

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น

ในเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

**FACTORS INFLUENCING DECISION TO APPLY FOR WORK IN
JAPANESE COMPANIES IN WATTANA DISTRICT**

นิตยา ชื่นอารมณ orm24_nittaya@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่น ในเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร; (2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ชื่อเสียงองค์กร และค่านิยม; (3) เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นของผู้ตอบแบบสอบถาม; (4) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น; และ (5) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-35 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท และมีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 4-6 ปี ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานแตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานแตกต่างกัน และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานต่างกันมีระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานแตกต่างกัน การวิเคราะห์ค่าสถิติการถดถอยเชิงพหุคูณพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น โดยด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่านิยม ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านชื่อเสียงองค์กร และด้าน โอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ตามลำดับ การวิเคราะห์ทางสถิติทั้งหมดดำเนินการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05

คำสำคัญ: บริษัทญี่ปุ่น, เขตวัฒนา, ตัดสินใจเลือกสมัครงาน

Abstract

The objectives of this research were (1) to investigate the demographics data of the samples including gender, age, education level, average monthly income and working life of employees in Japanese companies in Wattana district; (2) to examine the perceptions regarding the motivation factors such as job description, learning opportunities and self-development, opportunity to career advancement, job security, compensation and welfare, corporate reputation, and values; (3) to examine the level of decision to apply for work in Japanese companies of the respondents; (4) to examine

the influence of demographics data on decision to apply for work in Japanese companies; and (5) to examine the influence of motivation factors on decision to apply for work in Japanese companies.

The researcher utilized questionnaire to collect data from the respondents. The questionnaire included 3 parts. Part 1 collected demographic data of the respondents. Part 2 collected data regarding the motivation factors on decision to apply for work in Japanese companies. Part 3 collected data regarding the level of decision to apply for work in Japanese companies of the respondents.

Results found that most of the respondents were female, age between 26-35 years, education was at the bachelor's degree level, average monthly income 25,001-35,000 Baht and working experience between 4-6 years. Respondents in different age groups had different levels of decision to apply for work. Respondents with different average monthly income had different levels of decision to apply for work. And respondents with different working life had different levels of decision to apply for work. The Multiple Regression Analysis revealed that motivation factors influenced on decision to apply for work in Japanese companies. Job security had the highest impact on decision to apply for work in Japanese companies followed by values, compensation and welfare, corporate reputation, and learning opportunities and self-development, respectively. All statistical analysis were performed at .05 significance level.

Keyword: Japanese companies, Wattana district, decision to apply for work

บทนำ

ในปัจจุบันหลายองค์กรกำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับการดึงดูดและรักษาพนักงานเก่งๆ ให้อยู่กับองค์กร เนื่องจากตลาดแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทรนด์การทำงานอิสระกำลังได้รับความสนใจจากคนทำงานมากขึ้น การทำงานประจำที่ได้รับค่าตอบแทนสูงเพียงอย่างเดียวอาจไม่ใช่คำตอบของคนทำงานในยุคนี้ ดังนั้นองค์กรต้องปรับตัวและวางแผนเพื่อรับมือกับปัญหาดังกล่าว ที่สำคัญต้องทำความเข้าใจถึงสิ่งที่คนทำงานยุคนี้ต้องการ เพราะพวกเขาพร้อมจะเปลี่ยนงานเสมอหากได้รับโอกาสที่ดีกว่า อีกทั้งในปัจจุบันทัศนคติในการเลือกงานของคนยุคนี้ ก็ยังหันมาให้ความสำคัญกับบริษัทหรือองค์กรที่มีความมั่นคงใหญ่โต มีชื่อเสียงมายาวนาน อยู่ในอุตสาหกรรมที่กำลังเติบโต หรือการได้ทำงานในบริษัทข้ามชาติ ทำงานแล้วมีโอกาสก้าวหน้าเติบโตมากกว่าการเลือกที่เงินเดือนและสวัสดิการ ขณะที่การได้ทำงานในองค์กรที่มีความน่าสนใจให้เรียนรู้ และได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ก็เป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรแห่งนั้น

