

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจในอาชีพ กรณีศึกษาพนักงานคนไทยในองค์กรญี่ปุ่น กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

THE STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN THE TECHNIQUES OF JAPANESE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND CAREER SATISFACTION OF THAI EMPLOYEES A CASE STUDY OF JAPANESE SUBSIDIARIES IN BANGKOK AND SURROUNDING AREA

ชมพูนุท รอดละม้าย

คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

ro.chompunoot_st@tni.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจในอาชีพ กรณีศึกษาพนักงานคนไทยในองค์กรญี่ปุ่นกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีการพัฒนาสายความก้าวหน้าในงาน, การพัฒนาทักษะ, แรงสนับสนุนทางด้านสังคม เป็นตัวแปรสื่อ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานคนไทยในบริษัทญี่ปุ่น ในกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล จำนวน 452 คน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน และสถิติความถดถอยพหุเชิงซ้อนในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์พบว่า การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพ โดยมีการพัฒนาสายความก้าวหน้าในงาน, การพัฒนาทักษะเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณ์ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพ โดยมีแรงสนับสนุนทางด้านสังคมเป็นตัวแปรสื่อบางส่วน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยดังกล่าวนำไปใช้ในองค์กรได้ ซึ่งกล่าวคือ การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ จะต้องมีการอบรมพัฒนาทักษะของพนักงานและการพัฒนาสายความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง จึงจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในอาชีพ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจพนักงานมีความพึงพอใจในอาชีพ ถ้ามีแรงสนับสนุนทางด้านสังคม ร่วมด้วยก็จะส่งเสริมให้พนักงานมีความความพึงพอใจในอาชีพอีกทางหนึ่ง ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป อาจจะใช้ตัวแปรสื่อในด้านอื่นมาหาความสัมพันธ์ เช่น การบริหารจากระดับล่างขึ้นบน เป็นต้น

คำสำคัญ: การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่, การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ, การพัฒนาสายความก้าวหน้าในงาน, การพัฒนาทักษะ, แรงสนับสนุนทางด้านสังคม และความพึงพอใจในอาชีพ

ABSTRACT

The objective of this study was to examine the relationship between the techniques of Japanese human resource management and career satisfaction of Thai employees. The mediators of this relationship were career development, skills development and social support. The questionnaire survey was conducted with 452 Thai employees in Japanese subsidiaries in Bangkok and the surrounding area. The collected data were analyzed by using the Pearson correlation coefficient and hierarchical multiple regression. From the analysis results, it was found that job rotation had relationship with the participants' career satisfaction through career development and skills development that was fully mediated. Participative decision making also showed a relationship with the sample's career satisfaction partially through the social support that had statistical significance. The results imply that, adjustments could be made in Japanese subsidiaries which job rotation must have skills development training and career development; such as, promotion; thus employees would be satisfied in their career. Furthermore,

Participative decision making connected with social support, would also help employees feel satisfied in their career. Using other mediators; such as, bottom up management was suggested for future research.

Keywords: Job Rotation, Participative Decision Making, Career Development, Skill Development, Social Support and Career Satisfaction

1. บทนำ

การเข้ามาดำเนินธุรกิจของนักลงทุนญี่ปุ่นในประเทศไทยนั้น จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรบุคคลที่เป็นคนไทยในการดำเนินธุรกิจร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัท ดังนั้น เทคนิคการบริหารงานแบบญี่ปุ่นที่ติดตัวมากับนักบริหารชาวญี่ปุ่น โดยระบบ การทำงานแบบญี่ปุ่นจะให้ความสำคัญกับการทำโคเซ็นหรือการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยวิลเลียม อูชิ [1] ได้ชี้ให้เห็นถึงเทคนิคการบริหารที่เกิดขึ้นจากการนำแนวคิดการบริหารในรูปแบบของญี่ปุ่นกับรูปแบบการบริหารของอเมริกา นำมาวิเคราะห์ร่วมกัน ที่เรียกว่า ทฤษฎี Z แบ่งออกได้ 7 ประการ คือ การจ้างงานตลอดชีพ การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งที่ค่อยเป็นค่อยไป แนวทางการประกอบอาชีพที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การควบคุมแบบไม่เด่นชัด การตัดสินใจร่วมกัน ความรับผิดชอบร่วมกัน และมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว ทำให้การทำงานร่วมกันในบริษัทญี่ปุ่นระหว่างคนไทยและคนญี่ปุ่นนั้น ย่อมมีวิธีการและทัศนคติการทำงานที่แตกต่างกันออกไป

