

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

The relationship between Japanese administration culture and the operational efficiency of private organization employees in Amata Nakorn Industrial Estate, Chonburi Province

เอมชรีอรณ์ ธรรมธีร์สุธา

คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

yuy_chobits@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาสถิติเชิงพรรณนา ใช้สถิติการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้ One-way Analysis of Variance (ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 30-40 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ และมีอายุงานตั้งแต่ 1-9 ปี ผลการศึกษาเปรียบเทียบพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทธุรกิจ ระดับของตำแหน่งงาน รายได้ และจำนวนพนักงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลาที่ใช้ทำงาน ค่าใช้จ่ายในงาน แตกต่างกัน ผลการศึกษาระดับวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น พบว่าการจ้างงานตลอดชีพอยู่ในระดับสูง และด้านความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินผล และการเลื่อนตำแหน่ง ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมญี่ปุ่นและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านควบคุมปริมาณของงานมีความสัมพันธ์สูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน และด้านค่าใช้จ่ายในงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the relationship between the Japanese administrative culture and the operational efficiency of private organization employees in Amata Nakorn Industrial Estate. Chonburi province With a sample of 400 people using questionnaires as a tool to collect data And analyze data by using descriptive statistics Using statistics to find the frequency, percentage, mean and standard deviation and using One-way Analysis of Variance (ANOVA) and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient (Pearson's Product Moment Correlation). Most respondents are male, aged between 30 - 40 years. Single place has a Bachelor's degree. Staff position and have a lifetime of 1-9 years. The comparison study found that Demographic factors are age, education level, business type, job position, income and number of employees effective in reacting to work, including quality of work, amount of work, time spent working, the cost of work is different. The results of the study of Japanese culture management found that high-level lifelong employment and the engagement in the organization is moderate. The least average aspect is the evaluation and promotion. The results showed that the relationship between Japanese culture and Performance Japanese culture management style that has a positive relationship with the operational efficiency. The control of the

amount of work has the highest relationship, followed by the quality of work. And the cost of work, respectively.

Keywords: Japanese administration culture, Operational efficiency

1. บทนำ

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งสะท้อนถึงค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์กรเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งวัฒนธรรมที่สร้างสรรค์ขององค์กรจะช่วยหล่อหลอมให้บุคคลในองค์กรมีความตั้งใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน รักและผูกพันกับองค์กร รวมถึงเกิดจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันเพื่อความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นรูปแบบการบริหารไม่ว่าจะมาจากชาติใดจะต้องมีการปรับเปลี่ยนและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะสมกับพฤติกรรมการทำงานของคนในชาตินั้นๆ เพราะวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิผลในการทำงาน [1]

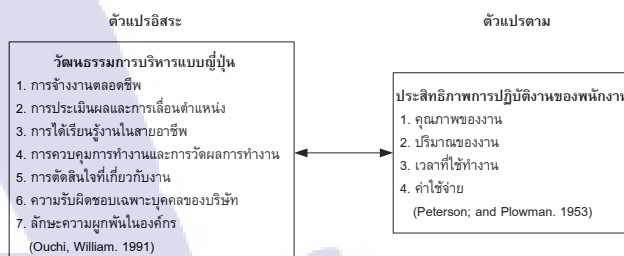
สำหรับกระบวนการทำงานของบริษัทข้ามชาติแต่ละบริษัทบางครั้งจะมีขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนหรือระบบการทำงานมีหลายขั้นตอน อาจมีส่วนทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานลดลง เพราะบางครั้งพนักงานพบปัญหาในการทำงานหลายอย่าง แต่เมื่อถึงกระบวนการแก้ไขจำเป็นต้องรอให้ผ่านกระบวนการตามขั้นตอน ซึ่งอาจจะไม่ทันเวลา หรือล่าช้าเกินไป ทั้งนี้ พนักงานบางคนมีความคิดเห็นว่าเป็นอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนการทำงานที่บางครั้งส่งผลให้งานที่พนักงานรับผิดชอบล่าช้า ไม่เป็นไปตามกำหนด ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานลดลง และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานได้เช่นเดียวกัน [2]

ดังนั้น การเข้ามาของบริษัทญี่ปุ่นจึงมีความสำคัญที่จะต้องศึกษาถึงลักษณะการบริหารในรูปแบบต่างๆ เนื่องจากการบริหารจัดการองค์กรในแต่ละด้านอาจส่งผลต่อการทำงานของพนักงานไม่มากนักน้อย ซึ่งหากการบริหารดังกล่าวมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ด้วยเหตุดังกล่าวนี้นักวิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยมุ่งเน้นถึงประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดของงานวิจัย

4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

4.1 วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น

รังสรรค์ เลิศในสัตย์ [3] กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรของบริษัทญี่ปุ่น คือ การจ้างงานตลอดชีพ เป็นการจ้างงานโดยจะได้รับประกันว่าจะถูกจ้างทำงานจนกว่าจะเกษียณอายุการทำงานตลอดชีพมักถูกยกเป็นปัจจัยสำคัญที่อยู่เบื้องหลังของ ความสำเร็จของบริษัทญี่ปุ่นโดยมองว่าการจ้างงานตลอดชีพก่อให้เกิดความจงรักภักดีในองค์กร ซึ่งลักษณะพิเศษของระบบการจ้างงานดังกล่าวคือการเลิกจ้างจะเป็นทางออกสุดท้ายเมื่อบริษัทประสบปัญหาทางการเงิน

4.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

วชิรวัฒน์ งามละม่อม [4] กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน (Effectiveness) มีความหมายต่างกันไปสำหรับแต่ละคน บางคนหมายถึงวิธีการผลผลิตที่ดีขึ้น ในขณะที่พยายามรักษาต้นทุนให้คงที่ บางคนหมายถึงการทำงานให้ถูกต้อง บางคนหมายถึงการทำงานอย่างฉลาดขึ้น และหนักขึ้น บางคนหมายถึงการประกอบการโดยได้ผลงานมากขึ้น เป็นต้น

5. ระเบียบวิธีการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ เป็น ประธานบริษัท/เจ้าของกิจการผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการแผนก ผู้จัดการส่วน หรือ พนักงานทั่วไป ที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี จำนวน 500 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ประธานบริษัท/เจ้าของกิจการผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการแผนก ผู้จัดการส่วน หรือ พนักงานทั่วไป จำนวน 400 ฉบับ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ความน่าจะเป็นแบบความ

สะดวก (Convenience Sampling) โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane [5] จำนวน 400 ตัวอย่าง

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือ ลักษณะวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น ประกอบด้วย การจ้างงานตลอดชีพ การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง การได้เรียนรู้ในงานในสายอาชีพ การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน การตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท และลักษณะความผูกพันในองค์กร ส่วนที่ 2 คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลาที่ใช้ทำงาน และค่าใช้จ่ายในงาน ส่วนที่ 3 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

5.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาบทความวิชาการ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดกรอบแนวความคิดตามลักษณะตัวแปรที่จะศึกษาและนำปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
3. ทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity)
4. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีข้อคำถาม 46 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.962 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น มีข้อคำถาม 15 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.928 ดังนั้น แบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ เนื่องจากมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 450 ชุด
2. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 412 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92 ซึ่งแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้มีทั้งหมด 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97 สำหรับ 12 ชุดที่นำมาวิเคราะห์ไม่ได้
3. นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและสรุปผล

5.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ One-way Analysis of Variance (ANOVA) และการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน

6. ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 30-40 ปี สถานะโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ และมีอายุงานตั้งแต่ 1-9 ปี ผลการศึกษาเปรียบเทียบพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทธุรกิจ ระดับของตำแหน่งงาน รายได้ และจำนวนพนักงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลาที่ใช้ทำงาน ค่าใช้จ่ายในงาน แตกต่างกัน ผลการศึกษาระดับวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น พบว่า การจ้างงานตลอดชีพระดับสูง และด้านความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมญี่ปุ่นและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านควบคุมปริมาณของงานมีความสัมพันธ์สูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน และด้านค่าใช้จ่ายในงาน ตามลำดับ

7. อภิปรายผล

ปัจจัยด้านการจ้างงานตลอดชีพ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการบริหารองค์การแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ เลิศในสัจย์ [3] ที่ว่า การประสบความสำเร็จของบริษัทญี่ปุ่นมาจากปัจจัยที่สำคัญ คือ วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ การจ้างงานตลอดชีพ การให้ค่าตอบแทนที่สูง และระบบอาวุโส ซึ่งถือเป็นปัจจัย สำคัญที่อยู่เบื้องหลังของความสำเร็จของบริษัทญี่ปุ่นเพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจใน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการบริหารองค์การแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริวรรณ ศิริเดชาพันธ์ [6] ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา ศูนย์ปฏิบัติการสินค้าเชื้อ ธารณาการพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ปัจจัยด้านการได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการบริหารองค์การแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ Snape and Redman [7] ได้กล่าวว่าระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูง เป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถูกออกแบบเพื่อให้พนักงานมีทักษะ และความสามารถเพิ่มมากขึ้นจนสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ จากนิยามของระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูง

ปัจจัยด้านการควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงานอาชีพ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการบริหารองค์การแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ ซาคร คล้ายนิม [8] ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานของบริษัท สยาม เอ็น เอส เค สเตีย ริ่งส์ ซิสเต็มส์ จำกัด พบว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและยั่งยืนในระหว่างเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้ได้รับความ ร่วมมือและการช่วยเหลือในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ซึ่งมีส่วนผลักดันให้พนักงานต้องสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี เพื่อสร้างผลงานให้ปรากฏแก่องค์การ

ปัจจัยด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการบริหารองค์การแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ ชาญณรงค์ เสวตาภรณ์ [9] ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการของ หน่วยงานสถานีดารวจนคร ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของหน่วยงานสถานีดารวจนครบาล

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการบริหารองค์การแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ เมธชา สินธราตนะ [10] ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจของพนักงานไทยใน กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานไทยในบริษัทญี่ปุ่นมีความพึงพอใจด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งอาจส่งผลทำให้พนักงานที่มีอายุการทำงานในบริษัท ปัจจุบัน 6-10 ปี มีการรับรู้ เข้าใจ และยอมรับในภาระหน้าที่ทั้งในส่วนของตนเองและองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะความผูกพันในองค์กร พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการบริหารองค์การแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ วราภรณ์ พรหมทา [11] ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาองค์กรข้ามชาติในเขตอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานใน บริษัทข้ามชาติ ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านคุณภาพของงาน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการบริหารองค์การแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ พิษณุณัฐฐา งามมีศรี [12] กล่าวถึง การบริหารงานด้วยระบบวงจรคุณภาพ จัดเป็นกิจกรรมการปรับปรุงและการควบคุมที่ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการนำไปปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบ และด้านการปฏิบัติการแก้ไข โดยการวางแผนการนำแผนที่ว่าไว้มาปฏิบัติ ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และถ้าผลลัพธ์ไม่ได้ตามที่คาดหมายไว้ จะมีการทบทวนแผนการเริ่มต้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง

ด้านปริมาณของงาน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการบริหารองค์การแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ ผจญ เฉลิมสาร [13] การสร้างสรรคบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการแก้ไขปัญหาคาใจขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่องานการทำงานของพวกเขา นั่นคือ การปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้ เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือ กำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรม ภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น

ปัจจัยด้านเวลาที่ใช้ในงาน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการบริหารองค์การแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ ผจญ เฉลิมสาร [13] การสร้างสรรคบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งจะมีผลกระทบต่องานการทำงานของพวกเขา นั่นคือ การปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลของ

องค์กร ทั้งนี้ เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในงาน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการบริหารองค์การแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ วิศรุต วงศ์เปียง [14] ให้ความหมายไว้ว่า การควบคุมคุณภาพ เป็นเทคนิคการเพิ่มผลผลิตในแนวทางป้องกันการเกิดขึ้นของความเสียหายเมื่อเกิดความบกพร่องในด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์ โดยการค้นพบของกระบวนการควบคุมคุณภาพ จะช่วยให้สามารถวิเคราะห์สาเหตุของความบกพร่องและนำไปสู่การแก้ไขเพื่อให้คุณภาพดีขึ้นในการควบคุมคุณภาพเป็นลักษณะการควบคุมคุณภาพทั้งบริษัท หรือการควบคุมคุณภาพโดยรวม การสร้างความเชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์ที่ส่งมอบให้ลูกค้า นับเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญมากในการดำเนินธุรกิจในยุคที่อุตสาหกรรมมีการแข่งขันกันสูง มีความซับซ้อน และระบบเศรษฐกิจที่เปิดเสรีทางการค้ามากขึ้น

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในด้านการจ้างงานตลอดชีพ ทำให้ผู้ศึกษาค้นพบว่า องค์กรควรพัฒนาเพิ่มเติมเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารในรูปแบบที่ทันสมัยปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพการทำงานขององค์กรในประเทศไทยในปัจจุบัน เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร ทั้งยังเพิ่มศักยภาพให้บุคลากรในองค์กรของตนอีกด้วย หากองค์กรมีกลวิธีสามารถปรับปรุงวัฒนธรรมการบริหารให้ดีขึ้นได้นั้น ก็จะมีเกิดมิติใหม่ๆ อย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน เพราะจะเกิดการผสมผสานขึ้นระหว่างการบริหารแบบเดิมที่มีประสิทธิภาพอยู่แล้วกับกลยุทธ์การบริหารแบบใหม่ที่ทันสมัยและสามารถนำมาใช้บริหารองค์กรได้จริง ก็จะสามารถแก้ไขอุปสรรคต่างๆ ให้หมดไปได้ ส่งผลให้พนักงานเมื่อมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเกิดความผูกพัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มากยิ่งขึ้นอีกด้วย

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่ในด้านการปฏิบัติงานด้านการเรียนรู้ในสายอาชีพยังอยู่ในระดับที่น้อยกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้ องค์กรควรจัดให้มีการอบรมส่งเสริมให้พนักงานมีความสามารถและศักยภาพต่างๆ อาจจะเป็นการจัดอบรมให้ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อให้พนักงาน มีประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานมากที่สุด

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของวัฒนธรรมการบริหารญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด
2. ควรมีการศึกษาในด้านปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อที่จะสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้กับแต่ละองค์กร
3. ในการศึกษาประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของพนักงานในครั้งต่อไป อาจมีการแก้ไขหัวข้อคำถามให้มีความชัดเจนและตรงประเด็นมากยิ่งขึ้นอีก เพื่อให้ผลของงานวิจัยเกิดประสิทธิผลสูงสุด

9. กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณอาจารย์ที่ปรึกษา คณาจารย์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจญี่ปุ่น และกรรมการสอบ ทุกท่านเป็นอย่างสูง และขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถาม

10. เอกสารอ้างอิง

- [1] เทียนชัย ไชยเศรษฐ. (2556). การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- [2] เสน่ห์ สุวิธรรมา. (2556). หลักการของวงจรคุณภาพ. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2561, จาก <http://www.suphan.dusit.ac.th/ins/PDCA.pdf>.
- [3] รังสรรค์ เลิศในสัตย์. (2557). วัฒนธรรมองค์กรแบบญี่ปุ่น. กรุงเทพมหานคร: ซีอีเอ ยูเคชั่น.
- [4] วชิรวัฒน์ งามละม่อม. (2558). แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2561, จาก www.tdrn.com.
- [5] Taro Yamane. (1973). Statistic: An Introductory Analysis. 3rd ed. New York: Harper & Row.
- [6] ศิริวรรณ ศิริเดชาพันธ์. (2557). การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา ศูนย์ปฏิบัติการสินค้า ธนาคารพาณิชย์ไทย. บร.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- [7] Snape and Redman. (2010). HRM Practices, Organizational Citizenship Behavior and Performance: A Multi-Level Analysis. New York: Harper & Row.
- [8] ชากร คล้ายนิยม. (2550). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานของบริษัท สยาม เอ็น เอส เคสเคตติ้งส์ ซิสเต็ม จำกัด. สารนิพนธ์ บร.ม. (การจัดการ). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [9] ชาญณรงค์ เทวตาภรณ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพองค์กร ของหน่วยงานสถานีตำรวจนครบาล. การค้นคว้าอิสระ บร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- [10] เมธชา สินธรัตน์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจของพนักงานไทยในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [11] วราภรณ์ พรหมทา. (2557). การศึกษา วัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาองค์กรข้ามชาติในเขตอุตสาหกรรม. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [12] พิชญ์นัฏฐา งามมีศรี. (2552). การประเมินโครงการพัฒนาความปลอดภัยทางด้านอาหารในโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [13] ผอญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- [14] วิศรุต วงศ์เปียง. (2554). การศึกษาปัญหาและวิเคราะห์แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตในธุรกิจบรรจุภัณฑ์จากกระดาษลูกฟูก กรณีศึกษาบริษัท AAA จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.



THAI-NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

TNI