นอกจากนี้ยุคปัจจุบันยังเป็นยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาการอย่างรวดเร็ว ตลาดแรงงานก็มีการแข่งขันสูงมากเช่นกัน แต่การได้ทำงานในที่ทำงานดีๆ มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายงานก็ยังคงเป็นเป้าหมายของใครหลายคนที่มีมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเอง "บริษัทข้ามชาติ" เป็นอีกหนึ่งตัวเลือกที่น่าสนใจของคนยุคนี้เช่นกัน การสมัครงานบริษัทข้ามชาติมักจะเป็นบริษัทยักษ์ใหญ่จ่ายเงินเดือนสูงมีสวัสดิการมากมายตามนโยบายองค์กรอยู่แล้ว และมักจะมีสโตร์การทำงานที่ใครๆก็ใฝ่ฝันอยากจะเข้าทำงาน ดูแล้วมันอินเตอร์ ดูโก้ น่าอวดโชว์ให้คนอื่นได้รับรู้ว่ากำลังทำงานอยู่ที่แห่งนี้ (กานูวัฒน์ ษารักษ์, 2559)

หากนึกถึงประเทศที่มีบริษัทข้ามชาติที่เป็นผู้นำทางด้านอุตสาหกรรมของโลกที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยจะเป็นใครไปไม่ได้ถ้าไม่ใช่ "ญี่ปุ่น" ที่เป็นประเทศสำคัญใน

การผลักดันเศรษฐกิจของเอเชีย และของโลกในปัจจุบัน มีบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นเข้ามาตั้ง
ฐานการผลิตอยู่มากมาย ปัจจุบันนี้ตัวเลขการลงทุนของญี่ปุ่นในไทยเพิ่มขึ้นอย่างมี
นัยสำคัญในปี 2561 มีปริมาณเงินลงทุนในการยื่นขอส่งเสริมการลงทุนจากบีโอไอสูง
ที่สุดด้วยจำนวน 334 โครงการคิดเป็นร้อยละ 32 ของโครงการลงทุนจากต่างชาติทั้งหมด
โดยเงินลงทุนมาจากโครงการขนาดใหญ่ อาทิ กิจการผลิตรถยนต์ไฟฟ้าแบบผสม กิจการ
ผลิตเคมีภัณฑ์หรือพอลิเมอร์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม กิจการผลิตเครื่องปรับอากาศที่ใช้
เทคโนโลยีขั้นสูง กิจการผลิตโลหะ กิจการผลิตชิ้นส่วนยานพาหนะ เป็นต้น (กอง
บรรณาธิการรอยซ์ทีวี, 2562) ดังนั้นจากข้อมูลดังกล่าวก็ทำให้ทราบว่าบริษัทข้ามชาติใน
ประเทศไทยอย่างบริษัทญี่ปุ่นก็เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่มาลงทุนหรือเปิดกิจการอยู่เป็น
จำนวนมาก และเป็นองค์กรที่พร้อมจะดึงผู้คนเก่งๆ และคนมีความสามารถให้เข้าไป
ทำงานด้วยได้

จากความสำคัญของปัญหาการแข่งขันที่รุนแรงของตลาดแรงงานในปัจจุบัน และ
ทัศนคติในการเลือกงานของคนยุคนี้ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจึงเป็น
สาเหตุที่ทำให้ต้องการศึกษาเพื่อจะทำให้เข้าใจถึง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ
ตัดสินใจเลือกสมัครงานกับญี่ปุ่น โดยเฉพาะพนักงานออฟฟิศที่ทำงานอยู่ในบริษัทญี่ปุ่น
ย่านใจกลางเมือง ในเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ว่ามีเหตุผลอย่างไรในการตัดสินใจ
เลือกเข้าทำงาน เพื่อที่จะสามารถนำมาเป็นหลักในการปรับใช้ในการบริหารจัดการด้าน
ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของผู้วิจัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นแนวทาง
ในการวางกลยุทธ์แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการคัดเลือก สรรหา สร้างแรงจูงใจให้
คนเก่งๆ มีความสามารถเข้าร่วมงานกับองค์กรของผู้วิจัยในอนาคตได้ ทรัพยากร
บุคคลผู้ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายและทำให้องค์กร
บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้วางไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท ژیปุ่น ในเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานของพนักงานในบริษัท ژیปุ่น
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ชื่อเสียงองค์กร และค่านิยม ของพนักงานในบริษัท ژیปุ่น
3. เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท ژیปุ่นของพนักงานในบริษัท ژیปุ่น
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท ژیปุ่น
5. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ชื่อเสียงองค์กร และค่านิยม ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท ژیปุ่น

