



วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานไทยในบริษัทผู้ผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี JAPANESE WORKING CULTURE AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN MANUFACTURING COMPANIES IN AMATA CITY CHONBURI INDUSTRIAL ESTATE

วันที่รับต้นฉบับบทความ: 30 มิถุนายน 2563
วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ: 11 ตุลาคม 2563
วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 21 ตุลาคม 2563

ชัยวิชิต พรหมมงคล*
Chaivichit Prommongkol
ทศพล ลือชาพัฒน์พร**
Tossapol Leuchapattanaporn

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทผู้ผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี และเพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่มีต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทผู้ผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานไทยในบริษัทผู้ผลิตสัญชาติญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (*t*-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรโดยรวมและรายด้านของพนักงานไทยในบริษัทผู้ผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อยู่ในระดับมาก และอิทธิพลของวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่มีต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทผู้ผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ได้แก่ การจ้างงานระยะยาว การมีส่วนร่วมต่อความรับผิดชอบ การเน้นความสามารถที่รอบด้าน และการให้ความสำคัญกับพนักงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น, ความผูกพันในองค์กร, นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

* บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการองค์การสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ปีการศึกษา 2562 e-Mail: chaivichit.pr@gmail.com

** อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี



ABSTRACT

This research is quantitative research by survey research method. The objectives of this research are to study the level of organizational commitment of Thai employees in manufacturing companies in Amata City Chonburi Industrial Estate, and to examine the influence of Japanese working culture affecting organizational commitment in manufacturing companies in Amata City Chonburi Industrial Estate. The samples of the study were 400 employees in manufacturing companies in Amata City Chonburi Industrial Estate. A questionnaire was used to collect data. Analysis statistics were Percentage, Mean, Standard Deviation, *t*-test, One-way Analysis of Variance (one-way ANOVA). The result of this research showed that: 1) the level of organizational commitment for employees in manufacturing companies in Amata City Chonburi Industrial Estate was high, and the factors of Japanese working culture affecting organizational commitment in manufacturing companies in Amata City Chonburi Industrial estate were long term employment, responsibilities involvement, multi skill oriented, and employees oriented, respectively.

Keywords: Japanese working culture, organizational commitment, Amata City Chonburi Industrial Estate.

บทนำ

การลงทุนจากต่างชาติในประเทศไทยมีอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยมีประเทศญี่ปุ่นเป็นกลุ่มนักลงทุนรายใหญ่ที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.00 ของมูลค่าการลงทุนจากต่างชาติทั้งหมด รองลงมาคือ จีนและสิงคโปร์ โดยข้อมูลจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนแห่งประเทศไทย (BOI) ในปี 2562 (คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, ออนไลน์, 2562) แสดงถึงจำนวนการขอรับการส่งเสริมการลงทุน 991 โครงการ มีมูลค่าเงินลงทุน 506,230 ล้านบาท ซึ่งคาดว่าโครงการเหล่านี้จะก่อให้เกิดการจ้างงานไม่น้อยกว่า 138,831 คน นอกจากนี้ประเทศไทยถือเป็นยุทธศาสตร์และภูมิศาสตร์สำคัญในการเข้ามาลงทุนของบริษัทญี่ปุ่น เนื่องจากตั้งอยู่กลางภูมิภาคอาเซียนที่การคมนาคมเชื่อมโยงกันตลอดทั่วทั้งภูมิภาค ประเทศไทยได้เปรียบอย่างมากเพราะลดต้นทุนด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ และมีแนวโน้มการเกิดนิคมอุตสาหกรรมใหม่เรื่อย ๆ เกิดการขยายตัวของธุรกิจภาคอุตสาหกรรม

บริษัทจากประเทศญี่ปุ่นมีบทบาทสำคัญในการทำให้เศรษฐกิจของประเทศเติบโต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและการจ้างแรงงานซึ่งเป็นคนท้องถิ่น ซึ่งนอกจากจะก่อให้เกิดรายได้แล้ว แรงงานในแต่ละตำแหน่งต่างก็ได้รับการฝึกฝนให้มีทักษะ มีความรู้ความชำนาญ มีฝีมือ



เพิ่มขึ้นโดยผ่านกระบวนการพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี การที่มีองค์กรธุรกิจญี่ปุ่นว่าจ้างพนักงานชาวไทยจำนวนมาก ทั้งพนักงานระดับปฏิบัติการจนถึงระดับบริหารเข้าปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจญี่ปุ่น ซึ่งถือเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการแบบญี่ปุ่น (Japanese management style) ก็ยอมรับนโยบายและรูปแบบต่าง ๆ มาจากบริษัทแม่ในประเทศญี่ปุ่น ไม่ว่าจะเป็นระบบบริหารคุณภาพโดยรวม (total quality management) การบริหารเชิงนโยบาย (policy deployment) ระบบการผลิตแบบทันเวลาพอดี (just in time) แนวคิดทางการบริหารในการปรับปรุงการทำงาน (Kaizen) ดังนั้นพนักงานชาวไทยที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเหล่านี้ก็จำเป็นต้องปฏิบัติตามรูปแบบการบริหารงานและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นนี้ด้วย

