สวัสดิการที่ดี ความเป็นระเบียบในการทำงาน แต่ทุกสิ่งอย่างล้วนแลกมาด้วยการทำงานหนักตามรูปแบบชาวญี่ปุ่น ซึ่งนำมาถึงความเครียดสูงในการทำงาน ทำให้การทำงานกับบริษัทญี่ปุ่นมีอัตราการเข้าออกของพนักงานสูงขึ้น เท่ากับเป็นการเพิ่มต้นทุนให้สูงขึ้นไปด้วยเช่นกัน ดังนั้นเราจึงมาหาวิธีการรักษาพนักงานที่ทำงานร่วมกับชาวญี่ปุ่นให้เกิดความพอใจในองค์กร และ ส่งผลให้อัตราการลาออกมีน้อยลงไป และ ต้องการงานในองค์กรเดิมต่อไป

ในบางครั้งการทำงานความพึงพอใจที่เกิดขึ้นแต่ละคนไม่เหมือนกันเสมอไป อย่างเช่นพนักงานได้รับค่าตอบแทน หรือ รางวัล ที่ได้จากองค์กรอื่นที่มองเห็นความสามารถของพนักงาน บางครั้งอาจทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกเพื่อไปทำงานให้กับองค์กรดังกล่าวก็เป็นไปได้ ดังนั้นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญคือการรักษาพนักงานให้อยู่กับเราต่อไปคือความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรนั่นเอง

ความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากในการทำงาน ดังนั้นเราจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษา และทำความเข้าใจว่าปัจจัยใดสำคัญ และ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรมากที่สุด

ผู้วิจัยเห็นว่างานวิจัยนี้อาจจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อกรณีดังกล่าว และ ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาขององค์กรจากบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น เนื่องจากบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นมีแนวโน้มการเข้าออกของพนักงานมากกว่าบริษัทเอกชนทั่วไป หรือ ภาครัฐ ดังนั้นจึงน่าจะเป็นประโยชน์ที่แท้จริง โดยปัจจัยที่ผู้วิจัยจะทำการศึกษานั้นเกี่ยวกับระบบผลตอบแทนในการทำงาน เพื่อร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ วัฒนธรรมภายในองค์กร เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรหรือไม่และอย่างไร เพื่อกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลจะได้นำผลการศึกษานี้ไปปรับให้องค์กรของตัวเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการดึงดูดให้พนักงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานต่อไป และ ยินดีที่จะทำงานต่อกับองค์กรเดิมเพื่อลดการลาออกของพนักงานได้

## วิธีดำเนินงานวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยด้านต่างๆ คือ ปัจจัยด้านระบบการให้ผลตอบแทน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. รูปแบบของการวิจัย
2. แหล่งข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในจังหวัดกรุงเทพมหานคร แล้วจึงนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ที่มีอายุ 20-60 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างขึ้นมาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของงานวิจัยเพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่าง และ ผู้วิจัยเป็นผู้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบ ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งลักษณะที่เป็นคำถามแบบปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระโดยเนื้อหาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีคำถามทั้งหมด 4 ข้อ ประกอบไปด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) อายุการทำงานในบริษัทปัจจุบัน (4) ระดับการศึกษา โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นสำรวจรายการ (Check List) จำนวนทั้งหมด 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราวัดตามแบบลิเคิร์ท ซึ่งมีทั้งหมด 5 ระดับ คือ สำคัญมากที่สุด สำคัญมาก สำคัญปานกลาง สำคัญน้อย และ ไม่สำคัญ คำถามวิจัยแบ่งออกเป็นทั้งหมด 5 ด้าน มีคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ดังนี้

- |                             |       |
|-----------------------------|-------|
| 1. ปัจจัยด้านการให้ผลตอบแทน | 4 ข้อ |
| 2. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน  | 4 ข้อ |

- |                                  |       |
|----------------------------------|-------|
| 3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน | 4 ข้อ |
| 4. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร      | 4 ข้อ |
| 5. ด้านความผูกพันกับองค์กรโดยรวม | 4 ข้อ |

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพิ่มเติม

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ได้แก่ ปัจจัยด้านการให้ผลตอบแทน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ปัจจัยในด้านวัฒนธรรมองค์กร