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท ژیปุ่นต่างกัน
2. พนักงานมีปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท ژیปุ่น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานออฟฟิศในบริษัทญี่ปุ่น ย่านธุรกิจ ใจกลาง กรุงเทพมหานคร มีจำนวนประมาณ 390,000 คน (ข้อมูลจากสำนักงานสนับสนุนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สังกัดองค์การส่งเสริมการค้าต่างประเทศของญี่ปุ่น หรือ JETRO (Japan External Trade Organization), 2557)

โดยในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้หลักการคำนวณ สูตรของ Yamane (กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์, 2559, หน้า 184) ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 400 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานออฟฟิศเหล่านี้ โดยวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (convenience sampling)

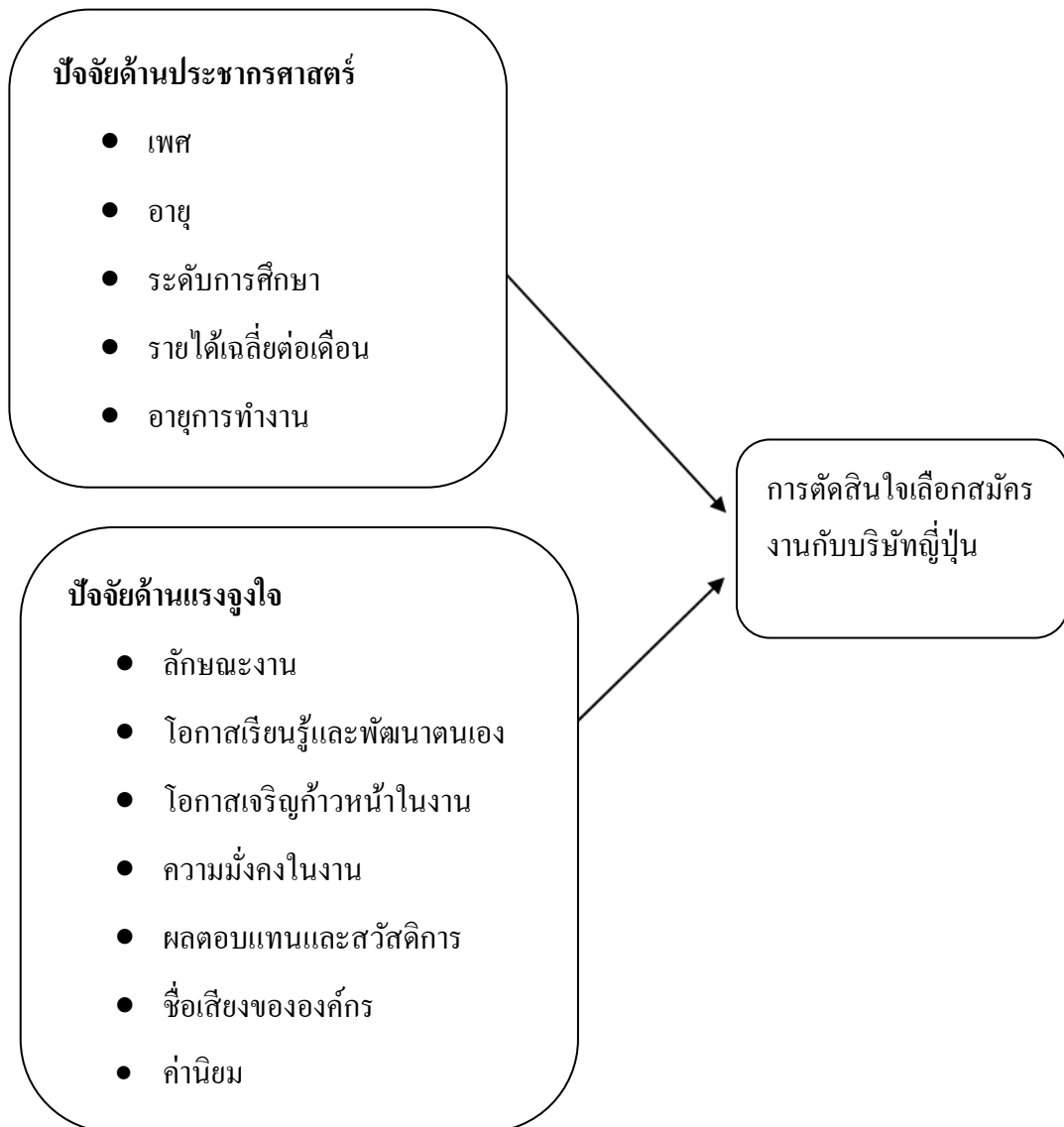
สถานที่ที่ใช้ในการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง คือ ย่านธุรกิจใจกลางเมือง โดยระบุเป็นเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร และระยะเวลาที่ศึกษาคือ เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2562