งานวิจัยที่ผ่านมาได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรของบริษัทญี่ปุ่นผลิตเม็ดพลาสติก ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะ จังหวัดชลบุรี (บุศญา บุญอนันต์, 2559) ศึกษารูปแบบวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (ปานจิต คชเสนี, 2558) ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (อรณิส จิโนวัฒน์, 2557) แต่ยังไม่มีการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นศึกษาวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทผู้ผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและพัฒนาสำหรับการร่วมคิด ร่วมวางแผนงาน และปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน อันจะนำไปสู่ความเป็นองค์กรที่เข้มแข็ง มีขวัญและกำลังใจที่ดี มีระดับคุณภาพและประสิทธิภาพการผลิตหรือการบริการที่ดี พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันที่ดี ต่อองค์กรจนสามารถสร้างผลกำไรสูงสุด และสามารถเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสรรค์สังคม สร้างความเจริญก้าวหน้าของทั้งสองประเทศร่วมกันตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทผู้ผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่มีต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทผู้ผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานไทยในบริษัทผู้ผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน



2. วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทผู้ผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ด้วยวิธีการสำรวจ (survey research method) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรคือ พนักงานคนไทยในบริษัทญี่ปุ่นที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำนวน 129,255 คน จาก 450 องค์กร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานคนไทยในบริษัทญี่ปุ่นที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการหาขนาดแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5 ของ Taro Yamane (Yamane, 1973, pp. 727-728) ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีจำนวน 398.77 ราย ผู้วิจัยจึงเก็บตัวอย่างจำนวน 400 ราย และแจกแบบสอบถามโดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (convenience sample)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	218	54.50
	หญิง	182	45.50
	รวม	400	100.00
ประสบการณ์ทำงาน ในบริษัทญี่ปุ่น	น้อยกว่า 1 ปี	11	2.75
	1-5 ปี	113	28.25
	6-10 ปี	130	32.50
	10 ปีขึ้นไป	146	36.50
	รวม	400	100.00
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ (staff)	256	64.00
	หัวหน้างาน (leader/supervisor)	98	24.50
	ผู้บริหาร (ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการหรือสูงกว่า)	46	11.50
	รวม	400	100.00



ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
แผนก/ฝ่ายในตำแหน่ง งานปัจจุบัน	ฝ่ายสำนักงาน	191	47.75
	ฝ่ายโรงงาน	205	51.25
	ฝ่ายคลังสินค้าและขนส่ง	4	1.00
	รวม	400	100.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	27	6.75
	20,000-30,000 บาท	148	37.00
	30,001-40,000 บาท	131	32.75
	40,001 บาทขึ้นไป	94	23.50
	รวม	400	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.50 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 61.20 มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทญี่ปุ่นมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.50 มีตำแหน่งงานในระดับเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 64.00 ทำงานอยู่ในฝ่ายโรงงาน คิดเป็นร้อยละ 51.20 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 ถึง 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.00

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น

วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น	N = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
ด้านความยึดมั่นในระบบอาวุโส	3.96	0.56	มาก	2
ด้านการทำงานเป็นทีม	3.94	0.59	มาก	3
ด้านความสุภาพอ่อนน้อม	3.98	0.53	มาก	1
ด้านการจ้างงานระยะยาว	3.89	0.65	มาก	4
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.61	0.70	มาก	9
ด้านการมีส่วนร่วมต่อความรับผิดชอบ	3.85	0.62	มาก	5
ด้านการปรับตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป	3.65	0.67	มาก	8
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	3.82	0.65	มาก	6
ด้านการเน้นความสามารถที่รอบด้าน	3.80	0.70	มาก	7
ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน	3.82	0.67	มาก	6
รวม	3.83	0.49	มาก	



จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานไทยในบริษัทผู้ผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสุภาพอ่อนน้อม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ด้านความยืดหยุ่นในระบบอาวุโส ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ด้านการจ้างงานระยะยาว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ด้านการมีส่วนร่วมต่อความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เท่ากัน ด้านการเน้นความสามารถที่รอบด้าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ด้านการปรับตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

ความผูกพันในองค์กร	N = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์	3.88	0.65	มาก	1
ด้านความผูกพันเชิงการคงอยู่	3.69	0.70	มาก	3
ด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน	3.76	0.72	มาก	2
รวม	3.83	0.49	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานไทยในบริษัทผู้ผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และด้านความผูกพันเชิงการคงอยู่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานไทยในบริษัทผู้ผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน



ตารางที่ 4 ความผูกพันในองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ความผูกพัน ในองค์กร	ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	ประสบการณ์ ทำงาน ในบริษัทญี่ปุ่น	ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน	แผนก/ฝ่าย ในปัจจุบัน	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน
ค่าสถิติ t หรือ F	-1.67*	5.23*	3.92*	4.24*	3.36*
ค่าเฉลี่ย ของแต่ละ กลุ่ม	ชาย ($\bar{X} = 3.73$)	น้อยกว่า 1 ปี ($\bar{X} = 3.74$)	เจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.71$)	ฝ่ายสำนักงาน ($\bar{X} = 3.87$)	ต่ำกว่า 20,000 บาท ($\bar{X} = 3.83$)
	หญิง ($\bar{X} = 3.83$)	1-5 ปี ($\bar{X} = 3.84$)	หัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.84$)	ฝ่ายโรงงาน ($\bar{X} = 3.69$)	20,001-30,000 บาท ($\bar{X} = 3.76$)
		6-10 ปี ($\bar{X} = 3.60$)	ผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.97$)	ฝ่ายคลังสินค้า และขนส่ง ($\bar{X} = 3.65$)	30,001-40,000 บาท ($\bar{X} = 3.67$)
		10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.88$)			40,001 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 4.93$)

* $p < .05$

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ทำงาน ในบริษัทญี่ปุ่น ตำแหน่งงานในปัจจุบัน แผนก/ฝ่ายในตำแหน่งงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่

ด้านเพศ พนักงานเพศหญิงจะมีความผูกพันในองค์กรมากกว่าเพศชาย

ด้านประสบการณ์ทำงานในบริษัทญี่ปุ่น พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี ประสบการณ์ 1-5 ปี และ 6-10 ปี

ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน พนักงานตำแหน่งผู้บริหารจะมีความผูกพันในองค์กรมากกว่า พนักงานตำแหน่งหัวหน้างานและตำแหน่งเจ้าหน้าที่

ด้านแผนก/ฝ่ายในตำแหน่งงานปัจจุบัน พนักงานที่ทำงานในฝ่ายสำนักงานจะมีความผูกพันในองค์กรมากกว่าพนักงานที่ทำงานในฝ่ายโรงงาน และฝ่ายคลังสินค้าและขนส่ง

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จะมีความผูกพันในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ระหว่าง 20,001-30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท



สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทผู้ผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ตารางที่ 5 วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมของพนักงาน

วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น	ความผูกพันในองค์กร	
	B	t
ด้านความยืดหยุ่นในระบบอาวุโส	0.10	1.81
ด้านการทำงานเป็นทีม	0.01	0.27
ด้านความสุภาพอ่อนน้อม	0.02	0.39
ด้านการจ้างงานระยะยาว	0.28	6.68*
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	-0.00	-0.06
ด้านการมีส่วนร่วมต่อความรับผิดชอบ	0.20	4.13*
ด้านการปรับตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป	0.03	0.74
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	0.01	0.24
ด้านการเน้นความสามารถที่รอบด้าน	0.14	3.23*
ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน	0.17	3.85*

$$R^2 = 0.79 * p < .05$$

จากตารางที่ 5 พบว่าวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนสี่ด้าน ซึ่งสามารถพิจารณาค่าคะแนนมาตรฐานเรียงลำดับน้ำหนักความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การจ้างงานระยะยาว การมีส่วนร่วมต่อความรับผิดชอบ การให้ความสำคัญกับพนักงาน และการเน้นความสามารถที่รอบด้าน ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในองค์กรโดยรวมของพนักงานไทยในบริษัทผู้ผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ ด้านความผูกพันเชิงการคงอยู่ และด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน อาจเป็นเพราะพนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมให้ความร่วมมือและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดผลสำเร็จในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ประชา ดุจมะยูร (2556) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อ



องค์กร ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่าพนักงานประจำในองค์กรธุรกิจญี่ปุ่น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับพนักงานที่ดีควรมีความรัก และความภักดีต่อองค์กร รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เต็มกำลัง เนื่องมาจากการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานไทยในบริษัทผู้ผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะชาติ ชลบุรี ที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านประสบการณ์การทำงานในบริษัทญี่ปุ่น ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน ด้านแผนก/ฝ่ายในตำแหน่งงานปัจจุบัน และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ วรรณวรงค์ ศรีสุขำ (2549) ที่พบว่า ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน บริษัท มินิแบไทย จำกัด สาขาบางปะอิน จังหวัดอยุธยา ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะประสบการณ์การทำงานมากขึ้น ตำแหน่งงานสูงขึ้น ผลตอบแทนที่ได้รับก็จะสูงขึ้นด้วย อีกทั้งลักษณะงานที่รับผิดชอบจะมีส่วนช่วยให้พนักงานแสดงความสามารถที่มีได้อย่างเต็มที่จนเกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือจากผู้บังคับบัญชามากขึ้น จึงทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกถึงความมั่นคงที่องค์กรให้ความสำคัญกับความทุ่มเทและความภักดีของพนักงาน ทำให้พนักงานยิ่งอยากอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะยังทำงานกับองค์กรนี้มากก็ยิ่งได้รับการยอมรับและผลตอบแทนในด้านต่าง ๆ มากขึ้น เมื่อพนักงานอยากทำงานกับองค์กรต่อไป แนวโน้มของการเปลี่ยนงานของพนักงานก็จะลดลงด้วย