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นจำนวน 400 คน เป็น เพศ หญิง 250 คน เพศ ชาย 150 คน ช่วงอายุ 20-30 ปีจำนวน 310 คน 31-40 ปี จำนวน 50 คน และ 41-50 จำนวน 40 คน ช่วงอายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 340 คน 11-15 ปีจำนวน 20 คน 16-20 ปี จำนวน 40 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 320 คน ปริญญาโท 80 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการหาข้อมูล คือ Percentage , Mean , Stan/ deviation, Pearson's Correlation, Multiple Regression ได้ผลสรุปการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการจำแนกเพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา โดยวิเคราะห์จากสถิติพื้นฐาน การแจกแจงความถี่ และ หาค่าร้อยละ ได้ผลดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 มีอายุช่วง 20-30 ปี จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 อายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 340 คน คิดเป็นร้อยละ 85.0 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 80

### ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 5 ด้านได้แก่ ปัจจัยด้านการให้ผล ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) มาตราวัดประมาณ 5 ระดับ ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอร์นบัต โดยมีค่าความเชื่อมั่นในแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการให้ผลตอบแทนมีจำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .823
2. ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านเพื่อนร่วมมีจำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .887
3. ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีจำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .781
4. ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านวัฒนธรรมองค์กรจำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .614

#### **ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล**

จากผลวิจัย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ด้านการให้ผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยที่ 4.43 โดยเรื่องให้ผลตอบแทน ให้เงินเพิ่มเติมสำหรับงานที่มีสถานการณ์เสี่ยงภัย และมีการให้สวัสดิการอื่น ๆ เช่น ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น มีความสำคัญอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.58

#### **ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน**

จากผลวิจัย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 4.48 โดยเรื่องบรรยากาศการทำงานมีความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ในขณะที่ทำงานร่วมกัน มีความสำคัญอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.65

#### **ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

จากผลวิจัย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 4.32 โดยเรื่องมีอิสระในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การคิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ มีความสำคัญอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.48

#### **ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร**

จากผลวิจัย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยที่ 4.34 โดยเรื่ององค์การมีการบริหารจัดการที่ดี มีผู้บริหารที่ดี มีการฝึกอบรมและการทำงานให้แก่พนักงานทำให้ทำานรู้สึกผูกพันกับองค์กร มีความสำคัญอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.63

#### **ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กรโดยรวม**

จากผลวิจัย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ด้านความผูกพันกับองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยที่ 4.24 โดยเรื่องหน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายและ แผนงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน มีความสำคัญอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.45

## ปัจจัยด้านระบบการให้ผลตอบแทน

ตารางที่ 1

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการให้ผลตอบแทน

ปัจจัยด้านการให้ผลตอบแทน	M	SD	Rank
1. ระบบการให้ค่าตอบแทน การปรับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรมีมาตรฐานชัดเจน	4.45	.706	2
2. ค่าตอบแทนพอเพียงแก่การดำรงชีวิต หรือ สามารถเลี้ยงครอบครัวได้	4.45	.670	3
3. ให้ค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ และเพิ่มขึ้นหากมีการปฏิบัติงานเพิ่มเติม หรือทักษะใหม่ที่น่ามาใช้ในการงาน	4.25	.830	1
4. ให้เงินเพิ่มเติมสำหรับงานที่มีสถานการณ์เสี่ยงภัย และมีการให้สวัสดิการอื่น ๆ เช่น ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น	4.58	.588	4
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรด้านระบบการให้ผลตอบแทน	4.43		

จากตารางที่ 9 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรในด้านระบบการให้ผลตอบแทน คือ ให้ค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ และเพิ่มขึ้นหากมีการปฏิบัติงานเพิ่มเติม หรือทักษะใหม่ที่น่ามาใช้ในการงาน มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ระบบการให้ค่าตอบแทน การปรับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรมีมาตรฐานชัดเจน มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 ค่าตอบแทนพอเพียงแก่การดำรงชีวิตคือสำคัญเป็นลำดับที่ 3 และการให้เงินเพิ่มเติมสำหรับงานที่มีสถานการณ์เสี่ยงภัย และมีการให้สวัสดิการอื่น ๆ เช่น ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต บำเหน็จบำนาญ เป็นลำดับสุดท้าย

## ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน	M	SD	Rank
1. ได้รับการยอมรับนับถือ และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.43	.667	3
2. ได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงาน ความมีน้ำใจ และความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.43	.739	1

ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน	M	SD	Rank
3. บรรยากาศการทำงานมีความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ในขณะทำงานร่วมกัน	4.65	.655	4
4. มีการปรึกษาร่วมกันเสมอในการทำงานร่วมกันจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	4.39	.720	2
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.48		