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม มากำหนดกรอบแนวความคิดของงานวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น (ตัวแปรอิสระ)

ตัวแปรตาม



เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (closed-ended question) และคำถามปลายเปิด (open-ended question) ซึ่งมี 3 ส่วนใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบให้เลือกตอบจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น โดยมีเนื้อหา จำนวน 36 ข้อ แบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ

1. ด้านลักษณะงาน ข้อ 1-4
2. ด้านโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาตัวเอง ข้อ 5-9
3. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน ข้อ 10-14
4. ด้านความมั่นคงในงาน เท่ากับ ข้อ 15-19
5. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ข้อ 20-26
6. ด้านชื่อเสียงขององค์กร ข้อ 27-31
7. ด้านค่านิยม ข้อ 32-36

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น โดยมีเนื้อหา จำนวน 5 ข้อ คือ ข้อ 1-5

โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 จะเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของ Likert โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับตามความคิดเห็น

เกณฑ์การให้คะแนนของ Likert มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2

เห็นด้วยน้อยที่สุด

1

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้ประเมินแรงงูใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอัตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับคะแนน}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแบ่งความคิดเห็นด้านแรงงูใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ได้ดังนี้

ระดับคะแนน 1.00 -1.80 คะแนน หมายถึง แรงงูใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับคะแนน 1.81- 2.60 คะแนน หมายถึง แรงงูใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น อยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 2.61- 3.40 คะแนน หมายถึง แรงงูใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 3.41-4.20 คะแนน หมายถึง แรงงูใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น อยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 4.21 -5.00 คะแนน หมายถึง แรงงูใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น อยู่ในระดับมากที่สุด

การสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบเครื่องมือวัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงูใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น

ขั้นที่ 2 กำหนดขอบเขตหรือนิยามตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยเพื่อนำข้อมูลทั้งหมดมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาขอบเขตการวิจัย

ขั้นที่ 3 สร้างแบบสอบถาม 3 ส่วน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 5 การทดสอบความเที่ยงตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและด้านการศึกษารวม 3 ท่าน ได้แก่ (1) ผศ.ดร. ประไพทิพย์ ลือพงษ์ (2) นางสาวประภาวี ชุ่มจิตต์ และ (3) นางสาวเกษรา ปลอดโยธา ตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของข้อคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยวิธีการหาค่า IOC (item-objective congruence index) คำนีความสอดคล้องที่ 0.5 ขึ้นไป หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 6 หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะวิจัย จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach Alpha coefficient) ซึ่งค่าแอลฟาที่ได้แสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นมาก ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละด้าน มีดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน เท่ากับ 0.792
2. ด้านโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาตัวเอง เท่ากับ 0.819
3. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน เท่ากับ 0.921
4. ด้านความมั่นคงในงาน เท่ากับ 0.831
5. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เท่ากับ 0.855
6. ด้านชื่อเสียงขององค์กร เท่ากับ 0.819
7. ด้านค่านิยม เท่ากับ 0.728
8. ด้านระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น เท่ากับ 0.883