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทผู้ผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะชาติ ชลบุรี พบว่าวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมแตกต่างกันในด้านการจ้างงานระยะยาว ด้านการเน้นความสามารถที่รอบด้าน ด้านการมีส่วนร่วมต่อความรับผิดชอบ และด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ ประชา ดุจมะยูธ (2556) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่ารูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น องค์กรควรมีนโยบายการบริหารองค์กรที่สามารถสร้างความรู้สึกที่มั่นคงต่อการทำงานของพนักงาน มอบหมายงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ของตนในการมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานและความสำเร็จขององค์กร



โดยเปิดโอกาสให้ได้ประยุกต์ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพงานของหน่วยงานผ่านกิจกรรม Small Group, QC Cycle หรือกิจกรรม Idea Suggestion เป็นต้น องค์กรควรศึกษาระบบวิธีการประเมินผลการทำงานให้มีความชัดเจนและเหมาะสม โดยประยุกต์ใช้ระบบบริหารนโยบาย (Hoshin Kanri) ประเมินผลงานของพนักงานตามผลสำเร็จของงาน (KPI) และกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (career path) ให้ชัดเจน ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีเป้าหมายและทุ่มเทในการทำงานจนเกิดเป็นความผูกพันในองค์กร รวมทั้งมีระบบการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถให้กับพนักงานในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ อีกทั้งต้องมีการจัดการด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงทั้งด้านหน้าที่การงานและมีความปลอดภัยตลอดระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร

2. ด้านความผูกพันในองค์กรที่เกี่ยวกับความผูกพันเชิงการคงอยู่ มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาทบทวนโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมให้แก่พนักงานในองค์กร โดยอ้างอิงข้อมูลโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการจากองค์กรอื่นในอุตสาหกรรมโดยไม่จำกัดเฉพาะองค์กรสัญชาติญี่ปุ่นเท่านั้น จำเป็นต้องอ้างอิงจากองค์กรหลากหลาย เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้และสวัสดิการ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้พนักงานลาออกเพื่อไปทำงานในองค์กรอื่น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายขอบเขตการศึกษาวิจัยไปยังพื้นที่อื่น

2. การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) อาจทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกไม่เพียงพอ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเปลี่ยนไปใช้วิธีแบบผสมผสาน ทั้งการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (qualitative research) ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลทั้งแนวกว้างและแนวลึกมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านความต้องการและความผูกพันในองค์กรกับปัจจัยอื่น เช่น ภาวะผู้นำ การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน ทั้งพนักงานที่ยังปฏิบัติงานอยู่และพนักงานที่ลาออกไปแล้ว เพื่อให้ทราบเหตุผลที่แท้จริง

บรรณานุกรม

คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2562). *สถิติการให้การส่งเสริมการลงทุน* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://www.boi.go.th/index.php?page=statistics_foreign_direct_investment [2562, 20 มกราคม].



- บุศญา บุญอนันต์. (2559). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรของบริษัท ฐานผู้ผลิตเม็ดพลาสติก ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะ จังหวัดชลบุรี. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 13(4), หน้า 217-224.
- ประชา ดุจมะยูธ. (2556). *รูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- ปานจิต คชเสนี. (2558). *วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานไทยของบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ แขนงวิชาวิทยาการจัดการ, สำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พัฒน์นรี จิตรมงคลสุข. (2552). *ความคิดเห็นของชาวญี่ปุ่นที่มีต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของพนักงานชาวไทย: กรณีศึกษา บริษัทลูกค้าของบริษัท โอมี คอร์ปอเรชั่น จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาวิทยาการจัดการ, สำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรรณวรางค์ ศรีสุขคำ. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มินิแบไทย จำกัด สาขาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุนันทา เสียงไทย. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่นในเมืองไทย. *วารสารญี่ปุ่นศึกษา*, 32(2), หน้า 1-17.
- อรณัส จิโนวัฒน์. (2557). *คุณลักษณะส่วนบุคคลวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York, NY: Harper & row.