จากตารางที่ 2 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญเป็นอันดับแรก การปรึกษาร่วมกันเสมอในการทำงานร่วมกันจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 ได้รับการยอมรับนับถือ และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สำคัญเป็นลำดับที่ 3 บรรยากาศการทำงานมีความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ในขณะทำงานร่วมกัน เป็นลำดับสุดท้าย

### ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตารางที่ 3

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	M	SD	Rank
1. มีอิสระในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การคิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ	4.48	.617	4
2. หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ	4.18	.788	3
3. อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในหน่วยงาน เช่น โต๊ะทำงาน เก้าอี้ เครื่องถ่ายเอกสาร น้ำดื่ม มีความสะดวกสบาย และเพียงพอต่อการใช้งาน	4.30	.844	1
4. หน่วยงานมีระบบความปลอดภัยที่เชื่อถือได้และมั่นคง	4.30	.844	1
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.32		

จากตารางที่ 3 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในหน่วยงาน เช่น โต๊ะทำงาน เก้าอี้ เครื่องถ่ายเอกสาร น้ำดื่ม มีความสะดวกสบาย และเพียงพอต่อการใช้งาน และ หน่วยงานมีระบบความปลอดภัยที่เชื่อถือได้และมั่นคง มีลำดับร่วมกันที่ ลำดับ 1 ร่วมกัน หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ เป็นลำดับที่ 3 อิสระในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การคิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ เป็นลำดับสุดท้าย

## ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 4

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	M	SD	Rank
1. การให้คำตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ ในอัตราที่เหมาะสมทำให้ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กร	4.18	.739	1
2. งานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัดและความสนใจของท่านทำให้ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กร	4.35	.692	3
3. การได้รับการยอมรับนับถือ และ ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาท่านทำให้ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กร	4.18	.739	1
4. องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีผู้บริหารที่ดี มีการฝึกอบรมและการทำงานให้แก่พนักงานทำให้ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กร	4.63	.579	4
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรด้านความผูกพันองค์กรโดยรวม	4.34		

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรการให้คำตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ ในอัตราที่เหมาะสม และ การได้รับการยอมรับนับถือ และ ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีลำดับร่วมกันที่ ลำดับ 1 ร่วมกัน งานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัดและความสนใจ เป็นลำดับที่ 3 องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีผู้บริหารที่ดี มีการฝึกอบรมและการทำงานให้แก่พนักงาน เป็นลำดับสุดท้าย

## ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรโดยรวม

ตารางที่ 5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรโดยรวม

ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรโดยรวม	M	SD	Rank
1. บริษัทให้การสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ที่สร้างโอกาสในการเรียนรู้กับบุคลากร	4.25	.830	2
2. องค์กรให้โอกาสแก่ท่านในการแสดงศักยภาพที่มีและใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ	3.95	.866	1



ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรโดยรวม	M	SD	Rank
3. หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายและแผนงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	4.45	.692	3
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	4.30	.641	4
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร ด้านระบบการให้ผลตอบแทน	4.24		

จากตารางที่ 5 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรด้านวัฒนธรรม องค์กรให้โอกาสแก่ท่านในการแสดงศักยภาพที่มีและใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีลำดับที่ ลำดับ 1 บริษัทให้การสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ที่สร้างโอกาสในการเรียนรู้กับบุคลากร มีลำดับที่ 2 หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายและ แผนงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เป็นลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 6

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยต่าง ๆ

ตัวแปรอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร	
	Pearson's Correlation	Sig. (1-tailed)
1. ปัจจัยด้านระบบการให้ผลตอบแทน	.421**	0.000
2. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน	.309**	0.000
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.651**	0.000
4. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	.486**	0.000

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยด้านระบบการให้ผลตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์เท่ากับ 0.421 โดยมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.00 โดยปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่า สัมประสิทธิ์สหพันธ์เท่ากับ 0.309 โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.00 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์เท่ากับ 0.651 โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับ

องค์กรในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.00 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์เท่ากับ 0.486 โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.00

ตารางที่ 7

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยต่าง ๆ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สัญชาติญี่ปุ่น	B	Beta	t	Sig
(Constant)	.502		2.435	0.15
1. ปัจจัยด้านระบบการให้ผลตอบแทน (X <sub>1</sub> )	.288	.297	6.888	.000
2. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน (X <sub>2</sub> )	-.065	-.064	-1.427	.154
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X <sub>3</sub> )	.561	.571	13.940	.000
4. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X <sub>4</sub> )	.077	.077	1.547	.123

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

R = 0.718, R<sup>2</sup> = 0.515, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.510, SEE = 0.391, F = 104.856, Sig = 0.000