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้มีสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ขนาดของข้อมูล ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงานของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่น

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) เพื่อวัดแนวโน้มสู่ส่วนกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดลักษณะการกระจายข้อมูลของระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ชื่อเสียงองค์กร และค่านิยมของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่น และเพื่อวัดลักษณะการกระจายข้อมูลของระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นของพนักงาน

3. สถิติ independent sample t test เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างชายและหญิงในด้านการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น

4. สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน ซึ่งในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post-hoc analysis) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างนั้นเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มใด โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's test)

5. สถิติ Multiple Linear Regression Analysis (MLR) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ชื่อเสียงองค์กร และค่านิยมส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-35 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท และมีอายุการทำงาน 4-6 ปี
2. กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานในด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านค่านิยม ส่วนด้านอื่นๆ กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกอยู่ในระดับปานกลาง อันได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง และด้านชื่อเสียงขององค์กร ส่วนด้าน โอกาสเจริญก้าวหน้าในงานมีแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. ระดับการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นของกลุ่มตัวอย่าง ย่านธุรกิจใจกลางเมืองในเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเลือกสมัครเข้าทำงานในบริษัทญี่ปุ่น โดยการตัดสินใจจากประสบการณ์ของตัวเอง อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความรู้ถึงการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในบริษัทญี่ปุ่น ณ ปัจจุบัน ผลวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
4. ผลการทดสอบสมมติฐาน กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ในด้านอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นต่างกัน ส่วนด้านเพศ และระดับการศึกษาต่างกันมีการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นไม่ต่างกัน
5. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น โดยด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่านิยม ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านชื่อเสียงองค์กร และด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ตามลำดับ การวิเคราะห์ทางสถิติทั้งหมดดำเนินการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05

การอภิปรายผล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ในเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น จากผลการวิจัยพบว่า อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานต่างก็มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ ยารักษ์ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัดของพนักงานปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเลือกทำงานที่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ที่ได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดพบว่า บุคคลที่มีอายุการทำงานมากกว่า จะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง มีผลงานสูง และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิต และประโยชน์ต่อองค์กรสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าคนที่อายุการทำงานในองค์กรมาก จะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะ โอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อยประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย อีกทั้งพนักงานที่มีอายุงานมากจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ส่วนปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษามีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติเรก นวลศรี และคณะ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยในการเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยในการเลือกอาชีพไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ

ตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์น
นอร์ธ จังหวัดระยอง โดยพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือก
ทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โอกาส
เจริญก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ชื่อเสียงองค์กร และ
ค่านิยม ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น การวิจัยพบว่า โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสเรียนรู้
และพัฒนาตนเอง ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ชื่อเสียงองค์กร และ
ค่านิยม มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น ซึ่งอยู่ในระดับมาก
สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อ
การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ผลวิจัยพบว่า
ปัจจัยด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ
ชื่อเสียงองค์กร และค่านิยม มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงบวกต่อการเลือกสมัครงาน ซึ่ง
มีประเด็นอภิปราย ดังนี้