โดยบริษัทญี่ปุ่นมักจะมีการโยกย้ายบุคลากรที่ทำเป็นประจำ การจัดองค์กรใหม่หรือการปรับตำแหน่ง คือเป็นเรื่องปกติธรรมดาของระบบที่จะมีการเวียนตำแหน่งงานของพนักงานซึ่งมักจะสร้างความรู้สึกที่ว่า “เมื่อตำแหน่งเปลี่ยน งานก็เปลี่ยนไปด้วย” ในทัศนคติของคนไทย ไม่สามารถยืนยันได้ว่าโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ เป็นที่ยอมรับกันอย่างปกติธรรมดาหรือไม่ เพราะโดยทั่วไปในเมืองไทยนั้น ยังมีความคิดที่ว่า “การเวียนงานคือการลดตำแหน่ง” ซึ่งอันที่จริงแล้วการเวียนงานไม่ใช่การลดตำแหน่ง แต่เป็นการพัฒนาความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ของแต่ละคน

อีกทั้งเรื่องการตัดสินใจแบบญี่ปุ่น โดยปกติแล้วบริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่ที่อยู่ในประเทศไทยจะใช้วิธีการตัดสินใจเป็นกลุ่มแบบญี่ปุ่น แต่ถ้าดูทัศนคติการทำงานทั่วไปของคนไทยที่ทำงานอยู่ในบริษัทญี่ปุ่นแล้ว จะมีความคุ้นเคยกับแบบอเมริกา การตัดสินใจจากผู้บริหารสู่พนักงานมากกว่า [2]

ซึ่งจากทัศนคติที่กล่าวมาข้างต้นนั้น บางครั้งจากความไม่เข้าใจในเรื่องเล็กๆ ก็กลายเป็นความไม่พอใจในการปฏิบัติงานกันได้ ซึ่งเมื่อสะสมไปถึงจุดหนึ่งก็กลายเป็นทะเลาะเบาะแว้งกับเพื่อนร่วมงานได้

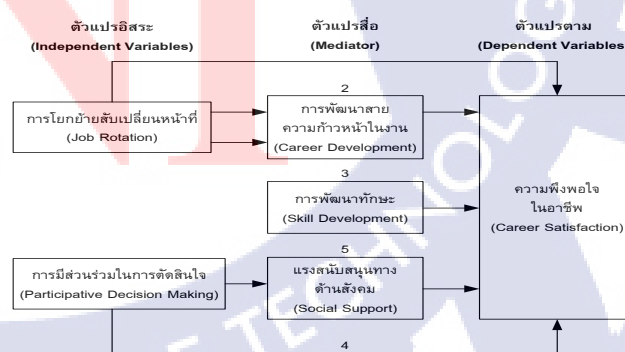
อย่างไรก็ตามความพึงพอใจในอาชีพภายใต้การบริหารธุรกิจแบบญี่ปุ่นนั้นเป็นสิ่งที่ควบคุมได้และไม่ได้ จึงทำการศึกษาเพื่อหาทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจในอาชีพ เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรญี่ปุ่นในประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจในหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติอยู่

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจในอาชีพ โดยการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานคนไทยในองค์กรญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ซึ่งเป็นแหล่งธุรกิจใหญ่ที่มีการดำเนินธุรกิจญี่ปุ่นอยู่เป็นจำนวนมาก

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่กับความพึงพอใจในอาชีพของพนักงานคนไทย
2. ศึกษาอิทธิพลของการพัฒนาสายความก้าวหน้าในงานในฐานะตัวแปรสื่อความสัมพันธ์ระหว่างการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่กับความพึงพอใจในอาชีพของพนักงานคนไทย
3. ศึกษาอิทธิพลของการพัฒนาทักษะในฐานะตัวแปรสื่อความสัมพันธ์ระหว่างการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่กับความพึงพอใจในอาชีพของพนักงานคนไทย
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับความพึงพอใจในอาชีพของพนักงานคนไทย
5. ศึกษาอิทธิพลของแรงสนับสนุนทางด้านสังคมในฐานะตัวแปรสื่อความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับความพึงพอใจในอาชีพของพนักงานคนไทย

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดของงานวิจัย

4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

4.1 การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ (Job Rotation)

การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ (Job Rotation) เป็นหนึ่งในทฤษฎีการบริหารองค์กรแบบ Z เป็นแนวทางการประกอบอาชีพที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง กล่าวคือการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ไปทำงานด้านอื่น เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีทักษะที่หลากหลายและยังสามารถทำงานทดแทนกันได้ เป็นวิธีการพัฒนาอาชีพของแต่ละบุคคลในบริษัทญี่ปุ่น โดยวิธีการโยกย้ายสับเปลี่ยนพนักงานให้ย้ายไปทำหน้าที่อื่นหรืองานด้านอื่นอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนการใช้การฝึกอบรมเข้าช่วย ในเรื่องการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่งานนี้มักนิยมใช้ในบริษัทญี่ปุ่น โดยทั่วไป มักจะมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่ทุกๆ 3 ปีถึง 5 ปี ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร [3]

4.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participative Decision Making)

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการตัดสินใจของจอห์น ดิวอี้ [4], เฮอริเบิร์ต ไซมอน [5], อัลวาร์ เอลมิง [6] และเฮนรี มินส์เบอร์เกอร์; และคณะ [7] เริ่มต้นด้วยการตั้งเป้าหมายหรือค้นหา ป่งชี้ ระบุตัวปัญหาที่สำคัญที่ควรจะต้องรับรู้หรือมีความตระหนัก ปัญหาต่างๆ นั้นอาจรับรู้ได้โดยทันที โดยง่าย อาทิ การลาออกจากงานอยู่ในระดับสูง หรือรู้จากการตรวจสอบข้อมูล หรือโดยการใช้เครื่องตรวจสอบ จากนั้นจึงถึงขั้นตอนการหาข่าวสารและค้นหาพัฒนาทางเลือกต่างๆ ที่จะทำใหบรรลุถึงจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

4.3 การพัฒนาสายความก้าวหน้าในงาน (Career Development)

จำเนียร จวงตระกูล [8] กล่าวว่า เมื่อได้มีการวางแผนอาชีพโดยการเลือกเป้าหมายอาชีพ และเส้นทางเดินอาชีพแล้ว พนักงานก็จะทำการตรวจสอบดูว่าตนเองจะต้องทำอะไรบ้าง เพื่อให้ตนก้าวไปสู่ตำแหน่งที่กำหนดไว้ สิ่งที่ต้องพิจารณาคือ การวางแผนเพื่อพัฒนาอาชีพ การสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาอาชีพโดยพนักงาน และวิธีการพัฒนาอาชีพแบบต่างๆ ดังนี้ การวางแผนเพื่อพัฒนาอาชีพ (Development Learning Process) การสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาอาชีพ

4.4 การพัฒนาทักษะ (Skill Development)

ในแง่ประโยชน์ของแต่ละบุคคล ความสามารถของพนักงานในการเรียนรู้ทักษะด้านต่างๆ จะเพิ่มขึ้นและเป็นการรักษาการจ้างงานของพนักงานภายในองค์กร สอดคล้องกับ โบลตัน; และโกล [9] ที่กล่าวว่า การหมุนเวียนงานเพื่อช่วยให้พนักงานได้รับและการเรียนรู้ทักษะและ

ประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยการหมุนเวียนไปในหน้าที่การงานที่ต่างกัน ในงานที่พนักงานสามารถทำได้ โดยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการผลิตโดยรวมตลอดจน สร้างผลงานที่ดี และความรู้ทางเทคนิค นอกจากนี้พนักงานในสายการผลิตทั้งหมดในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบและมีโปรแกรมการพัฒนาทักษะ จะเน้นบังคับโดยทางอ้อมให้พนักงานในสายการผลิตปรับตัวเข้ากับความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานประจำวัน เมื่อองค์กรนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามา จำเป็นที่จะต้องการทักษะใหม่ๆในการใช้งาน

4.5 แรงสนับสนุนทางด้านสังคม (Social Support)

เฮาส์ [10] ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมจากงานว่าเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ได้แก่ การสนับสนุนทางอารมณ์ซึ่งเกิดจากความใกล้ชิด ผูกพัน และการให้ความเชื่อมั่นไว้วางใจ การให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลข่าวสาร และคำแนะนำต่างๆ การช่วยเหลือโดยการให้วัตถุสิ่งของหรือบริการ ตลอดจนให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้และประเมินตนเอง เพื่อให้บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหาและความเครียดได้

4.6 ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction)

พาซี [11] อธิบายว่าวิธีการปฏิบัติด้านพัฒนาสายอาชีพ เป็นการออกแบบที่ช่วยยกระดับ หรือเสริมสร้างความพึงพอใจในอาชีพของพนักงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

5. ระเบียบวิธีการวิจัย

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานคนไทยที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล จำนวน 171,351 คน [12]

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 399 คน ได้จากสูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ [9] ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด และแจกแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 70 ชุด และได้รับการตอบกลับมาทั้งหมด 452 ชุด

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกแบบเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของตัวแปรนั้นๆ ซึ่งเป็นลักษณะแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question)

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Question)

5.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ นำไปปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง

2. วิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วมาวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ เพื่อสกัดข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน โดยคัดเลือกตัวแปรที่มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ตั้งแต่ 0.5 และมีค่าเปอร์เซ็นต์ Variance เกินร้อยละ 50 ขึ้นไป ดังต่อไปนี้ การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การพัฒนาทักษะการพัฒนาสายความก้าวหน้าในงาน ความพึงพอใจในอาชีพ แรงสนับสนุนทางด้านสังคม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแก้ไขแล้วมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปในการหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbachs' Alpha Coefficient) ครอนบาค [13] โดยข้อคำถามในแบบสอบถามสามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ เนื่องจาก ค่าเกินกว่า เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) คือ 0.70

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 452 ตัวอย่าง

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้ศึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างตัวอย่างออก

2. การลงรหัส (Coding) เป็นการนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้

3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) เป็นการนำข้อมูลที่ได้ออกการลงรหัสมาบันทึก ใส่ไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean = $\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression)

6. ผลการวิจัย

6.1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นหรือบริษัทร่วมทุนในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล จำนวน 452 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยอยู่ที่ 31 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุการทำงานในบริษัทปัจจุบัน 1-5 ปี ระดับของตำแหน่งงานพนักงาน/เจ้าหน้าที่มากที่สุด ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ที่แผนกขาย/การตลาด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ในช่วง 3-5 ปี ไม่มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ภายในและภายนอกแผนก เป็นพนักงานปฏิบัติงานในบริษัทธุรกิจประเภทอื่นๆ เช่น ธุรกิจประเภทอาหาร เบเกอรี่, ก่อสร้าง, เครื่องจักร, อิเล็คทรอนิคส์, การศึกษามากที่สุด จำนวนเฉลี่ยพนักงานในบริษัท เท่ากับ 1,563 คน อายุเฉลี่ยการจัดตั้งบริษัท เท่ากับ 17 ปี ที่ตั้งของบริษัทอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และในช่วง 1-2 ปีที่ผ่านมาไม่ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือพัฒนาทักษะจากหน่วยงาน

6.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลจากการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ และความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพ

ผลจากการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การพัฒนาสายความก้าวหน้าในงาน และความพึงพอใจในอาชีพสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ และการพัฒนาสายความก้าวหน้าในงาน จึงเป็นตัวแปรสื่อโดยสมบูรณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่และความพึงพอใจในอาชีพ

ผลจากการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การพัฒนาทักษะ และความพึงพอใจในอาชีพ สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ และการพัฒนาทักษะ จึงเป็นตัวแปรสื่อโดยสมบูรณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่และความพึงพอใจในอาชีพ

ผลจากการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แรงสนับสนุนทางด้านสังคม และความพึงพอใจในอาชีพสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ แรงสนับสนุนทางด้านสังคม จึงเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและความพึงพอใจในอาชีพ

7. อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพ ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 ผลการวิจัยดังกล่าวนำไปใช้ในองค์กรได้ ซึ่งกล่าวคือการที่พนักงานได้รับการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ทั้งภายในและภายนอกแผนกนั้น พนักงานเกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจ และผลจากการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การพัฒนาสายความก้าวหน้าในงาน, การพัฒนาทักษะ และความพึงพอใจในอาชีพ สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ และการพัฒนาสายความก้าวหน้าในงาน, การพัฒนาทักษะ จึงเป็นตัวแปรสื่อโดยสมบูรณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่และความพึงพอใจในอาชีพ ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3 ผลการวิจัยดังกล่าวนำไปใช้ในองค์กรได้ ซึ่งกล่าวคือ การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ จะต้องมีการอบรมพัฒนาทักษะของพนักงานและการพัฒนาสายความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง จึงจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การศึกษาอิทธิพลระหว่างการพัฒนาสายความก้าวหน้ากับการพัฒนาสายความก้าวหน้าในงาน ของลูกจ้างในสายการผลิตของบริษัทผู้ผลิตปูนผู้ผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศมาเลเซีย โมฮัมหมัด ชิน; และคณะ [14] โดยงานวิจัยกล่าวไว้ว่า การหมุนเวียนงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาสายความก้าวหน้าในงาน โดยเฉพาะการศึกษาในปัจจุบัน พบว่าความสนใจในการหมุนเวียนงาน, การบริหารและความรู้ด้านเทคนิค เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในการพัฒนาสายความก้าวหน้าในงาน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการหมุนเวียนงานกับการพัฒนาสายความก้าวหน้าในงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความสนใจในการมีส่วนร่วมในงานหมุนเวียนงานอยู่ในระดับสูง และมีแนวโน้มที่จะต้องการได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้แนวโน้มสำหรับองค์กรเพื่อส่งเสริมพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานใหม่ๆ ถือเป็นทางอ้อมที่จะช่วยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการหมุนเวียนงาน ดังนั้นการปฏิบัติงานโดยการหมุนเวียนงาน จึงถูกมองจากพนักงานในสายการผลิตว่า เป็นแนวทางที่ดีที่จะช่วยให้พนักงานได้รับการยกระดับในอาชีพของพนักงานได้ ผลที่ได้แสดงให้เห็นว่าความรู้ทางด้านเทคนิคที่ได้จากการหมุนเวียนของงานนั้น นอกจากนั้นยังสามารถเพิ่มโอกาสให้พนักงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรได้อีกด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างการหมุนเวียนงานกับการพัฒนาสายความก้าวหน้า

ในงาน แสดงให้เห็นว่าบริษัทผู้ผลิตปูนผู้ผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ ให้ความสำคัญกับการหมุนเวียนงานเป็นอย่างมากในกิจกรรมการฝึกอบรมในที่ทำงานและยังสามารถเพิ่มโอกาสสำหรับพนักงานในการพัฒนาปรับปรุงความรู้ และทักษะที่จำเป็นในสายการผลิต ดังนั้นความรู้และทักษะที่พนักงานได้รับมา จึงเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญในองค์กรในแง่ประโยชน์ของแต่ละบุคคล ความสามารถของพนักงานในการเรียนรู้ทักษะด้านต่างๆ จะเพิ่มขึ้นและเป็นการรักษา การจ้างงานของพนักงานภายในองค์กร

ผลจากการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพ ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 4 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พนักงานเกิดความพึงพอใจความพึงพอใจในอาชีพ และผลจากการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แรงสนับสนุนทางด้านสังคม และความพึงพอใจในอาชีพ สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ แรงสนับสนุนทางด้านสังคม จึงเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนของความสัมพัธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและความพึงพอใจในอาชีพ ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานข้อที่ 5 กล่าวคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจพนักงานมีความพึงพอใจในอาชีพ ถ้ามีแรงสนับสนุนทางด้านสังคม ร่วมด้วยก็จะส่งเสริมให้พนักงานมีความความพึงพอใจในอาชีพอีกทางหนึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมและความผูกพันทางใจที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมยางรถยนต์ [15] โดยงานวิจัยกล่าวไว้ว่า จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมยางรถยนต์ โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับตัวแปรตาม ด้านการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานพบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ได้มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานซึ่งปัจจัยทางด้านการมีส่วนร่วมนี้ ได้มีทั้งปัจจัยด้านของการที่พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมการอบรม การได้รับรู้ถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงาน และพนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือเข้าร่วมประชุมไม่ว่าจะเป็นด้านการวางแผนงาน การร่วมตัดสินใจ ทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร เพราะสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงการได้รับบทบาท ในการทำงานภายในองค์กรและพนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญและส่วนหนึ่งขององค์กรโดยแสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมงานหรือพฤติกรรมอันพึงประสงค์ต่อองค์กร

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. นำมาพัฒนาปรับปรุงวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ญี่ปุ่นในประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น และเป็นต้นแบบให้ผู้บริหารเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของการบริหารธุรกิจในแต่ละด้าน

2. นำมาปรับใช้ในองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

8.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยควรศึกษาตัวแปรสื่ออื่นๆ ที่ส่งผลต่อตัวแปรต้นและตาม เช่น การบริหารจากระดับล่างขึ้นบน เป็นต้น

2. ควรมีศึกษาเชิงคุณภาพ คือ การสัมภาษณ์กับพนักงานโดยตรง เพื่อที่จะได้ข้อมูลเชิงลึก นำมาอธิบายผลของสมมุติฐานได้อย่างลึกซึ้งมากขึ้น

3. ควรมีศึกษากับกลุ่มพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มเฉพาะพนักงานที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่นหรือบริษัทร่วมทุนเท่านั้น เพื่อผลวิจัยจะสามารถอธิบายผลสรุปเป็นภาพรวมทั้งประเทศได้กว้างขึ้น

4. ควรมีการศึกษาวิจัยระยะยาว เช่น มีการวิจัยติดตามทุกสามเดือน เพื่อผลวิเคราะห์ที่ต่อเนื่องและเป็นข้อมูลปัจจุบัน

9. กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนให้ความกรุณาตรวจสอบแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ จนสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ไปด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านขอขอบคุณพนักงานคนไทยในบริษัทญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ที่กรุณาสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวที่ให้การสนับสนุน

10. เอกสารอ้างอิง

- [1] William Ouchi. (1981). How American Business Can Meet the Japanese Challenge. New Jersey: Prentice Hall.
- [2] อิมามิ อิโรชิ. (2554). การบริหารสไตล์ญี่ปุ่น. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โพสท์บุ๊กส์.
- [3] สรวุฑ ชีระไชย. (2559). ทฤษฎีการบริหารองค์กรแบบ Z ของ William G Ouchi ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในอุตสาหกรรมยานยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจญี่ปุ่น). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

- [4] John Dewey. (1933). How we Think. Boston: D.C. Heath.
- [5] Herbert Simon. (1960). Administrative Behavior. 2nd ed. New York: Macmillan.
- [6] Alvar Elbing. (1970). Behavioral Decision in Organizations. New York: Harper & Row.
- [7] Henry Mintzberg; et al. (1976). The Structure of Unstructured Decision Process. New York: Harper & Row.
- [8] จำเนียร จวงตระกูล. (2552). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล.
- [9] Bolton; and Gold. (2004). Career Management: Matching the Needs of Individuals with the Needs of Organizations. Personnel Review. 23(1): 6-24.
- [10] House. (1981). Work Stress and Social Support. MA: Addison-Wesley.
- [11] Pazy. (1987). Sex Differences in Responsiveness to Organizational Career Management. Human Resource Management. 26(7): 246-256.
- [12] แสงเดือน ตั้งธรรมสถิตย์. (2559). จ๊อบไทยเผย 5 เขตที่มีงานหนาแน่นที่สุด. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2560, จาก <http://www.thansettakij.com>.
- [13] Cronbach. (1990). Essentials of Psychological Testing. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers.
- [14] Mohd Zin; et al. (2013). Investigating the Influence of Job Rotation on Career Development Among Production Workers in Japanese Companies. International Journal of Business and Society. 14(1): 135-148.
- [15] เปลวเทียน เลือเหลือ. (2557). การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.