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

- สมมติฐานที่ 1 การให้ผลตอบแทนส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันกับองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่าปัจจัยด้านการให้ผลตอบแทนส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันกับองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.288 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.00 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน 1

- สมมติฐานที่ 2 เพื่อนร่วมงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันกับองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่าปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันกับองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.065 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน 2

- สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันกับองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันกับองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.561 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.00 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน 3

#### 4. สมมติฐานที่ 4 วัฒนธรรมองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันกับองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันกับองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.770 อย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ 0.00 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน 4

### การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร ในด้านต่าง ๆ ปัจจัยด้านการให้ผล ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ว่ามีผลมากน้อยเพียงใดในการใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ในจังหวัดกรุงเทพมหานครได้ดีที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันดับรองลงมา ด้านการให้ผลตอบแทน ด้านวัฒนธรรมองค์กร และอันดับสุดท้าย ด้านเพื่อนร่วมงาน

#### ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นด้านการให้ผลตอบแทน

จากผลการวิจัย พบว่า ด้านให้ค่าตอบแทน ตามความรู้ความสามารถ และเพิ่มขึ้นหากมีการปฏิบัติงานเพิ่มเติม หรือทักษะใหม่ที่นำมาใช้ในงาน มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ระบบการให้ค่าตอบแทน การปรับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรมีมาตรฐานชัดเจน มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 ค่าตอบแทนพอเพียงแก่การดำรงชีวิตคือสำคัญเป็นลำดับที่ 3 และการให้เงินเพิ่มเติมสำหรับงานที่มีสถานการณ์เสี่ยงภัย และมีการให้สวัสดิการอื่น ๆ เช่น ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต บำเหน็จบำนาญ เป็นลำดับสุดท้าย

#### ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นด้านการเพื่อนร่วมงาน

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรด้านเพื่อนร่วมงาน ได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงาน ความมีน้ำใจ และความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญเป็นอันดับแรก การปรึกษาร่วมกันเสมอในการทำงานร่วมกันจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 ได้รับการยอมรับนับถือ และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สำคัญเป็นลำดับที่ 3 บรรยากาศการทำงานมีความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ ในขณะที่ทำงานร่วมกัน เป็นลำดับสุดท้าย

#### ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในหน่วยงาน เช่น โต๊ะทำงาน เก้าอี้ เครื่องถ่ายเอกสาร น้ำดื่ม มีความสะดวกสบาย และเพียงพอต่อการใช้งาน และ หน่วยงานมีระบบความปลอดภัยที่เชื่อถือได้และมั่นคง มีลำดับร่วมกันที่ ลำดับ 1 ร่วมกัน หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมที่

สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ เป็นลำดับที่ 3อิสระในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การคิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ เป็นลำดับสุดท้าย

### **ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นด้านวัฒนธรรมองค์กร**

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ ในอัตราที่เหมาะสม และการได้รับการยอมรับนับถือ และ ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีลำดับร่วมกันที่ ลำดับ 1 ร่วมกัน งานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัดและความสนใจ เป็นลำดับที่ 3 องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีผู้บริหารที่ดี มีการฝึกอบรมและการทำงานให้แก่พนักงาน เป็นลำดับสุดท้าย

### **ข้อเสนอแนะ**

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กรโดยรวม เรื่อง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันดับรองลงมา ด้านการให้ผลตอบแทน ด้านวัฒนธรรมองค์กร และอันดับสุดท้าย ด้านเพื่อนร่วมงาน จะทำให้ทำให้ทำารู้สึกผูกพันกับองค์กร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการทำวิจัยดังนี้

### **ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย**

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น เหมาะแก่การนำไปใช้ในการบริหารการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์บริษัทของทำ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน

### **ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นด้านการให้ผลตอบแทน**

จากผลการวิจัย พบว่า ด้านให้ค่าตอบแทน ตามความรู้ความสามารถ และเพิ่มขึ้นหากมีการปฏิบัติงานเพิ่มเติม หรือทักษะใหม่ที่นำมาใช้ในงาน มีความสำคัญเป็นอันดับแรก บริษัทควรมุ่งเน้นกับพนักงานที่มีความสามารถและ ตอบแทนเป็นรางวัลต่างๆ ให้แก่พนักงานที่มีประโยชน์ในองค์กร ให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานและพร้อมที่จะฝึกฝนเรียนรู้สิ่งใหม่เสมอ

### **ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นด้านการเพื่อนร่วมงาน**

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรด้านเพื่อนร่วมงาน ได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงาน ความมีน้ำใจ และความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ส่งเสริมความผูกพันในองค์กรให้มีการร่วมมือ มีน้ำใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม

### **ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในหน่วยงาน เช่น โต๊ะทำงาน เก้าอี้ เครื่องถ่ายเอกสาร น้ำดื่ม มีความสะดวกสบาย และเพียงพอต่อการใช้งาน และ หน่วยงานมีระบบความปลอดภัยที่เชื่อถือได้และมั่นคง มีลำดับร่วมกันที่ ลำดับ 1 ร่วมกัน นั้นหมายถึงการดูแล

พนักงานไม่ใช่เพียงเงินเดือน โบนัสแต่รวมถึงพื้นที่การทำงาน การพักผ่อน ให้พนักงานสามารถพักและผ่อนคลายก่อนกลับไปทำงานได้อย่างราบรื่นและไม่เหนื่อยล้าเกินไป

### ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นด้านวัฒนธรรมองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ ในอัตราที่เหมาะสม และการได้รับการยอมรับนับถือ และ ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีลำดับร่วมกันที่ ลำดับ 1 ร่วมกัน การถูกยอมรับในสังคมการทำงานญี่ปุ่นค่อนข้างลำบาก หากคนที่สามารถประสบความสำเร็จสำหรับจุดนี้ได้ ผลประโยชน์อื่นๆ จะหลั่งไหลเข้ามาจนคุณสามารถเป็นที่ยอมรับได้จากทุกที่

### ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น เป็นการมองในมุมเพียง 4 ด้าน ซึ่งอาจมีปัจจัยอีกมากมายที่น่าสนใจมานำเสนออีกในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำวิจัยในครั้งนี้มีเวลาจำกัดในการเก็บข้อมูลอาจส่งผลให้ไม่ชัดเจนมากนัก หากเวลาผ่านไปปัจจัยใหม่ๆ ก้าวเข้ามาเพื่อส่งผลในอนาคต
2. ปัจจัยในครั้งนี้มีเพียงขอบเขตในกรุงเทพฯ แต่สืบเนื่องจากบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในต่างจังหวัดของประเทศไทยมากมาย อาจส่งผลให้มีปัจจัยอื่นๆเพิ่มเติมมาอีกมากมาย
3. ปัจจัยในครั้งนี้สัมผัสเพียงพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น หากสนใจในแนวโน้มก็สามารถเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างได้อีกมากมาย

### กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ มีใจชื่อ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนติชม และ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ จนทำให้การทำวิจัยในครั้งนี้เสร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์แบบที่สุด ขอขอบคุณเหล่าผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ตรวจสอบแบบสอบถาม และได้ให้ความรู้เพิ่มเติมในการทำสารนิพนธ์นี้

ขอบคุณนางสาว อาพันธ์ชนก เพื่อนร่วมเรียนในชั้นนี้ที่ให้คำปรึกษาและคอยสอนการทำสารนิพนธ์นี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายขอขอบคุณมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่เป็นแหล่งการศึกษาเรียนรู้ในการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นางสาว อรสิมา มีน้อย

## เอกสารอ้างอิง

### วิทยานิพนธ์และงานวิจัยส่วนบุคคล

ภิญโญ สาร. (2517). การบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร วัฒนาพานิช จำกัด

ปาณิศรา ชุตทอง (2545). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานบริษัททกลีกรไทย สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะบริหารธุรกิจ, สาขาบริหารธุรกิจ

สกว สรรพคุณ (2547). การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่มสมบูรณเ็น สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร, คณะวิทยาศาสตร์

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2536) หน่วยที่ 5 ภาวะผู้นำ ประมวลสาระชุดทฤษฎี และแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8 หน้า 1-111 นนทบุรี : มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมราช.

จิรัชย์ พุฒิพงศ์. (2551) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซฟรอน ประเทศไทย สํารวจและผลิต จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

สุภาพร มหิกุล. (2548) การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรม

Work Group. 1993 Culture Perspectives on Organization. Cambridge, M.A : Ca, brodge University. John Wile and Sons.

### หนังสือและวรรณกรรม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธีระ फिल्ม และ ไชเท็กซ์

วิเชียร วิทญอดม. (2547). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ .ธีระ फिल्ม และ ไชเท็กซ์ จำกัด.

สมยศ นาวิการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร Management And Organization Behavior. กรุงเทพฯช บรรณกิจ.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2553). การจัดการสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Patterson, Suzannah A.1991. Organizational Culture and Performance in Academia. New York : Basic Books.