2.1 โอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับ
บริษัทญี่ปุ่น นั่นคือ มีโอกาสได้ไปศึกษาต่อเพื่อพัฒนาทักษะของตนเอง มีโอกาสได้
ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ มีโอกาสฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อย่าง
ต่อเนื่อง มีโอกาสได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และองค์กรมีการ
นำความรู้ใหม่ๆ มาเผยแพร่ให้กับพนักงานอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือก
สมัครงานของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากผู้สมัครงานต่างต้องการร่วมงานกับองค์กรที่
สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ซึ่งส่งผลให้
พนักงานได้มีโอกาสนในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น และเพื่อเพิ่ม
ทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเองได้ ย่อมส่งผลต่อการตัดสินใจเลือก
สมัครเข้าทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับ
บริษัทญี่ปุ่น แสดงให้เห็นว่า องค์กรมีความมั่นคง องค์กรมีโอกาสดิบโตในอนาคต ถ้า
ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และผลงานได้มาตรฐาน ก็จะสามารถทำงานในองค์กร

ได้ตลอดไป งานที่ทำอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป และงานที่ทำอยู่นั้นเป็นสายงานที่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทนั้นๆ

2.3 ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อการเลือกทำงานในบริษัทญี่ปุ่น แสดงให้เห็นว่า เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับระดับการศึกษา หรือความสามารถ อัตราการปรับเพิ่มขึ้นของเงินเดือนมีความเหมาะสม จำนวนเงินโบนัสประจำปีมีความเหมาะสม ค่าล่วงเวลามีความเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบในงาน สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสบทบมีความเหมาะสม และจำนวนวันลาพักร้อนมีความเหมาะสม ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานของกลุ่มตัวอย่าง

2.4 ปัจจัยด้านด้านชื่อเสียงองค์กร มีผลต่อการเลือกทำงานในบริษัทญี่ปุ่น แสดงให้เห็นว่า องค์กรเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป องค์กรเป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ องค์กรมีชื่อเสียงในด้านการทำงานให้ความสำคัญกับพนักงาน องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาลูกค้า และองค์กรมีบทบาทช่วยเหลือสังคม (การทำกิจกรรมที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

2.5 ปัจจัยด้านด้านค่านิยม มีผลต่อการเลือกทำงานในบริษัทญี่ปุ่น แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการทำงานในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับงานที่เน้นความสัมฤทธิ์ผล ต้องการทำงานในองค์กรที่มีตำแหน่งที่ได้รับการยกย่องในสังคม ต้องการทำงานในบริษัทข้ามชาติ ต้องการทำงานในองค์กรที่มีชาวต่างชาติ เพราะมีโอกาสได้ฝึกภาษา และต้องการทำงานในองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการบริหารงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทนั้นๆ

3. จากการได้นำแบบสอบถามไปสำรวจ มีกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

เนื่องจากบริษัทญี่ปุ่นเข้ามาเปิดกิจการอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้ผู้สมัครงานมีตัวเลือกและมีโอกาสได้เข้ามาทำงานในบริษัทญี่ปุ่นมากกว่าที่อื่นๆ ซึ่งลักษณะการทำงานในองค์กรแบบญี่ปุ่นเหมาะกับคนทั่วไป แต่สำหรับคนเก่งที่ต้องการความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตอย่างรวดเร็วเป็นพิเศษ (เน้นผลงานมากกว่าความสัมพันธ์ทางสังคม)

อาจจะยังไม่ใช่คำตอบสักเท่าใดนัก เนื่องจากองค์กรแบบญี่ปุ่นจะเติบโตอย่างช้าๆ ก่อนข้างแตกต่างจากลักษณะการทำงานขององค์กรสัญชาติอเมริกา รวมถึงมีการทำงานตามลำดับขั้นตอนอย่างชัดเจนกว่า มีความเข้มงวดในการทำงานทุกขั้นตอน และมีระเบียบวินัย และข้อปฏิบัติในการทำงานเยอะมากเช่นกัน ทำให้การทำงานกับบริษัทญี่ปุ่นจะมีภาวะความกดดันสูงมาก ซึ่งแตกต่างจากลักษณะการทำงานกับองค์กรสัญชาติอเมริกาอย่างมาก คนที่ใจร้อนและชอบทำงานแบบอิสระ อาจจะอยากทำงานกับองค์กรสัญชาติอเมริกามากกว่า แต่อย่างไรก็ตามการทำงานกับบริษัทญี่ปุ่นก็มีความมั่นคง เพราะบริษัทญี่ปุ่นจะมีระบบการจ้างงานตลอดชีพ จ้างกันไปจนเกษียณ และมีข้อดีในเรื่องการจ่ายโบนัสให้เป็นจำนวนเยอะ บริษัทบางแห่งจ่ายปีละ2ครั้ง ส่วนใหญ่ไม่ต่ำกว่า3เดือน รวมถึงมีสวัสดิการต่างๆ โดยรวมถือว่าดีมาก ครอบคลุมในทุกๆด้านของการใช้ชีวิต ซึ่งอาจกล่าวได้ว่านี่เป็นเหตุผล และปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. ด้านความมั่นคงในงาน องค์กรควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานว่าองค์กรจะสามารถดำรงอยู่ได้ด้วยความมั่นคง ซึ่งผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาก็ต้องให้ข้อมูลกับพนักงานเพื่อให้รับทราบและเข้าใจสถานการณ์ของบริษัท รวมถึงทำให้พนักงานตระหนักถึงความสำเร็จของการทำงาน มีผลต่อการสร้างความมั่นคงในงานของพนักงานด้วย
2. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ องค์กรควรกำหนดกรอบของเงินเดือนตามความรู้ความสามารถเพื่อนำไปเป็นส่วนหนึ่งในการปรับเงินเดือนขึ้นให้กับพนักงานทั้งนี้ องค์กรควรมีการสำรวจระดับกรอบของเงินเดือนเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ ที่อยู่ในสายงานเดียวกันรวมถึงสำรวจสถานะเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ แนวโน้มเศรษฐกิจ และมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์นั้นๆ อยู่เสมอ
3. ด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม ฝึกทักษะทางด้านต่างๆอยู่เสมอ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง อย่างต่อเนื่อง แสดงให้พนักงานเห็นถึง
โอกาสทางด้านต่างๆ ที่จะได้รับในอนาคต

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับ
บริษัทญี่ปุ่น โดยแยกออกเป็นแต่ละกลุ่มธุรกิจ เพื่อนำมาเปรียบเทียบให้มีความชัดเจน
มากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกับบริษัท
ญี่ปุ่นในปัจจุบันควบคู่กันไปด้วย

3. ควรทำการศึกษาตัวแปรด้านใดด้านหนึ่งเพิ่มขึ้นอย่างละเอียด และเจาะจงมาก
ขึ้น ทั้งนี้เพื่อความชัดเจน และสามารถเสนอแนวทางในการปรับปรุงงานขององค์กร ให้
เป็นสิ่งที่จูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานของพนักงานได้อย่างตรงจุดและ
เหมาะสมมากยิ่งขึ้น เช่น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมของงาน เป็นต้น

4. ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่นๆ
เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเฉพาะเจาะจง เพื่อให้ผลการวิจัยมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้
ที่นำไปใช้สูงสุด เช่น การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม
(Focus Group) ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีโตเลียม (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กฤษฎา ตั้งชัยศักดิ์. (2559). *วิธีการวิจัยทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: แคนเน็กซ์ อินเตอร์คอร์ท ปอเรชั่น.
- กองบรรณาธิการวอยซ์ทีวี. (2562). *เผย 10 สุดยอดองค์กรในฝัน ปี 60*. ค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2562, จาก <https://www.voicetv.co.th/read/538519>
- บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง*. วารสารบริหารธุรกิจ, เทคโนโลยีมหานคร.
- พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง*. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภาณุวัฒน์ ษารักษ์. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ดกรุงเทพฯ.
- สำนักงานสนับสนุนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สังกัดองค์การส่งเสริมการค้าต่างประเทศของญี่ปุ่น หรือ JETRO (Japan External Trade Organization). (2557). *ทิศทางและแนวโน้มของการลงทุนโดยตรงจากประเทศญี่ปุ่น*. ค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2562, จาก <http://library.dip.go.th/multim5/edoc/14526.doc>
- อดิเรก นวลศรี และคณะ. (2560). *ปัจจัยในการเลือกอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาภาษาจีนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม