

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงานองค์กรเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

एमश्रीरर्ण ठर्रमर्रीसुथरा

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2560

RELATIONSHIP BETWEEN JAPANESE MANAGEMENT AND EFFICIENCY OF
OPERATING EMPLOYEES A CASE STUDY OF AMATA NAKORN CHONBURI
INDUSTRIAL

Aemcharion Thamthisuttha

TNI

A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program

in Japanese Business Administration

Graduate School

Thai-Nichi Institute of Technology

Academic Year 2017

หัวข้อสารนิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชน
ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

โดย

เอมชรีอรณ์ ธรรมธีร์สุทธา

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจญี่ปุ่น

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดร. เอิบ พงบุหงอ

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต สุขเจริญพงษ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์)

..... กรรมการ

(ดร. นฤตย์ร่ำภา ทรัพย์ไพบุลย์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ดร. เอิบ พงบุหงอ)

เอมชรีอรณ์ ธรรมธีร์สุทธา : ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
จังหวัดชลบุรี. อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. เอิบ พงษ์ทอง, 88 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหาร
แบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ
นคร จังหวัดชลบุรีโดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ
เก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาสถิติเชิงพรรณนา ใช้สถิติการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้ One-way Analysis of Variance (ANOVA) และ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 30-40 ปี สถานโสด มีระดับ
การศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ และมีอายุงานตั้งแต่ 1-9 ปี ผลการศึกษา
เปรียบเทียบพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทธุรกิจ ระดับของ
ตำแหน่งงาน รายได้ และ จำนวนพนักงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่
คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลาที่ใช้ทำงาน ค่าใช้จ่ายในงาน แตกต่างกัน

ผลการศึกษาระดับวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น พบว่า การจ้างงานตลอดชีพ
ระดับสูง ($\bar{X}=3.511$) และด้านความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.454$, ส่วน
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง $\bar{X}=3.400$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมญี่ปุ่นและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ลักษณะวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านคุณภาพของงานมีความสัมพันธ์สูงที่สุด ($r = 0.797$) ด้านคุณภาพของงาน ($r = 0.784$)
และด้านค่าใช้จ่ายในงาน ($r=0.681$)

AEMCHARION THAMTHISUTTHA : RELATIONSHIP BETWEEN JAPANESE MANAGEMENT AND EFFICIENCY OF OPERATING EMPLOYEES A CASE STUDY OF AMATA NAKORN CHONBURI INDUSTRIAL. ADVISOR : DR. OEB PONGBUNGOR, 88 PP.

This research has the objectives to study about Japanese Management, to compare different demographics that affected to the efficiency of operating and relationship between Japanese management and employee's efficiency. The sample is 400 employees. The questionnaire was used as data collecting tool. Additionally, the data was analyzed by Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Independent Sample t-test, One-way Analysis of Variance and Pearson's product-moment correlation coefficient.

Most respondents were male who have the age between 30-40 years old and single status. The educational level is graduated employees and operating employee. The period of employment is 1-9 years. Work on electricity industry. Salary more than 15,000 bhts. Also member of employees in organization more than 200 people.

From the research result of Japanese management level, it was found that Life long is in high level ($\bar{X}=3.511$), Relationship is a $\bar{X}=3.454$, the lowest level is Promotion ($\bar{X}=3.400$) respectively.

According to the research result of the comparative study found that different personal factors as gender, duration and married status can affect efficiency is no different. And the different personal factor as age, education, job placement, promotion, salary and member of employees can affect efficiency.

In addition, the research result of Japanese Management related to the efficiency found that the Japanese Management are positively correlated with efficiency in quality of work. In quality of work is the hiest level ($r = 0.792$), Quality ($r = 0.776$) and and costs ($r=0.681$) respectively.

Graduate School
Field of Study Business Japanese
Academic Year 2017

Student's Signature.....
Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ดร. เอิบ พงษ์ทอง อาจารย์ที่ปรึกษา รวมถึงคณะอาจารย์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจญี่ปุ่นทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาแนะนำ ตรวจสอบตราแก้ไขเนื้อหา รวมทั้ง ดร. บุญญาดา นาสมนบูรณ์ ที่กรุณารับเป็นประธานกรรมการ และกรรมการในการสอบรายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้ ดังนั้นทางผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถาม จึงทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดีสุดท้ายนี้ทางผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับท่านที่สนใจเพื่อนำไปใช้ในการประกอบความรู้ในอนาคต หากมีสิ่งใดขาดตกบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาจึงขออภัยเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

เอมชรีอรณ์ ธรรมธีร์สุทธา

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูป	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานของงานวิจัย	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
การกำหนดกรอบแนวคิดวิจัย	3
วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย.....	4
นิยามคำศัพท์.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	8
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
3 ระเบียบวิธีวิจัย	16
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	16
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	17
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	21
การวิเคราะห์ข้อมูล	22
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	22

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	24
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหาร แบบญี่ปุ่น.....	25
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน.....	38
ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	50
5 บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	58
สรุปผลการวิจัย.....	58
อภิปรายผลการวิจัย.....	63
ข้อเสนอแนะ.....	67
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	68
บรรณานุกรม.....	69
ภาคผนวก.....	74
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....	75
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....	88

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น	25
2 ระดับความคิดเห็นการจ้างงานตลอดชีพ โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	26
3 ระดับความคิดเห็นการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	28
4 ระดับความคิดเห็นการได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	30
5 ระดับความคิดเห็นการควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	32
6 ระดับความคิดเห็นการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	34
7 ระดับความคิดเห็นความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	35
8 ระดับความคิดเห็นลักษณะความผูกพันในองค์กร โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	37
9 ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	38
10 ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพของงาน โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	39
11 ระดับความคิดเห็นด้านปริมาณของงาน โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	42
12 ระดับความคิดเห็นด้านเวลาที่ใช้ในงาน โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	44
13 ระดับความคิดเห็นด้านค่าใช้จ่ายในงาน โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	47
14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน	51
15 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างวัฒนธรรมการบริหาร แบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพของงาน	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างวัฒนธรรมการบริหาร แบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณของงาน	53
17 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างวัฒนธรรมการบริหาร แบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเวลาที่ใช้ทำงาน	54
18 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างวัฒนธรรมการบริหาร แบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่ายในงาน	55
19 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างวัฒนธรรมการบริหาร แบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม.....	57



TNI

สารบัญรูป

รูป

หน้า

1	กรอบแนวคิดการวิจัย	4
---	--------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีบริษัทต่างชาติเข้ามาดำเนินธุรกิจจำนวนมาก (บุญพร ศิริรัตนะ. 2555) ซึ่งถือเป็นปัจจัยส่งเสริมในทิศทางบวกต่อเศรษฐกิจของประเทศ และหนึ่งในข้อดีของการเข้ามาลงทุนขององค์กรต่างชาติ คือ การสร้างงานให้กับประชากรในประเทศ โดยผ่านการสรรหาคัดเลือกพนักงาน เข้าร่วมงานกับองค์กรของตน แต่อย่างไรก็ตามแม้คนไทยจะมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับองค์กรต่างชาติมาเป็นเวลานาน และองค์กรเหล่านี้ต่างพยายามที่จะปรับปรุงแบบการทำงานให้สอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานของคนไทย ที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ทั้งพฤติกรรมและวัฒนธรรมการทำงาน ลักษณะการจัดการองค์กรที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน กฎระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายขององค์กร ซึ่งส่วนใหญ่จะเรียกว่า “วัฒนธรรมองค์กร” (เพ็ชรวิเศษ. 2556)

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์กรเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งวัฒนธรรมที่สร้างสรรค์ขององค์กรจะช่วยหล่อหลอมให้บุคคลในองค์กรมีความตั้งใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน รักและผูกพันกับองค์กร รวมถึงเกิดจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันเพื่อความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นรูปแบบการบริหารไม่ว่าจะมาจากชาติใดจะต้องมีการปรับเปลี่ยนและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะสมกับพฤติกรรมการทำงานของคนในชาตินั้นๆ เพราะวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิผลในการทำงาน (เทียนชัย ไชยเศรษฐ. 2556)

ปัจจุบันการเข้ามาลงทุนของบริษัทต่างชาติในประเทศไทย ไม่สามารถที่จะดำเนินงานโดยใช้บุคลากรจากประเทศของตนเองได้ทั้งหมด จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรบุคคล เงินทุนและเทคโนโลยีของประเทศที่เข้าไปลงทุนด้วย หากบริษัทหรือองค์กรธุรกิจระหว่างประเทศเหล่านั้นไม่สามารถจูงใจและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บรรดาพนักงานท้องถิ่นได้ บริษัทนั้นอาจไม่ประสบผลสำเร็จอีกทั้งในการเข้ามาตั้งบริษัทนั้นย่อมต้องเผชิญกับบริบทแวดล้อมของสังคมนั้นๆ และการเข้ามาดำเนินธุรกิจจึงต้องมุ่งที่การบริหารองค์กรของบริษัทเพื่อสร้างความสามารถในการผลิตและลดข้อจำกัดในการทำงานระหว่างบุคคลในบริษัท เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัท ซึ่งหนึ่งในหลายประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย ก็คือประเทศญี่ปุ่น จากข้อมูลของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนในปี 2557 ระบุบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นเข้ามาลงทุนในประเทศไทยมากถึง 312 บริษัท มีมูลค่ารวมมากกว่า 97,338 ล้านบาท และมีการจ้างแรงงานคนไทย หลายล้านคน ซึ่งแรงงานเหล่านี้ถือเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร

สำหรับกระบวนการทำงานของบริษัทข้ามชาติแต่ละบริษัท บางครั้งจะมีขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนหรือระบบการทำงานมีหลายขั้นตอน อาจมีส่วนทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานลดลง เพราะบางครั้งพนักงานพบปัญหาในการทำงานหลายอย่าง แต่เมื่อถึงกระบวนการ แก้ไขจำเป็นต้องรอให้ผ่านกระบวนการตามขั้นตอน ซึ่งอาจจะไม่ทันเวลา หรือล่าช้าเกินไป ทั้งนี้ พนักงานบางคนมีความคิดเห็นว่าเป็นอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนการทำงานที่บางครั้งส่งผลให้งานที่ พนักงานรับผิดชอบล่าช้า ไม่เป็นไปตามกำหนด ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานลดลง และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานได้เช่นเดียวกัน (เสนอห์ สุวิธรรมา. 2556)

ดังนั้น การเข้ามาของบริษัทญี่ปุ่นจึงมีความสำคัญที่จะต้องศึกษาถึงลักษณะการบริหารในรูปแบบต่างๆ เนื่องจากในด้านการบริหารจัดการองค์กรในแต่ละด้าน อาจส่งผลต่อการทำงานของพนักงานไม่มากนักน้อย ซึ่งหากการบริหารดังกล่าวมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ด้วยเหตุดังกล่าวนี ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์กรเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยมุ่งเน้นถึงประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์กรเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอกชนนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

สมมติฐานของงานวิจัย

1. วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอกชนนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. องค์กรได้องค์ความรู้วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอกชนในไทย

ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1. ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-Ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วย วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

2. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ประกอบด้วย ลักษณะองค์การแบบ Z (อเมริกาแบบปรับปรุง) Characteristics of Type Z Organizations (Modified American) โออูชิ วิลเลียม (Ouchi, William. 1991) Theory Z โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. การจ้างงานตลอดชีพ
2. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง
3. การได้เรียนรู้ในสายงานอาชีพ
4. การควบคุมงานและการวัดผลการทำงาน
5. การตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน
6. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท
7. ลักษณะความผูกพันในองค์กร

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ปีเตอร์; และพลาวแมน (Peterson; and Plowman. 1953) โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

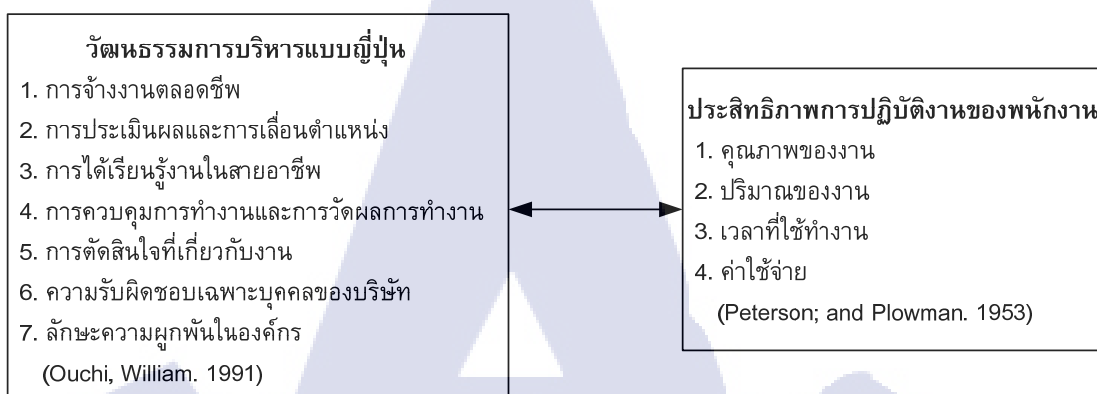
1. คุณภาพของงาน
2. ปริมาณของงาน
3. เวลาที่ใช้ทำงาน
4. ค่าใช้จ่าย

การกำหนดกรอบแนวคิดวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระ คือ วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยอธิบายตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร ที่เป็นอิสระต่อกัน และเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตัวแปรที่ 1 ตัวแปรอิสระ วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นซึ่ง ได้แก่ การจ้างงานตลอดชีพ การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท ลักษณะความผูกพันในองค์กร ซึ่งใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตัวแปรที่ 2 ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงานที่ใช้ เวลาที่ใช้ทำงาน และค่าใช้จ่าย ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เป็นการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ใช้วัดค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ชุด

นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1. บริษัทสัญชาติญี่ปุ่น หมายถึง บริษัทที่มีเจ้าของกิจการเป็นบุคคลสัญชาติญี่ปุ่น และมีรูปแบบกระบวนการทำงานแบบวัฒนธรรมญี่ปุ่น คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานคนไทยที่ทำงานในบริษัทเอกชนระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน
2. สถานภาพวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ
3. ลักษณะการใช้อำนาจ หมายถึง ความแตกต่างทางด้านอำนาจในที่ทำงาน
4. สัมพันธะระหว่างลูกน้องกับเจ้านายลักษณะความเป็นเพศ หมายถึง บทบาทของผู้ชาย และผู้หญิงในองค์กร องค์กรใดที่มีความเป็นผู้ชายสูงนั้น ผู้ชายจะมีความก้าวหน้าสูงกว่าผู้หญิง
5. แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นหรือพลั้งผลักดันจากภายในหรือภายนอกตนเองเพื่อจะได้แสดงออกมาซึ่งพฤติกรรมที่ตอบสนองให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการสร้างความพึงพอใจและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน
6. รายได้และสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงานในองค์กร
7. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคลากร
8. องค์กรประสิทธิผลในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จของงานในความรับผิดชอบของพนักงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี สามารถอธิบายได้ตามรายการดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.2 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบญี่ปุ่น
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 2.1 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
 - 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น

1. การจ้างงานตลอดชีพ
2. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง
3. การได้เรียนรู้ในสายงานอาชีพ
4. การควบคุมงานและการวัดผลการทำงาน
5. การตัดสินใจเกี่ยวกับงาน
6. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท
7. ลักษณะความผูกพันในองค์กร

โออุชิ วิลเลียม (Ouchi, William. 1991)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

รังสรรค์ เลิศในสัตย์ (2557) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรของบริษัทญี่ปุ่น คือ การจ้างงานตลอดชีพ คือ การจ้างงานโดยจะได้รับประกันว่าจะถูกจ้างทำงานจนกว่าจะเกษียณอายุการทำงานตลอดชีพมักถูกยกเป็นปัจจัยสำคัญที่อยู่เบื้องหลังของ ความสำเร็จของบริษัทญี่ปุ่นโดยมองว่าการจ้างงานตลอดชีพก่อให้เกิดความจงรักภักดีในองค์กร ซึ่งลักษณะพิเศษของระบบการจ้างงานดังกล่าวคือการเลิกจ้างจะเป็นทางออกสุดท้ายเมื่อบริษัทประสบปัญหาทางการเงิน

ระบบอาวุโส การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ระบบอาวุโส ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจะดำเนินต่อไปตามระยะเวลาที่ทำงานให้กับบริษัทพนักงานที่มีอายุน้อยการปรับเงินเดือน ก็ขึ้นตามอายุงาน บริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่จะยึดถือปฏิบัติตามระบบอาวุโสที่โดยมากมีการประเมินผลงานที่เกี่ยวข้องกับความเห็นชอบของกลุ่ม ส่วนการเลื่อนขั้นนั้นจะเกิด เนื่องจากมีผลระยะยาวทั้งต่อพนักงานและต่อบริษัทโดยมองว่าการเลื่อนตำแหน่งที่ช้าขึ้นจะทำให้มีเวลาศึกษาพนักงานก่อนจะเข้ารับตำแหน่งใหม่รวมถึงเป็นลักษณะของการจงใจในการทำงานอย่างหนึ่งพนักงานจะถูกประเมินผลการทำงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าตัวบุคคลมีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดการให้ความช่วยเหลือและการให้รางวัลโดยการใช้วิธีให้ทุกคนมีส่วนร่วม ให้ข้อมูลแก่ทุกคนที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาปรึกษาร่วมกันก่อนที่จะทำการตัดสินใจและผู้บังคับบัญชา จะให้ความสนใจในตัวพนักงานทุกๆ คนกลยุทธ์ในการบริหารงานแบบญี่ปุ่น จากข้อมูลในนิตยสารผู้จัดการ (พฤษภาคม 2528) เรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระบบญี่ปุ่น ได้กล่าวไว้ดังนี้

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วิเชียร วิทย์อุดม (2557) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ การสร้างของค่านิยมและความเชื่อ ซึ่งสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์กรวัฒนธรรมองค์กรแบบไหนที่มีอยู่ในองค์กรที่สามารถจะค้นพบได้โดยการเรียนรู้ ตลอดจนรวมถึงตัวสัญลักษณ์และสถานภาพพิเศษของตัวองค์กร ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของปัจจัยทั้งหมดที่สามารถใช้ในการพัฒนาองค์กร ซึ่งก็จะเป็นประโยชน์ต่อตัวองค์กรได้เป็นอย่างมาก

เทียนชัย ไชยเศรษฐ (2556) ได้นิยาม วัฒนธรรมองค์กร คือวิถีชีวิตของกลุ่มคนในองค์กรหนึ่งๆ ที่ประพฤติปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นลักษณะเฉพาะของกลุ่มคนนั้นๆ และเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินอย่างราบรื่นและยั่งยืน

กอดอน (Gordon. 2010) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งที่อยู่ภายในสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมุติ (Set of Assumptions) ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรที่มีร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม วัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับการมีความหมายหรือการตีความร่วม ซึ่งส่วนมากรู้กัน

ภายในและมีลักษณะเฉพาะกลุ่ม สตีเฟน; และแมรี (Stephen; and Mary. 2012) อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ระบบของความหมายที่มีร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กรที่เป็นตัวกำหนดว่าสมาชิกควรจะประพฤติปฏิบัติตน อย่างไรในองค์กร ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร แต่ละแห่งจะมีเอกลักษณ์ของตนเองทำให้องค์การนั้นๆ แตกต่างจากองค์กรอื่นเมื่อพิจารณาจากความหมายที่นักวิชาการให้ไว้ข้างต้นอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรคือแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์และพิธีกรรมต่างๆ ที่สมาชิกภายในองค์กรกระทำหรือจัดให้มีขึ้น ซึ่งมีรากฐานมาจากค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และอุดมการณ์ ที่สมาชิกมี

ร่วมกันอันเนื่องมาจากการได้เห็น ได้เรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรและผลที่ตามมา ร่วมกัน การเรียนรู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรนี้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจว่าบุคคลควรจะแสดงพฤติกรรมตอบโต้ต่อสภาพแวดล้อมในแต่ละสถานการณ์ที่เผชิญอย่างไร

ฮอฟสตีด (Hofstede, 2012) จากการที่ได้เข้าไปศึกษาวิจัยวัฒนธรรมข้ามชาติได้พบว่า ปัจจัยหลักสำคัญที่เป็นสากลสามารถใช้เป็นแนวในการศึกษาวัฒนธรรมต่างๆ ได้นั้นมี 5 ปัจจัย ได้แก่

1. ลักษณะการใช้อำนาจ (Power Distance) คือ ความแตกต่างทางด้านอำนาจในที่ทำงานและยังสะท้อนถึงสัมพันธ์ระหว่างลูกน้องกับเจ้านาย เช่น องค์กรที่มีลักษณะความเลื่อมล้ำของอำนาจสูง เจ้านายจะเป็นผู้ตัดสินใจเพียงผู้เดียว
2. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรที่รู้สึกว่าถูกคุกคามจาก สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และนำไปสู่พฤติกรรมของการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงจากสถานการณ์นั้น เช่น องค์กรที่มีการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงสูงบรรยากาศในการทำงานค่อนข้างจะมีความตึงเครียดและจริงจังกับการทำงาน
3. ลักษณะความเป็นเพศ (Masculinity) คือ บทบาทของผู้ชาย และผู้หญิงในองค์กร องค์กรใดที่มีความเป็นผู้ชายสูงนั้น ผู้ชายจะมีความก้าวหน้าสูงกว่าผู้หญิง
4. ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualism Versus Collectivism) คือ ความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ว่าให้ความสำคัญกับตัวเองหรือกลุ่มมากกว่า เช่น องค์กรที่มีความเป็นกลุ่มนิยมนั้น สมาชิกในองค์กรจะดูแลเอาใจใส่ และคอยเกื้อหนุนกัน
5. การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวกับการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น (Long Term Orientation Versus Short Term Orientation) เดิมคือพลวัตรขงจื้อ (Confucian Dynamics) ซึ่ง ฮอฟสตีด (Hofstede, 2012) ค้นพบในภายหลังหมายถึงวิธีการมองอนาคตของคนว่ามองระยะสั้นหรือระยะยาว เช่น องค์กรที่มีการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว ลูกน้องจะเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง ของหัวหน้าอย่างเคร่งครัด เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

วชิรวัฒน์ งามละม่อม (2558) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน (Effectiveness) มีความหมายต่างกันไปสำหรับแต่ละคน บางคนหมายถึง ผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้นในขณะที่พยายามรักษาต้นทุนให้คงที่ บางคนหมายถึงการทำงานให้ถูกต้อง บางคนหมายถึงการทำงานอย่างฉลาดขึ้นและหนักขึ้น บางคนหมายถึงการประกอบการโดยได้ผลงานมากขึ้น เป็นต้น กิบสัน (Gibson, 2012) นิยามประสิทธิผลไว้ว่าประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเรื่องของการทำงานใดๆ หรือพยายามใดๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้น ตรงครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด ประสิทธิภาพอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใดๆ หรือ ปฏิบัติกิจกรรมใดๆ แล้วประสบความสำเร็จทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ไว้ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้นำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อย่างสูงสุดแต่ใช้ทุน ทรัพยากรและระยะเวลาให้น้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย

1) การผลิต (Production) องค์กรมีประสิทธิภาพถ้าองค์กรสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์กร

2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) องค์กรที่มีประสิทธิภาพถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Input) ที่ใช้กับผลผลิต (Output) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่า

3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) องค์กรที่มีประสิทธิภาพถ้าผลการดำเนินงานขององค์กรนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร

4) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์กรที่มีประสิทธิภาพถ้าองค์กรมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

5) การพัฒนา (Development) องค์กรที่มีประสิทธิภาพถ้าองค์กรสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยความสามารถ (Capacity) ขององค์กรที่เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมความหมายของประสิทธิภาพทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กรมีความหมายครอบคลุมทั้งผลการดำเนินงานที่สนองวัตถุประสงค์ได้ผลดีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพและยังครอบคลุมถึงกระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและใช้วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม

ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (วชิรวัฒน์ งามละม่อม. 2558) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานนั้น คือ ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการ หรือ แผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ หรือได้คาดหวังไว้ โดยหากนำมาศึกษาแล้วจะพบว่าประสิทธิภาพนั้น หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นแล้วตัวเราคิดหรือวางแผนที่จะประกอบกิจการใดแล้วสามารถทำกิจการนั้นให้สำเร็จได้ตามที่คิดหรือวางไว้ เรียกว่า การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ แนวความคิดสมัยใหม่ในการจัดกิจการงานจะเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงานนั้นคือ ในการวางแผนงานนั้น ณ จุดเริ่มต้นของงานจะมีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์กันว่า ผลสำเร็จที่เราต้องการนั้นคืออะไร ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การที่ดำเนินโครงการหรืองานอย่างหนึ่ง อย่างใดแล้วและปรากฏว่าผลเกิดขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุพิชฌาย์ แสงทอง (2556) ได้ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรบริษัท สัญชาติญี่ปุ่น และอเมริกันที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบวัฒนธรรมองค์กรสัญชาติญี่ปุ่น และอเมริกันมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น และอเมริกันมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานในองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรเป็นผลลัพธ์ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ทางการบริหารและคุณลักษณะขององค์กรสะท้อนให้ผลสำเร็จขององค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรการบริหารงานของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นและอเมริกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นผลลัพธ์ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ทางการบริหาร และคุณลักษณะขององค์กรสะท้อนให้เห็นถึงอดีต และปัจจุบันของกิจกรรมการวางแผน การจัดองค์กร การกระทำ และการควบคุม ซึ่งนำไปสู่การมีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กร หรือค่านิยม ความคาดหวัง และวิธีปฏิบัติขององค์กร การทำให้เกิดสภาพแวดล้อมเฉพาะที่มีอิทธิพลต่อบุคคล และกลุ่ม และต่อผลสำเร็จขององค์กร และยังพบอีกว่าวัฒนธรรม องค์ของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นและอเมริกันมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ดังนั้นการรู้ว่าจะอะไรคือจุดที่เหมือนและแตกต่างกัน จะช่วยให้เข้าใจฝ่ายตรงข้ามมากขึ้นและสามารถหาแนวทางในการรับมือ หรือนำมาปรับปรุงให้ดีขึ้น และเกิดประสิทธิภาพ ต่อองค์กรได้ ส่วนผลการศึกษาในระดับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่นและอเมริกันพบว่าส่วนใหญ่แล้ว ไม่มีความแตกต่างกัน

ธนกร วัชรเจริญ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียว

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2557) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผลการศึกษา พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลในด้านอายุระดับการศึกษา อายุงานในตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมที่แตกต่างกัน ในทางตรงกันข้ามข้อมูลส่วนบุคคลในด้านเพศ และสถานภาพสมรส มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน และพบว่า อิทธิพลของ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ที่ประกอบด้วย มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสังคมแห่งตน มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร และมิติ เน้นไม่ตรีสัมพันธ์มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ของพนักงานระดับปฏิบัติการ และอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรในด้านโครงสร้างองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในทางตรงกันข้าม ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านระบบบริหารจัดการ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สุพิชญ์ อติศัยรัตกุล (2557) ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาวิจัย พบว่า

1. พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ระดับมากที่สุดในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน รองลงมาคือลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะความเป็นเพศชาย และลักษณะการใช้อำนาจ ตามลำดับ

2. พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความต้องการมิตรสัมพันธ์ รองลงมาคือ ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการอำนาจตามลำดับ 3. พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและด้านลักษณะการใช้อำนาจ เป็นด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ปัจจัยด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจและด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) 4. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงานไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในขณะที่มีเพียงปัจจัยด้านอายุเท่านั้น ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี 5. ปัจจัยด้านประเภทของบริษัท ส่งผลต่อพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แต่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

ศิริวรรณ ศิริเดชาพันธ์ (2557) การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 41-50 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี มีอายุงานมากกว่า 15 ปี ระดับชั้นเอก (10-11) รายได้ 40,001-50,001 บาท ในส่วนของแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงานโดยรวม พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ทำด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในงาน

อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และพบว่าในบรรดาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อนั้น ปัจจัยที่มีค่าถ่วงน้ำหนักสูงที่สุดคือ ในเรื่องด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงานลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในส่วนของประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด การใช้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน การสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย การมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้คล่อง อยู่ในระดับมาก ส่วนความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานพบว่า มีความสัมพันธ์กัน 22 กรณีจากทั้งหมด 36 กรณี หนึ่งจากการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อหาปัจจัยหลักที่ใช้เป็นตัววัดประสิทธิผลของการทำงาน และนำมาหาความสัมพันธ์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่าประสิทธิผลของการปฏิบัติงานสามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมและปัจจัยค่าจูง อยู่ในระดับดี ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และปัจจัยค่าจูงโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อุทัยทิพย์ ช้ายไผ่ (2556) ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะวัฒนธรรมและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานไทยและญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานไทยและญี่ปุ่นจำนวนอย่างละ 200 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-35 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 6-10 ปี ในด้านลักษณะวัฒนธรรมของพนักงานไทยและญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกัน ในด้านความเหลื่อมล้ำ ของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยมและคตินิยมรวมหมู่ การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวและระยะสั้น และมีลักษณะพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งลักษณะวัฒนธรรมไทยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานไทยในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การ

หลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นชายและความเป็นหญิง และการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว และระยะสั้น ส่วนวัฒนธรรมไทยไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

สุพิชฌาย์ แสงทอง (2556) ศึกษาการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นและอเมริกันที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นและอเมริกันมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นผลลัพธ์ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ทางการบริหารและคุณลักษณะองค์กรสะท้อนให้เห็นถึงอดีต และปัจจุบันของกิจกรรมการวางแผน การจัดองค์กร การกระทำและการควบคุม ซึ่งนำไปสู่การมีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กร หรือค่านิยม ความคาดหวัง และวิถีปฏิบัติขององค์กร การทำให้สภาพแวดล้อมเฉพาะที่มีอิทธิพลต่อบุคคลและกลุ่ม และต่อผลลัพธ์ขององค์กร และยังพบอีกว่า วัฒนธรรมองค์กรของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นและอเมริกันมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน

สมจินตนา คุ่มภัย (2553) ศึกษาการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร: กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า รัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิผลสูงมีวัฒนธรรมองค์กรเชิงประสิทธิผล มากกว่ารัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิผลปานกลาง บางวัฒนธรรม ได้แก่ 1) ให้ความสำคัญแก่ภาวะผู้นำ 2) จัดองค์การสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และ 3) มีมาตรฐานจริยธรรมและรับผิดชอบต่อ สังคม และพบว่า รัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิผลสูง และปานกลาง มีวัฒนธรรมเชิงประสิทธิผลทุก ลักษณะมากกว่ารัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิผลต่ำ ประกอบด้วย 1) มุ่งผลสำเร็จ 2) มุ่งเน้นลูกค้า 3) สร้างนวัตกรรม 4) ให้ความสำคัญแก่ภาวะผู้นำ 5) จัดองค์การสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม 6) ทำงานเป็นทีม 7) จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร 8) ลดการควบคุม 9) มีมาตรฐานจริยธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม และ 10) มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรที่เป็นรัฐวิสาหกิจทาง การเงินในประเทศไทย เนื่องจากองค์การที่มีประสิทธิผลสูง มีวัฒนธรรมองค์กรมากกว่าองค์การ ที่มีประสิทธิผล ปานกลาง และต่ำ ตามลำดับ (ชาญณรงค์ เศวตมาภรณ์. 2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรของหน่วยงานสถานีตำรวจนครบาล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานีตำรวจนคร พบว่า ความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาล พบว่า มีเพียงหนึ่งด้านที่ความคิดเห็นระดับค่อนข้างสูง คือ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ และความคิดเห็นระดับปานกลาง มีอยู่ด้วยกัน 3 ด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม 2) ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว และ 3) ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของสถานีตำรวจนครบาล พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของหน่วยงานสถานีตำรวจนครบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

รังสรรค์ เลิศในสัตย์ (2557) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมการบริหารงานแบบญี่ปุ่น พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของประเทศญี่ปุ่น จะมีข้อดี คือ

1. การจ้างงานโดยจะได้รับประกันว่าจะถูกจ้างทำงานจนกว่าจะเกษียณอายุ โดยมองว่าการจ้างงานตลอดชีพก่อให้เกิดความจงรักภักดีในองค์กร ซึ่งลักษณะพิเศษของระบบการจ้างงานดังกล่าว คือ การเลิกจ้างจะเป็นทางออกสุดท้ายเมื่อบริษัทประสบปัญหาทางการเงิน

2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ระบบอาวุโส ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจะดำเนินต่อไปตามระยะเวลาที่ทำงานให้กับบริษัท พนักงานที่มีอายุน้อยการปรับเงินเดือนก็ขึ้นตามอายุงาน ดังนั้น พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานนานจะมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม และพยายามดึงดูดให้พนักงานอยู่กับบริษัทนานๆ โดยการให้ค่าตอบแทนที่สูงเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น ซึ่งความผูกพันลักษณะนี้จะแสดงออกมาทางนโยบายของทางบริษัท

3. เน้นการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีส่วนร่วมให้ข้อมูลแก่ทุกคนที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาปรึกษาร่วมกันก่อนที่จะทำการตัดสินใจและผู้บังคับบัญชาจะให้ความสนใจในตัว of พนักงานทุกๆ คน

4. เน้นเรื่องความต้องการของพนักงาน ให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ โดยมองว่าการฝึกอบรมนั้นจะทำให้พนักงานเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและทำให้เกิดความจงรักภักดีลดการเคลื่อนย้ายไปอยู่กับบริษัทอื่นๆ

5. สวัสดิการต่างๆ ของบริษัทญี่ปุ่นนั้นจะจัดให้มีในหลายลักษณะทั้งทางด้านกีฬา บันทึกลงและด้านวัฒนธรรมต่างๆ ทั้งนี้สวัสดิการบางอย่างนั้นให้ครอบคลุมไปถึงครอบครัวด้วย

ส่วนข้อเสียของวัฒนธรรมองค์กรของประเทศญี่ปุ่น คือ การสนับสนุนความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานจึงค่อนข้างช้า โดยการแต่งตั้งบุคคลสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นจะต้องผ่านการสัมภาษณ์และการเห็นชอบจากบุคคลจำนวนมากที่เป็นผู้ประเมินพนักงานดังกล่าว และบางครั้งพนักงานจะถูกประเมินผลการทำงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าตัวบุคคล จึงส่งผลให้มีพนักงานบางคนไทยบางส่วนลาออกจากการทำงานเพราะระบบการเลื่อนขั้นและเลื่อนเงินเดือนไม่ตรงตามความต้องการ

อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กร ก็เกี่ยวกับความเคร่งครัดในกฎระเบียบของบริษัทอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้ ดังรายงานการวิจัยของ (บุญพร ศิริรัตน์, 2555) รายงานวิจัยว่าพนักงานคนไทยมีระดับการยอมรับในข้อจำกัดและกฎระเบียบในการทำงานแบบญี่ปุ่นในระดับต่ำ

ทั้งนี้งานวิจัยจะดำเนินการวิจัยโดยใช้บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นกรณีศึกษา และจะดำเนินการสำรวจกับของพนักงานในบริษัทเอกชนในประเทศไทย ที่กล่าวมาข้างต้นนั้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร เพื่อจะสามารถทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยด้านไหนบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ปีเตอร์สัน; และโพลแมน (พิชาญสิทธิ์ วงศ์กระจ่าง. 2557; อ้างอิงจาก Peterson; and Plowman. 1953) ได้กล่าวถึง ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุนการผลิต และในความหมายอย่างกว้างหมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิผล และความสามารถในการผลิต (Competence and Capability) การดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เพื่อที่จะสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณที่ต้องการและคุณภาพที่เหมาะสมด้วยต้นทุนน้อยที่สุด เพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่า ประสิทธิภาพในที่นี้ จึงมีองค์ประกอบ 5 ประการคือ คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) วิธีการ (Way) และค่าใช้จ่าย (Costs)

แนวคิดของ ปีเตอร์สัน; และโพลแมน (Peterson; and Plowman. 1953) ให้ได้แนวคิดใกล้เคียงกับ Haring Emerson โดยได้ตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อด้วยกัน คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (Quantity) ของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

จากข้อดังกล่าวขั้นตอนผู้วิจัยสรุปได้ว่าวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน มีปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพนั้น อาจเกิดจากปัจจัยขึ้นกับองค์กร โครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กร เหตุการณ์ สถานการณ์ เพื่อนร่วมงาน ค่าจ้างค่าตอบแทน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ อาจเป็นตัวกำหนดให้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative) และวิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งในการศึกษาได้กำหนดวิธีวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในขณะที่เก็บข้อมูลผู้วิจัยค้นพบว่า จากที่ประสานงาน จำนวนที่แจกไปแล้วทั้งหมด 450 ชุด แต่ได้กลับมาเพียงแค่ 425 ชุด แล้วสามารถใช้ได้จริงเป็นจำนวน 400 ชุด เนื่องจากได้คัดไปลักษณะที่มีการทิ้งทิ้งเลือกตอบออก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็น ผู้ประกอบการสัญชาติญี่ปุ่นที่ประกอบธุรกิจในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี ประเทศไทยจำนวน 7 บริษัท ได้แก่

CKD Thai Corporation
Daikyo Corporation (Thailand) Company Limited
SATI WEBTAR
Nidec Elesys Thailand Co.,Ltd.
JAPAN
Rent (Thailand)
Mitsubishi Motors (Thailand) Co.,LTD.

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็น บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งต่างๆ ดังนี้ ประธานบริษัท/เจ้าของกิจการผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการแผนก ผู้จัดการส่วน หรือ พนักงานทั่วไปโดยได้ส่งแบบสอบถามเป็นจำนวน 450 ฉบับโดยคณะผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ความน่าจะเป็นแบบความสะดวก (Convenience Sampling) โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n คือ จำนวนของตัวอย่าง

N คือ จำนวนของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อน (กำหนดค่า = 0.05)

แทนค่าใน สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973) จะได้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{500}{1 + 500(0.05)^2} \approx 400 \text{ ตัวอย่าง}$$

ดังนั้น จากการคำนวณด้วยสูตรดังกล่าวจะได้ว่าจะต้องทำการสำรวจตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 400 ตัวอย่าง ซึ่งจากการเก็บตัวอย่างมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมีจำนวน 425 ฉบับ ซึ่งก็เพียงพอต่อความเชื่อมั่นของกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจจากแบบสอบถามครั้งนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานในองค์กรเอกชนนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร โดยเก็บกลุ่มตัวอย่างมาจำนวน 400 คน ให้มากกว่าที่คำนวณ n (ซึ่งแจกทั้งหมด 450 ชุด ได้กลับมา 412 ชุด และสามารถนำมาใช้คำนวณได้เป็นจำนวน 400 ชุด)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาจากบทความวิชาการ แนวคิดทฤษฎีต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดกรอบแนวความคิดตามลักษณะตัวแปรที่จะศึกษาและนำปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

มาสร้างแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ (สุภาวดี ธีรกร. 2553) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed-Ended Response Question) ตามแนวคิดของ Likert's Scale โดยแบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับมากที่สุด มาก ปานกลางน้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย 7 ด้าน จำนวน 46 ข้อ

- | | |
|---|--------------|
| 1. การจ้างงานตลอดชีพ | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง | จำนวน 9 ข้อ |
| 3. การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ | จำนวน 6 ข้อ |
| 4. การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน | จำนวน 10 ข้อ |

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| 5. การตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 6. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. ลักษณะความผูกพันในองค์กร | จำนวน 6 ข้อ |

การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถาม ทำโดยการประเมินระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อ เป็นระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นของข้อคำถามและมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์ในการให้คะแนน	ระดับลักษณะวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ซึ่งเกณฑ์ในการแปลความหมายของระดับความคิดเห็น ผู้วิจัยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน และกำหนดช่วงคะแนนในการแปลความหมายดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{สูตร} \quad \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยใช้เป็นเกณฑ์ดังนี้

1) การแปลความหมาย ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

ช่วงคะแนน	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	มีลักษณะวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นอยู่ในระดับสูงมาก
3.41 - 4.20	มีลักษณะวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นอยู่ในระดับสูง
2.61 - 3.40	มีลักษณะวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีลักษณะวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นอยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.80	มีลักษณะวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นอยู่ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ (พิชาญสิทธิ์ วงศ์กระจ่าง. 2557 : 113-114) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ ปีเตอร์สัน; และโพลแมน (Peterson; and Plowman. 1953) มาปรับใช้และสร้างแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยสร้างข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 53 ข้อ แบ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. คุณภาพของงาน จำนวน 15 ข้อ
2. ปริมาณของงาน จำนวน 14 ข้อ
3. เวลาที่ใช้ทำงาน จำนวน 10 ข้อ
4. ค่าใช้จ่ายในงาน จำนวน 14 ข้อ

ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed-Ended Response Question) ตามแนวคิดของ Likert's Scale โดยแบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดค่าดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ซึ่งเกณฑ์ในการแปลความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และกำหนดช่วงคะแนนในการแปลความหมายดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{สูตร} \quad \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเป็นระดับ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ช่วงคะแนน	การแปลความหมาย
1.21 - 5.00	มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับระดับสูงมาก
3.41 - 4.20	มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับระดับสูง
2.61 - 3.40	มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับระดับต่ำ
1.00 - 1.80	มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

เกณฑ์ในการแปลความหมายความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จะมีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์ที่จะพิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่ไปในทางเดียวกันหรือคล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่ตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

เกณฑ์การแปลผลระดับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่คำนวณได้ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ. 2549)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.91 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับ สูงมาก
0.71 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับ สูง
0.51 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับ ปานกลาง
0.31 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับ ต่ำ
0.01 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับ ต่ำมาก

4. การทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ความถูกต้ององค์ประกอบที่ต้องการศึกษาและเหมาะสมของภาษา

5. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการทดสอบจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาคุณภาพของแบบสอบถามจะใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์หาค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ครอนบัค (Cronbach. 1990 : 204) โดยการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามต้องได้ค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไม่ต่ำกว่า 0.70 โดยการทดสอบความเชื่อมั่นทั้งฉบับได้ค่าเท่ากับ 0.970 (ค่านี้ได้จากผลการหาคุณภาพของแบบสอบถามจากกลุ่มการทดสอบ 30 คน หรือการหาค่า Reliability นั้นเอง) และมีรายละเอียดรายตัวแปรและรายด้าน ดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีข้อคำถาม 46 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.962 โดยภาวะผู้นำแต่ละรูปแบบมีค่าสัมประสิทธิ์ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| 1. การจ้างงานตลอดชีพ | เท่ากับ 0.820 |
| 2. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง | เท่ากับ 0.865 |
| 3. การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ | เท่ากับ 0.772 |
| 4. การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน | เท่ากับ 0.828 |
| 5. การตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน | เท่ากับ 0.787 |
| 6. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท | เท่ากับ 0.743 |
| 7. ลักษณะความผูกพันในองค์กร | เท่ากับ 0.777 |

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น มีข้อคำถาม 15 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.928 โดยประสิทธิภาพแต่ละด้านมีค่าสัมประสิทธิ์ดังนี้

- | | |
|------------------------|---------------|
| 1. ด้านคุณภาพของงาน | เท่ากับ 0.799 |
| 2. ด้านปริมาณของงาน | เท่ากับ 0.754 |
| 3. ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน | เท่ากับ 0.782 |
| 4. ด้านค่าใช้จ่ายในงาน | เท่ากับ 0.800 |

มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 ถือว่า แบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

2. นำแบบสอบถามส่งให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 450 ชุด ในขณะที่เก็บข้อมูลผู้วิจัยค้นพบว่า จากที่ประสานงาน จำนวนที่แจกไปแล้วทั้งหมด 450 ชุด แต่ได้กลับมาเพียงแค่ 412 ชุด

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมกลับมาทั้งหมดด้วยตนเอง จำนวน 412 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92 ซึ่งแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้มีทั้งหมด 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97 เนื่องจาก 12 ชุดผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามในลักษณะที่ดิ่งเหมือนกันหมดจึงประเมินว่าไม่สามารถนำมาคำนวณได้

4. นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และสรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด เรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามมาดำเนินการตามรายละเอียดดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้ศึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้
3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) และทำการคำนวณทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ซึ่งการวิเคราะห์จะใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบ ด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพการสมรส ประเภทของธุรกิจ/อุตสาหกรรมผลิต ระดับของตำแหน่งงาน รายได้และจำนวนพนักงาน โดยใช้สถิติแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น ประกอบด้วย การจ้างงานตลอดชีพ การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน การตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัทและลักษณะความผูกพันในองค์กร โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลาที่ใช้ทำงานและค่าใช้จ่าย โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอรายงานผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 450 ชุด และได้รับกลับมาจำนวน 412 ชุด โดยพบว่ามีความสมบูรณ์ 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97 ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยจะนำเสนอผลการทดสอบและการวิเคราะห์ไว้ 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น ประกอบด้วย การจ้างงานตลอดชีพ การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน การตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน ความรับผิดชอบ เฉพาะบุคคลของบริษัทและลักษณะความผูกพันในองค์กร โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลาที่ใช้ทำงานและค่าใช้จ่าย โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรต้น คือ วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่ออธิบายวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการเสนอผลการวิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
n	หมายถึง	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
N	หมายถึง	ขนาดของประชากร (Population Size)
S.D.	หมายถึง	Standard Deviation
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้แจกแจงแบบที (T-Distribution)
f	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้แจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
Sig.	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
H_0	หมายถึง	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	หมายถึง	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น

วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การจ้างงานตลอดชีพ	3.511	0.628	สูง	1
2. ลักษณะความผูกพันในองค์กร	3.454	0.587	สูง	2
3. การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน	3.444	0.519	สูง	3
4. การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ	3.440	0.621	สูง	4
5. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท	3.439	0.556	สูง	5
6. การตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน	3.424	0.632	สูง	6
7. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง	3.400	0.556	ปานกลาง	7
รวม	3.443	0.508	สูง	

จากตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.443 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจ้างงานตลอดชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.511 รองลงมาคือด้านลักษณะความผูกพันในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.454 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.400 คะแนน

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น โดยใช้ค่าความถี่(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อ แสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นการจ้างงานตลอดชีพ โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การจ้างงาน ตลอดชีพ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. บริษัทของท่าน มีนโยบายการจ้าง งานจนถึง เกษียณอายุ	11 2.8%	9 2.2%	99 24.8%	219 54.8%	62 15.5%	3.78	0.83	สูง	1
2. บริษัทของท่าน มีการจ้างงาน สำหรับพนักงาน หรือผู้บริหารที่แม้ จะเกษียณอายุไป แล้ว	21 5.2%	15 3.8%	134 33.5%	208 52.0%	22 5.5%	3.49	0.87	สูง	3
3.บริษัทของท่าน มีการสร้าง แรงจูงใจต่างๆ เพื่อให้ได้ทำงาน กับบริษัทต่อไป	10 2.5%	17 4.2%	181 45.2%	173 43.2%	19 4.8%	3.43	0.76	สูง	4
4. บริษัทของท่าน มีนโยบายและวิธี ปฏิบัติเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนของ พนักงานอย่าง ชัดเจน	9 2.2%	24 6.0%	189 47.2%	143 35.8%	35 8.8%	3.43	0.82	สูง	5

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นการจ้างงานตลอดชีพ โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ต่อ)

การจ้างงาน ตลอดชีพ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
5. บริษัทของท่าน มีการทำสัญญา การจ้างงานอย่าง ชัดเจนและเป็น ธรรม	2 0.5%	24 6.0%	177 44.2%	161 40.2%	36 9.0%	3.51	0.76	สูง	2
6. บริษัทของท่าน มีการดำเนินการ กิจกรรมแรงงาน สัมพันธ์ที่เอื้อ อำนวยต่อการ ทำงาน	5 1.2%	31 7.8%	179 44.8%	160 40.0%	25 6.2%	3.42	0.78	สูง	6
รวม						3.51	0.63	สูง	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นด้านการจ้างงานตลอดชีพอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า บริษัทของท่าน มีนโยบายการจ้างงานจนถึงเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.78 รองลงมาคือบริษัทของท่าน มีการทำสัญญาการจ้างงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ส่วนบริษัทของท่านมีการดำเนินการกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 3.42 คะแนน

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การประเมินผล และการเลื่อน ตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
7. บริษัทของท่าน มีการประเมินผล งานและการเลื่อน ตำแหน่งเป็นไป อย่างชัดเจน อย่าง เป็นธรรม	3 0.8%	33 8.2%	184 46.0%	161 40.2%	19 4.8%	3.40	0.74	ปาน กลาง	3
8. ท่านมีโอกา สก้าวหน้าในการ เลื่อนตำแหน่ง อย่างค่อยเป็น ค่อยไป	4 1.0%	33 8.2%	190 47.5%	154 38.5%	19 4.8%	3.38	0.75	ปาน กลาง	4
9. บริษัทของท่าน มีการประเมินผล งานขึ้นอยู่กับ ความสามารถส่วน บุคคลเป็นหลัก	4 1.0%	18 4.5%	141 35.2%	218 54.5%	19 4.8%	3.58	0.70	ปาน กลาง	2
10. บริษัทของ ท่านมีการมอบ หมายการประเมิน ผลงานให้กับ หัวหน้างานที่ดูแล โดยตรง	0 0%	14 3.5%	151 37.8%	207 51.8%	28 7.0%	3.62	0.67	ปาน กลาง	1
11. บริษัทของ ท่านมีการมอบ หมายการประเมิน ผลงานให้กับ คณะกรรมการ ประเมินผลงาน	5 1.2%	31 7.8%	193 48.2%	155 38.8%	16 4.0%	3.36	0.74	ปาน กลาง	6
12. บริษัทของ ท่านมีการประเมิน ผลงานโดยการ พิจารณาจาก ตัวชี้วัดผลการ ปฏิบัติงาน (KPI)	3 0.8%	47 11.8%	171 42.8%	153 38.2%	26 6.5%	3.38	0.80	ปาน กลาง	5

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ต่อ)

การประเมินผล และการเลื่อน ตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
13. บริษัทท่านมี การหนดการปรับ ตำแหน่งเมื่ออายุ การทำงานใน ตำแหน่งเดิมครบ 3-5 ปี โดยมี ปัจจัยพื้นฐานจาก ตัวชี้วัดผลการ ปฏิบัติงาน (KPI) ประกอบการ พิจารณา	7 1.7%	41 10.3%	191 47.7%	147 36.8%	14 3.5%	3.30	0.77	ปาน กลาง	7
14. บริษัทของ ท่านมีการหนด การปรับตำแหน่ง เมื่ออายุการ ทำงานในตำแหน่ง เดิมครบ 6-8 ปี โดยมีปัจจัยพื้น ฐานจากตัวชี้วัดผล การปฏิบัติงาน (KPI) ประกอบ การพิจารณา	9 2.3%	45 11.2%	185 46.3%	143 35.7%	18 4.5%	3.29	0.81	ปาน กลาง	8
15. บริษัทของ ท่านมีการกำหนด การปรับตำแหน่ง เมื่ออายุการ ทำงานในตำแหน่ง เดิมครบปี โดยมี ปัจจัยพื้นฐานจาก ตัวชี้วัดผลการ ปฏิบัติงาน (KPI) ประกอบการ พิจารณา	12 3.0%	40 10%	183 45.8%	150 37.5%	15 3.7%	3.29	0.81	ปาน กลาง	9
รวม						3.40	0.56	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นด้านการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า บริษัทของท่านมีการมอบหมายการประเมินผลงานให้กับหัวหน้างานที่ดูแลโดยตรง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.62 รองลงมาคือ บริษัทของท่าน มีการประเมินผลงานขึ้นอยู่กับความสามารถส่วนบุคคลเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ส่วนบริษัทของท่านมีการกำหนดการปรับตำแหน่งเมื่ออายุการทำงานในตำแหน่งเดิมครบปี โดยมีปัจจัยพื้นฐานจากตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ประกอบการพิจารณา มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 3.29 คะแนน

ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นการได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การได้เรียนรู้งาน ในสายอาชีพ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
16. ท่านมีโอกาส ได้รับความรู้และ พัฒนาทักษะการ ทำงานเฉพาะด้าน	4 1.0%	33 8.2%	180 45%	161 40.2%	22 5.5%	3.41	0.76	สูง	5
17. ท่านมีโอกาส ได้รับการฝึกอบรม (Training) จาก บริษัทอย่าง ต่อเนื่อง	8 2.0%	29 7.2%	182 45.5%	152 38%	29 7.2%	3.41	0.81	สูง	5
18. บริษัทของ ท่าน ให้โอกาส พนักงานได้มี โยกย้ายไปแผนก อื่น เพื่อให้ พนักงานมี ประสบการณ์ หลายๆ ด้าน	8 2.0%	40 10.0%	186 46.5%	147 36.8%	19 4.8%	3.32	0.80	ปาน กลาง	6
19. ท่านมีโอกาส ในการเรียนรู้งาน จากหัวหน้างาน โดยตรงหรือ พนักงานอาวุโส ในแผนก	8 2.0%	20 5.0%	149 37.2%	197 49.2%	26 6.5%	3.53	0.78	สูง	1

ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นการได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ต่อ)

การได้เรียนรู้งาน ในสายอาชีพ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
20. ท่านมีโอกาส เรียนรู้งานจาก พื้นที่การทำงาน (Genba) อยู่บ่อย ครั้ง	8 2.0%	21 5.2%	159 39.8%	189 47.2%	23 5.8%	3.50	0.77	สูง	2
21. หัวหน้างาน เปิดโอกาสให้ท่าน เป็นส่วนหนึ่งของ ทีมในการแก้ไข ปัญหาหรือการ พัฒนางาน	7 1.8%	19 4.8%	172 43.0%	183 45.8%	19 4.8%	3.47	0.74	สูง	4
รวม						3.44	0.62	สูง	

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นด้านการได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ อยู่ในระดับปานสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีโอกาสในการเรียนรู้งานจากหัวหน้างานโดยตรงหรือพนักงานอาวุโสในแผนก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.53 รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานจากพื้นที่การทำงาน (Genba) อยู่บ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนบริษัทของท่าน ให้โอกาสพนักงานได้มีโยกย้ายไปแผนกอื่น เพื่อให้พนักงานมีประสบการณ์หลายๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 3.32 คะแนน

ตารางที่ 5 ระดับความคิดเห็นการควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การควบคุมการ ทำงานและการ วัดผลการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
22. บริษัทของท่าน กำหนดรายละเอียด การทำงาน (Job Scope) ของท่านไว้ อย่างชัดเจน เพื่อ เป็นแนวทางในการ ทำงาน และการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี	1 0.2%	34 8.5%	186 46.5%	157 39.2%	22 5.5%	3.41	0.73	สูง	6
23. บริษัทของ ท่าน จะประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ประจำปีจากตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงาน (KPI) ที่ปรากฏ เป็นสำคัญ	3 0.8%	35 8.8%	187 46.8%	157 38.2%	22 5.5%	3.39	0.76	ปาน กลาง	8
24. ท่านถูก ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ประจำปี จาก ความพึงพอใจของ ผู้บังคับบัญชาเป็น สำคัญ	3 0.8%	26 6.5%	198 49.5%	148 37.0%	25 6.2%	3.41	0.74	สูง	6
25. บริษัทของ ท่าน มีการกำหนด ให้เพื่อนร่วมงาน ของท่าน ที่ได้ ทำงานร่วมกับ ท่าน เป็นผู้ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ประจำปีของท่าน ด้วย	25 6.5%	31 7.8%	175 43.8%	154 38.5%	14 3.5%	3.25	0.90	ปาน กลาง	10

ตารางที่ 5 ระดับความคิดเห็นการควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ต่อ)

การควบคุมการ ทำงานและการ วัดผลการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
26. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ของงานที่ท่านดูแลรับผิดชอบ	3 0.8%	15 3.8%	182 45.5%	175 43.8%	25 6.2%	3.31	0.79	ปาน กลาง	9
27. หัวหน้างานมีการกำหนดให้ท่านต้องรายงานความคืบหน้าของการทำงานตลอดเวลา	3 0.8%	15 3.8%	190 47.5%	163 40.8%	29 7.2%	3.47	0.73	สูง	4
28. หัวหน้างานของท่านมีการติดตามงานของท่านตลอดเวลาพร้อมให้คำแนะนำ	2 0.5%	10 2.5%	165 41.2%	185 46.2%	38 9.5%	3.43	0.73	สูง	5
29. ท่านจะรับรายงานทุกครั้งเมื่องานที่ท่านรับผิดชอบเกิดปัญหา	3 0.8%	9 2.2%	189 47.2%	165 41.2%	34 8.5%	3.62	0.68	สูง	1
30. ท่านมีความเข้าใจถึงการติดตามงานและควบคุมงานว่าเป็นระบบของการทำงาน	1 0.2%	19 4.8%	169 42.2%	174 43.5%	37 9.2%	3.57	0.74	สูง	2
31. ท่านมีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีจากหัวหน้างานทุกครั้งที่ผ่านมา	10 2.5%	15 3.8%	138 34.5%	209 52.2%	28 7.0%	3.57	0.78	สูง	2
รวม						3.44	0.52	สูง	

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นด้านการควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน อยู่ในระดับปานสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ท่านจะรับรายงานทุกครั้ง เมื่องานที่ท่านรับผิดชอบเกิดปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.62 รองลงมาคือ ท่านมีความเข้าใจถึงการติดตามงานและควบคุมงานว่าเป็นระบบของการทำงาน และท่านมีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีจากหัวหน้างาน ทุกครั้งที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.57 ส่วนบริษัทของท่าน มีการกำหนดให้เพื่อนร่วมงานของท่าน ที่ได้ทำงานร่วมกับท่าน เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของท่านด้วย มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 3.25 คะแนน

ตารางที่ 6 ระดับความคิดเห็นการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
32. บริษัทของท่าน เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ	9 2.2%	22 5.5%	172 43.0%	173 43.2%	24 6.0%	3.46	0.78	สูง	1
33. การตัดสินใจใดๆ ในบริษัทของท่าน อาจจะไม่สมบูรณ์ หากไม่ได้รับการพิจารณาจากพนักงานส่วนใหญ่เสียก่อน	8 2.0%	35 8.8%	172 43.0%	162 40.5%	23 5.8%	3.39	0.81	ปานกลาง	4
34. หัวหน้างานของท่าน เป็นผู้มีความสามารถในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานเพียงผู้เดียว	9 2.2%	22 5.5%	194 48.5%	150 37.5%	25 6.2%	3.40	0.78	ปานกลาง	3

ตารางที่ 6 ระดับความคิดเห็นการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ต่อ)

การตัดสินใจ ที่เกี่ยวกับงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
35. ท่านมีอิสระ และโอกาสที่จะได้ คิดและตัดสินใจใน การทำงานด้วย ตนเองอยู่บ่อยครั้ง	8 2.0%	19 4.8%	183 45.8%	164 41.0%	26 6.5%	3.45	0.77	สูง	2
รวม						3.42	0.63	สูง	

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า บริษัทของท่าน เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.46 รองลงมาคือ ท่านมีอิสระและโอกาสที่จะได้คิดและตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเองอยู่บ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ส่วนการตัดสินใจใดๆ ในบริษัทของท่าน อาจจะไม่สมบูรณ์ หากไม่ได้รับการพิจารณาจากพนักงานส่วนใหญ่เสียก่อน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 3.39 คะแนน

ตารางที่ 7 ระดับความคิดเห็นความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความรับผิดชอบ เฉพาะบุคคล ของบริษัท	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
36. บริษัทของท่าน กำหนดให้ ทุกคนมีส่วนร่วม กันรับผิดชอบงาน ทั้งแผนก ฝ่าย หรือองค์กร	2 0.5%	27 6.8%	184 46.0%	167 41.8%	20 5.0%	3.44	0.72	สูง	3
37. ท่านจะต้อง อาศัยการทำความเข้าใจ ในขอบเขต ของงานหรือแนว ทาง (Concept) การทำงานนั้นๆ ด้วยตนเอง	0 0.0%	23 5.8%	171 42.8%	193 48.2%	13 3.2%	3.49	0.66	สูง	1

ตารางที่ 7 ระดับความคิดเห็นความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ต่อ)

ความรับผิดชอบ เฉพาะบุคคล ของบริษัท	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
38. ท่านได้รับ โอกาส ในการ ทำงานที่สำคัญ อยู่บ่อยๆ	3 0.8%	27 6.8%	201 50.2%	142 35.5%	27 6.8%	3.41	0.75	สูง	5
39. ท่านมีความ ภาคภูมิใจกับการ เติบโตในหน้าที่ การงาน ที่เป็นผล จากผลงานที่ท่าน รับผิดชอบและการ ยอมรับจากเพื่อน ร่วมงานหรือ องค์กร	2 0.5%	27 6.8%	186 46.5%	165 41.2%	20 5.0%	3.45	0.72	สูง	2
40. บริษัทของ ท่าน ให้ความสำคัญ กับการทำงานเป็นทีม มากกว่ารายบุคคล	4 1.0%	29 7.2%	180 45.0%	168 42.0%	19 4.8%	3.42	0.74	สูง	4
รวม						3.44	0.56	สูง	

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นด้านความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ท่านจะต้องอาศัยการทำความเข้าใจในขอบเขตของงานหรือแนวทาง (Concept) การทำงานนั้นๆ ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.49 รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจกับการเติบโตในหน้าที่การงาน ที่เป็นผลจากผลงานที่ท่านรับผิดชอบและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.45 ส่วนท่านได้รับโอกาส ในการทำงานที่สำคัญอยู่บ่อยๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 3.41 คะแนน

ตารางที่ 8 ระดับความคิดเห็นลักษณะความผูกพันในองค์กร โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ลักษณะความ ผูกพันในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
41. บริษัทของท่านดูแลเอาใจใส่ต่อท่านทั้งทางตรงและทางอ้อม การให้สวัสดิการ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ต่างๆ	11 2.8%	25 6.2%	172 43.0%	175 43.8%	17 4.2%	3.40	0.79	ปาน กลาง	4
42. ท่านมีความใกล้ชิดและผูกพันต่อองค์กร	8 2.0%	31 7.8%	189 47.2%	157 39.2%	15 3.8%	3.35	0.76	ปาน กลาง	5
43. ท่านมีความรู้สึกอยากจะทำงานเพื่อองค์กร ไม่อยากลาออก	15 3.8%	34 8.5%	168 42.0%	166 41.5%	17 4.2%	3.34	0.84	ปาน กลาง	6
44. ท่านจะให้ความร่วมมือทุกครั้งหากได้รับการร้องขอ แม้ว่าไม่ใช่งานที่ท่านรับผิดชอบโดยตรง	1 0.2%	13 3.2%	144 36.0%	219 54.8%	23 5.8%	3.62	0.66	สูง	1
45. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเหมือนบ้านหลังที่สองของท่าน	7 1.8%	32 8.0%	151 37.8%	192 48.0%	18 4.5%	3.46	0.78	สูง	3
46. ท่านจะสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วหากได้รับการย้ายไปดูแลงานอื่น	0 1.8%	23 5.8%	155 38.8%	201 50.2%	21 5.2%	3.55	0.69	สูง	2
รวม						3.45	0.59	สูง	

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นด้านลักษณะความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับปานสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ท่านจะให้ความร่วมมือทุกครั้งหากได้รับการร้องขอ แม้ว่าไม่ใช่งานที่ท่านรับผิดชอบโดยตรง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.62 รองลงมาคือ ท่านจะสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วหากได้รับการย้ายให้ไปดูแลงานอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ส่วน ท่านมีความรู้สึกอยากจะทำงานเพื่อองค์กร ไม่อยากลาออก มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 3.34 คะแนน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 9 ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.562	0.504	สูง	1
2. ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน	3.560	0.497	สูง	2
3. ด้านค่าใช้จ่ายในงาน	3.546	0.503	สูง	3
4. ด้านปริมาณของงาน	3.544	0.489	สูง	4
รวม	3.552	0.472	สูง	

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.552 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.562 รองลงมาคือด้านเวลาที่ใช้ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.560 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.544 คะแนน

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้ค่าความถี่(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ แสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 10 ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพของงาน โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ด้านคุณภาพ ของงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. ท่านมีการทำ ผลงานที่มี คุณภาพ และตาม เวลาที่ได้รับการ มอบหมาย	1 0.2%	7 1.8%	145 36.2%	224 56.0%	23 5.8%	3.65	0.63	สูง	2
2. บริษัทของท่าน ให้ความสำคัญใน การตรวจสอบ คุณภาพของสินค้า ก่อนส่งสินค้า ทุกครั้ง	0 0.0%	9 2.2%	174 43.5%	183 45.8%	34 8.5%	3.61	0.68	สูง	4
3. ท่านมีผลงาน เป็นไปตาม มาตรฐานที่ กำหนดผ่าน ตัวชี้วัดผลการ ปฏิบัติงาน (KPI)	2 0.5%	24 6.0%	169 42.2%	176 44.0%	29 7.2%	3.51	0.74	สูง	12
4. บริษัทท่านให้ ความสำคัญกับ การประเมินผล การปฏิบัติงาน ประจำปีผ่าน ตัวชี้วัดผลการ ปฏิบัติงาน (KPI)	2 0.5%	29 7.2%	171 42.8%	172 43.0%	26 6.5%	3.48	0.75	สูง	14
5. ท่านมีส่วนร่วม ในการกำหนด ตัวชี้วัดผลการ ปฏิบัติงาน (KPI) งานที่ท่านดูแล รับผิดชอบ	4 1.0%	34 8.5%	181 45.2%	160 40.0%	21 5.2%	3.40	0.76	ปาน กลาง	15
6. วัฒนธรรม องค์กรของบริษัท ของท่าน ให้ความสำคัญกับระบบ คุณภาพ	0 0.0%	22 5.5%	163 40.8%	177 44.2%	38 9.5%	3.58	0.74	สูง	5

ตารางที่ 10 ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพของงาน โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ต่อ)

ด้านคุณภาพ ของงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
7. วัฒนธรรมการบริหารงานแบบญี่ปุ่นมีผลกับการบริหารระบบคุณภาพในองค์กร	3 0.8%	16 4.0%	171 42.8%	166 41.5%	44 11.0%	3.58	0.77	สูง	5
8. ท่านถือว่าการรักษาระบบคุณภาพเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคน	1 0.2%	13 3.2%	158 39.5%	164 41.0%	64 16.0%	3.69	0.78	สูง	1
9. ระบบการจ้างงานตลอดชีพ มีผลต่อการบริหารจัดการระบบคุณภาพ	4 1.0%	24 6.0%	171 42.8%	168 42.0%	33 8.2%	3.51	0.77	สูง	12
10. การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงานของหัวหน้างานมีผลทางบวกต่อระบบคุณภาพ	1 0.2%	10 2.5%	157 39.2%	199 49.8%	33 8.2%	3.63	0.68	สูง	3
11. การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพด้วยตนเองหรือหัวหน้างานตลอดเวลา มีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	3 0.8%	10 2.5%	163 40.8%	200 50.0%	24 6.0%	3.58	0.68	สูง	5
12. การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมมีผลทางบวกต่อระบบคุณภาพ	2 0.5%	15 3.8%	175 43.8%	182 45.5%	26 6.5%	3.54	0.70	สูง	10

ตารางที่ 10 ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพของงาน โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ต่อ)

ด้านคุณภาพของงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
13. การมีส่วนร่วมตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน มีผลทางบวกของระบบคุณภาพ	2 0.5%	19 4.8%	174 43.5%	171 42.8%	34 8.5%	3.54	0.74	สูง	10
14. ความรับผิดชอบในงานของพนักงานมีผลทางบวกต่อระบบคุณภาพ	2 0.5%	17 4.2%	179 44.8%	160 40.0%	42 10.5%	3.56	0.76	สูง	9
15. การสร้างความผูกพันต่อองค์กร มีผลทางบวกต่อการดำเนินการของระบบคุณภาพ	0 0.0%	17 4.2%	170 42.5%	179 44.8%	34 8.5%	3.57	0.71	สูง	8
รวม						3.56	0.50	สูง	

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ท่านถือว่าการรักษาระบบคุณภาพเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.69 รองลงมาคือ ท่านมีการทำผลงานที่มีคุณภาพ และตามเวลาที่ได้รับการมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วนท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) งานที่ท่านดูแลรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.40 คะแนน

ตารางที่ 11 ระดับความคิดเห็นด้านปริมาณของงาน โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ด้านปริมาณ ของงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
16. บริษัทของท่านมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับปริมาณพนักงานในแต่ละหน่วยงาน	2 0.5%	21 5.2%	212 53.0%	147 36.8%	18 4.5%	3.39	0.68	ปาน กลาง	14
17. ท่านทำงานตรงกับปริมาณที่ได้วางแผนไว้	2 0.5%	16 4.0%	181 45.2%	181 45.2%	20 5.0%	3.50	0.68	สูง	10
18. ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีข้อผิดพลาดน้อยมาก	0 0.0%	14 3.5%	180 45.0%	188 47.0%	18 4.5%	3.53	0.64	สูง	8
19. บริษัทของท่านมีการวิเคราะห์อัตรากำลังคนอย่างมีระบบ	1 0.2%	29 7.2%	192 48.0%	158 39.5%	20 5.0%	3.42	0.71	สูง	13
20. บริษัทของท่านมีการวิเคราะห์ความต้องการของลูกค้าตามแต่ละช่วงเวลา	2 0.5%	26 6.5%	190 47.5%	159 39.8%	23 5.8%	3.44	0.72	สูง	12
21. บริษัทของท่าน ผลิตตามคำสั่งซื้อจากลูกค้า	0 0.0%	16 4.0%	148 37.0%	174 43.5%	62 15.5%	3.70	0.77	สูง	1
22. บริษัทของท่าน สามารถทำตามกรอบเวลาที่กำหนดจากลูกค้า	1 0.2%	13 3.2%	179 44.8%	165 41.2%	42 10.5%	3.58	0.73	สูง	6

ตารางที่ 11 ระดับความคิดเห็นด้านปริมาณของงาน โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ต่อ)

ด้านปริมาณ ของงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
23. ลักษณะการ จ้างงานของบริษัท ท่านมีผลต่อ เป้าหมายการ ทำงาน	1 0.2%	16 4.0%	154 38.5%	188 47.0%	41 10.2%	3.63	0.73	สูง	3
24. การประเมิน ผลงานและการ เลื่อนตำแหน่งที่ ชัดเจนยุติธรรม มีผลต่อกำลัง การผลิต	2 0.5%	14 3.5%	145 36.2%	206 51.5%	33 8.2%	3.64	0.71	สูง	2
25. การได้เรียนรู้ งานในสายอาชีพ ตลอดเวลาของ พนักงาน มีผลต่อ เป้าหมายของการ ทำงาน	3 0.8%	7 1.8%	167 41.8%	190 47.5%	33 8.2%	3.61	0.70	สูง	5
26. การควบคุม การทำงานและ การวัดผลการ ทำงานอย่าง ต่อเนื่องของ หัวหน้างานของ ท่าน มีผลต่อ เป้าหมายของ การทำงาน	3 0.8%	15 3.8%	182 45.5%	175 43.8%	25 6.2%	3.51	0.70	สูง	9
27. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจที่ เกี่ยวข้องกับงาน ของท่านมีผลต่อ เป้าหมายของการ ทำงาน	3 0.8%	15 3.8%	190 47.5%	163 40.8%	29 7.2%	3.50	0.72	สูง	11

ตารางที่ 11 ระดับความคิดเห็นด้านปริมาณของงาน โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ต่อ)

ด้านปริมาณ ของงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
28. ความ รับผิดชอบในงาน ของท่าน มีผลต่อ เป้าหมายของการ ทำงาน	2 0.5%	10 2.5%	165 41.2%	185 46.2%	38 9.5%	3.62	0.71	สูง	4
29. ความผูกพัน ต่อองค์กรของท่าน มีผลต่อเป้าหมาย ของการทำงาน	3 0.8%	9 2.2%	189 47.2%	165 41.2%	34 8.5%	3.54	0.71	สูง	7
รวม						3.54	0.49	สูง	

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณของงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า บริษัทของท่าน ผลิตตามคำสั่งซื้อจากลูกค้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.70 รองลงมาคือ การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนยุติธรรม มีผลต่อกำลังการผลิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนบริษัทของท่านมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับปริมาณพนักงานในแต่ละหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 3.39 คะแนน

ตารางที่ 12 ระดับความคิดเห็นด้านเวลาที่ใช้ในงาน โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ด้านเวลาที่ใช้ ในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
30. ท่านทำงาน สำเร็จภายใน ระยะเวลาที่ กำหนด	0 0.8%	13 3.2%	184 46.0%	169 42.2%	34 8.5%	3.56	0.70	สูง	5
31. ท่านสามารถ บริหารเวลาได้เป็น อย่างดี	1 0.2%	16 4.0%	164 41.0%	188 47.0%	31 7.8%	3.58	0.70	สูง	4

ตารางที่ 12 ระดับความคิดเห็นด้านเวลาที่ใช้ในงาน โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ต่อ)

ด้านเวลาที่ใช้ในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
32. หน่วยงานของท่าน สามารถส่งมอบผลิตภัณฑ์ได้ตรงตามเวลา	1 0.2%	13 3.2%	188 47.0%	163 40.8%	35 8.8%	3.55	0.71	สูง	6
33. ลักษณะการจ้างงานที่ชัดเจนเป็นธรรม ของบริษัทท่าน มีผลต่อการบริหารเวลาการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	0 0.0%	23 5.8%	150 37.5%	195 48.8%	32 8.0%	3.59	0.72	สูง	3
34. การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรมของบริษัทท่าน มีผลต่อการบริหารเวลาการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	2 0.5%	17 4.2%	172 43.0%	181 45.2%	28 7.0%	3.54	0.71	สูง	8
35.การได้เรียนรู้ในสายอาชีพตลอดเวลาของท่านมีผลต่อการบริหารเวลาการทำงานที่ลดลง แต่ได้งานที่เท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้น	3 0.8%	12 3.0%	184 46.0%	175 43.8%	26 6.5%	3.52	0.70	สูง	9

ตารางที่ 12 ระดับความคิดเห็นด้านเวลาที่ใช้ในงาน โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ต่อ)

ด้านเวลาที่ใช้ในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
36. การควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิดและการวัดผลการทำงานที่เป็นรูปธรรมของหัวหน้างานท่านมีผลให้เกิดการบริหารเวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3 0.8%	11 2.8%	182 45.5%	169 42.2%	35 8.8%	3.55	0.72	สูง	6
37. การให้อำนาจในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านมีผลต่อการบริหารเวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1 0.2%	11 2.8%	163 40.8%	197 49.2%	28 7.0%	3.60	0.67	สูง	2
38. ความรับผิดชอบในงานของท่าน มีผลต่อการทำงานได้ตามเป้าหมายของการทำงาน	1 0.2%	5 1.2%	169 42.2%	201 50.2%	24 6.0%	3.61	0.63	สูง	1
39. ความผูกพันในองค์กรของท่าน มีผลต่อการบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1 0.2%	21 5.2%	182 45.5%	168 42.0%	28 7.0%	3.50	0.72	สูง	10
รวม						3.56	0.50	สูง	

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน อยู่ในระดับปานสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ความรับผิดชอบในงานของท่าน มีผลต่อการทำงานได้ตามเป้าหมายของการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.61 รองลงมาคือ การให้อำนาจในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน มีผลต่อการบริหารเวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนความผูกพันในองค์กรของท่าน มีผลต่อการบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 3.50 คะแนน

ตารางที่ 13 ระดับความคิดเห็นด้านค่าใช้จ่ายในงาน โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ด้านค่าใช้จ่าย ในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
40. ท่านคำนึงถึง ความสำคัญของ งานอย่างสม่ำเสมอ	0 0.0%	9 2.2%	178 44.5%	174 43.5%	39 9.8%	3.61	0.69	สูง	2
41. ท่านมีส่วนร่วม ร่วมช่วยป้องกัน ความสูญเสียใน การดำเนินงาน	0 0.0%	12 3.0%	169 42.2%	188 47.0%	31 7.8%	3.60	0.68	สูง	3
42. ท่านคำนึงถึง ความสำคัญของการใช้ทรัพยากร อย่างประหยัด	2 0.5%	9 2.2%	173 43.2%	178 44.5%	38 9.5%	3.60	0.71	สูง	4
43. ลักษณะการ จ้างงานของบริษัท ของท่าน ที่เป็น ธรรม มีผลต่อ จิตสำนึกในการให้ ความสำคัญของ ความเป็นเจ้าของ องค์กร	0 0.0%	18 4.5%	173 43.2%	182 45.5%	27 6.8%	3.54	0.69	สูง	8
44. การจ้างงาน ตลอดชีพของ บริษัทท่าน มีผล ให้เกิดจิตสำนึก ความเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร	2 0.5%	18 4.5%	168 42.0%	183 45.8%	29 7.2%	3.55	0.72	สูง	7

ตารางที่ 13 ระดับความคิดเห็นด้านค่าใช้จ่ายในงาน โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ต่อ)

ด้านค่าใช้จ่าย ในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
45. พนักงานที่มีอายุงานมาก มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายในการทำงานสูง	3 0.8%	21 5.2%	187 46.8%	160 40.0%	29 7.2%	3.48	0.74	สูง	13
46. ท่านมีส่วนร่วมในนำเสนอข้อเสนอแนะของการพัฒนาปรับปรุงงาน (Kaizen)	6 1.5%	18 4.5%	206 51.5%	146 36.5%	24 6.0%	3.41	0.74	สูง	14
47. การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม เป็นแรงจูงใจให้ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารค่าใช้จ่ายในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4 1.0%	16 4.0%	181 45.2%	177 44.2%	22 5.5%	3.49	0.71	สูง	12
48. การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารค่าใช้จ่ายในการทำงานของท่าน	2 0.5%	15 3.8%	189 47.2%	169 42.2%	25 6.2%	3.50	0.69	สูง	11

ตารางที่ 13 ระดับความคิดเห็นด้านค่าใช้จ่ายในงาน โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ต่อ)

ด้านค่าใช้จ่าย ในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
49. การได้ควบคุม การทำงานอย่าง ใกล้ชิดและการ วัดผลการทำงาน อย่างยุติธรรมของ หัวหน้างานท่าน มีผลให้เกิดการ บริหารค่าใช้จ่าย ในงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	2 0.5%	17 4.2%	162 40.5%	186 46.5%	33 8.2%	3.58	0.73	สูง	5
50. การมีส่วนร่วม หรือได้รับโอกาส ในการตัดสินใจที่ เกี่ยวข้องกับงาน ของท่าน มีผลให้ เกิดการบริหาร ค่าใช้จ่ายในงาน มีประสิทธิภาพ	1 0.2%	16 4.0%	165 41.2%	202 50.5%	16 4.0%	3.54	0.65	สูง	9
51. การมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบ ในงานของท่าน มีผลต่อการบริหาร ค่าใช้จ่ายในงาน อย่างมี ประสิทธิภาพ	0 0.0%	12 3.0%	164 41.0%	205 51.2%	19 4.8%	3.58	0.63	สูง	6
52. การมีจิตสำนึก รักองค์กรหรือเป็น เจ้าขององค์กรของ ท่าน มีผลต่อการ บริหารค่าใช้จ่าย ในการทำงาน อย่างมี ประสิทธิภาพ	0 0.0%	18 4.5%	187 46.8%	161 40.2%	34 8.5%	3.53	0.72	สูง	10

ตารางที่ 13 ระดับความคิดเห็นด้านค่าใช้จ่ายในงาน โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ต่อ)

ด้านค่าใช้จ่าย ในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
53. ท่านถือว่าการ บริหารค่าใช้จ่าย ในการทำงานถือ เป็นหน้าที่ของ ท่านและพนักงาน ทุกคน	1 0.2%	14 3.5%	168 42.0%	167 41.8%	51 12.8%	3.64	0.75	สูง	1
รวม						3.55	0.50	สูง	

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่ายในงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ท่านถือว่าการบริหารค่าใช้จ่ายในการทำงานถือเป็นหน้าที่ของท่านและพนักงานทุกคน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.64 รองลงมาคือ ท่านคำนึงถึงความสำคัญของงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ส่วนท่านมีส่วนร่วมในนำเสนอข้อเสนอแนะของการพัฒนาปรับปรุงงาน (Kaizen) มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 3.41 คะแนน

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรต้นคือวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับตัวแปรตามคือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่ออธิบายภาวะผู้นำแต่ละมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีสมมติฐานเพื่อการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_0 : วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 : วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันวัดนวัตกรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน				
	1. ด้านคุณภาพของงาน	2. ด้านปริมาณของงาน	3. ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน	4. ด้านค่าใช้จ่ายในงาน	โดยรวม
1. การจ้างงานตลอดชีพ Sig. (2-tailed)	0.706 0.000**	0.728 0.000**	0.704 0.000**	0.615 0.000**	0.606 0.000**
2. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง Sig. (2-tailed)	0.675 0.000**	0.674 0.000**	0.681 0.000**	0.579 0.000**	0.602 0.000**
3. การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ Sig. (2-tailed)	0.645 0.000**	0.680 0.000**	0.625 0.000**	0.571 0.000**	0.550 0.000**
4. การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน Sig. (2-tailed)	0.730 0.000**	0.748 0.000**	0.717 0.000**	0.625 0.000**	0.649 0.000**
5. การตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน Sig. (2-tailed)	0.645 0.000**	0.636 0.000**	0.646 0.000**	0.571 0.000**	0.575 0.000**
6. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท Sig. (2-tailed)	0.751 0.000**	0.762 0.000**	0.728 0.000**	0.654 0.000**	0.679 0.000**
7. ลักษณะความผูกพันในองค์กร Sig. (2-tailed)	0.678 0.000**	0.675 0.000**	0.681 0.000**	0.591 0.000**	0.603 0.000**
โดยรวม Sig. (2-tailed)	0.784 0.000**	0.797 0.000**	0.776 0.000**	0.681 0.000**	0.691 0.000**

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่ามีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.550 ถึง 0.797 จึงสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1.1 วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพของงาน

H_0 : วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพของงาน

H_1 : วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพของงาน

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพของงาน

วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพของงาน			
	R	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. การจ้างงานตลอดชีพ	0.706	0.000**	สูง	เดียวกัน
2. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง	0.675	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
3. การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ	0.645	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
4. การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน	0.730	0.000**	สูง	เดียวกัน
5. การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน	0.645	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
6. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท	0.751	0.000**	สูง	เดียวกัน
7. ลักษณะความผูกพันในองค์กร	0.678	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
โดยรวม	0.784	0.000**	สูง	เดียวกัน

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน เรื่องการจ้างงานตลอดชีพ การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท ลักษณะความผูกพัน

ในองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ .706, .675, .645, .730, .645, .751, .678 ตามลำดับ แสดงว่าวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานแต่ละหัวข้อในระดับปานกลางถึงสูง

สมมติฐานข้อที่ 1.2 วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณของงาน

H_0 : วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณของงาน

H_1 : วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณของงาน

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณของงาน

วัฒนธรรมการบริหาร แบบญี่ปุ่น	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณของงาน			
	R	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. การจ้างงานตลอดชีพ	0.728	0.000**	สูง	เดียวกัน
2. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง	0.674	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
3. การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ	0.680	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
4. การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน	0.748	0.000**	สูง	เดียวกัน
5. การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน	0.636	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
6. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท	0.762	0.000**	สูง	เดียวกัน
7. ลักษณะความผูกพันในองค์กร	0.675	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
โดยรวม	0.797	0.000**	สูง	เดียวกัน

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก

(H₀) ยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านด้านปริมาณของงาน เรื่องการจ้างงานตลอดชีพ การประเมินผล และการเลื่อนตำแหน่ง การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน การตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท ลักษณะความผูกพันในองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ .728, .674, .680, .748, .636, .762, .675 ตามลำดับ แสดงว่าวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงานแต่ละหัวข้อในระดับปานกลางถึงสูง

สมมติฐานข้อที่ 1.3 วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเวลาที่ใช้ทำงาน

H₀ : วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเวลาที่ใช้ทำงาน

H₁ : วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเวลาที่ใช้ทำงาน

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเวลาที่ใช้ทำงาน

วัฒนธรรมการบริหาร แบบญี่ปุ่น	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเวลาที่ใช้ทำงาน			
	R	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. การจ้างงานตลอดชีพ	0.704	0.000**	สูง	เดียวกัน
2. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง	0.681	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
3. การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ	0.625	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
4. การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน	0.717	0.000**	สูง	เดียวกัน
5. การตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน	0.646	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
6. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท	0.728	0.000**	สูง	เดียวกัน
7. ลักษณะความผูกพันในองค์กร	0.681	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
โดยรวม	0.776	0.000**	สูง	เดียวกัน

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ทำงาน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ทำงาน เรื่องการจ้างงานตลอดชีพ การประเมินผล และการเลื่อนตำแหน่ง การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน การตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท ลักษณะความผูกพันในองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ .704, .681, .625, .717, .646, .728, .681 ตามลำดับ แสดงว่าวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ทำงานแต่ละหัวข้อในระดับปานกลางถึงสูง

สมมติฐานข้อที่ 1.4 วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่ายในงาน

H_0 : วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่ายในงาน

H_1 : วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่ายในงาน

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่ายในงาน

วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่ายในงาน			
	R	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. การจ้างงานตลอดชีพ	0.615	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
2. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง	0.579	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
3. การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ	0.571	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
4. การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน	0.625	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
5. การตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน	0.571	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่ายในงาน (ต่อ)

วัฒนธรรมการบริหาร แบบญี่ปุ่น	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่ายในงาน			
	R	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
6. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล ของบริษัท	0.654	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
7. ลักษณะความผูกพันในองค์กร	0.591	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
โดยรวม	0.681	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในงาน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในงาน เรื่องการจ้างงานตลอดชีพ การประเมินผล และการเลื่อนตำแหน่ง การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน การตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท ลักษณะความผูกพันในองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ .615, .579, .571, .625, .571, .654, .591 ตามลำดับ แสดงว่าวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในงานของงานแต่ละหัวข้อในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 1.5 วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่ายในงาน

H_0 : วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม

H_1 : วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบ
ญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม

วัฒนธรรมการบริหาร แบบญี่ปุ่น	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม			
	R	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. การจ้างงานตลอดชีพ	0.606	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
2. การประเมินผลและการเลื่อน ตำแหน่ง	0.602	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
3. การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ	0.550	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
4. การควบคุมการทำงานและ การวัดผลการทำงาน	0.649	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
5. การตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน	0.575	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
6. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล ของบริษัท	0.679	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
7. ลักษณะความผูกพันในองค์กร	0.603	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
โดยรวม	0.691	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม เรื่องการจ้างงานตลอดชีพ การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน การตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท ลักษณะความผูกพันในองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ .606, .602, .550, .649, .575, .679, .603 ตามลำดับ แสดงว่าวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมของงานแต่ละหัวข้อในระดับปานกลาง

บทที่ 5

บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น

ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจ้างงานตลอดชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.51 รองลงมาคือด้านลักษณะความผูกพันในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 คะแนน

ด้านการจ้างงานตลอดชีพ ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นด้านการจ้างงานตลอดชีพอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า บริษัทของท่าน มีนโยบายการจ้างงานจนถึงเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.78 รองลงมาคือบริษัทของท่าน มีการทำสัญญาการจ้างงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ส่วนบริษัทของท่านมีการดำเนินการกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 3.42 คะแนน

ด้านการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นด้านการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า บริษัทของท่านมีการมอบหมายการประเมินผลงานให้กับหัวหน้างานที่ดูแลโดยตรง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.62 รองลงมาคือ บริษัทของท่าน มีการประเมินผลงานขึ้นอยู่ความสามารถส่วนบุคคลเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ส่วนบริษัทของท่านมีการกำหนดการปรับตำแหน่งเมื่ออายุการทำงานในตำแหน่งเดิมครบปี โดยมีปัจจัยพื้นฐานจากตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ประกอบการพิจารณา มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 3.29 คะแนน

ด้านการได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นด้านการได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีโอกาสในการเรียนรู้งานจากหัวหน้างานโดยตรง หรือพนักงานอาวุโสในแผนก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.53 รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานจาก

พื้นที่การทำงาน (Genba) อยู่บ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนบริษัทของท่าน ให้โอกาสพนักงานได้มีโยกย้ายไปแผนกอื่น เพื่อให้พนักงานมีประสบการณ์หลายๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 3.32 คะแนน

ด้านการควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นด้านการควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน อยู่ในระดับปานสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ท่านจะรับรายงานทุกครั้ง เมื่องานที่ท่านรับผิดชอบเกิดปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.62 รองลงมาคือ ท่านมีความเข้าใจถึงการติดตามงานและควบคุมงานว่าเป็นระบบของการทำงาน และ ท่านมีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีจากหัวหน้างาน ทุกครั้งที่ผ่านๆ มา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.57 ส่วนบริษัทของท่าน มีการกำหนดให้เพื่อนร่วมงานของท่าน ที่ได้ทำงานร่วมกับท่าน เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของท่านด้วย มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 3.25 คะแนน

ด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน อยู่ในระดับปานสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า บริษัทของท่าน เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.46 รองลงมาคือ ท่านมีอิสระและโอกาสที่จะได้คิดและตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเองอยู่บ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.45 ส่วนการตัดสินใจใดๆ ในบริษัทของท่าน อาจจะไม่สมบูรณ์ หากไม่ได้รับการพิจารณาจากพนักงานส่วนใหญ่เสียก่อน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 3.39 คะแนน

ด้านความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นด้านความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท อยู่ในระดับปานสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ท่านจะต้องอาศัยการทำความเข้าใจในขอบเขตของงานหรือแนวทาง (Concept) การทำงานนั้นๆ ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.49 รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจกับการเติบโตในหน้าที่การงาน ที่เป็นผลจากผลงานที่ท่านรับผิดชอบและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.45 ส่วนท่านได้รับโอกาส ในการทำงานที่สำคัญอยู่บ่อยๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 3.41 คะแนน

ด้านลักษณะความผูกพันในองค์กร ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นด้านลักษณะความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับปานสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ท่านจะให้ความร่วมมือทุกครั้งหากได้รับการร้องขอ แม้ว่าไม่ใช่งานที่ท่านรับผิดชอบโดยตรง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.62 รองลงมาคือ ท่านจะสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วหากได้รับการย้ายให้ไปดูแลงานอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.55 ส่วน ท่านมีความรู้สึกอยากจะทำงานเพื่อองค์กร ไม่อยากลาออก มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 3.34 คะแนน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.56 รองลงมาคือด้านเวลาที่ใช้ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 คะแนน

ด้านคุณภาพของงาน ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ท่านถือว่าการรักษาระบบคุณภาพเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.69 รองลงมาคือ ท่านมีการทำผลงานที่มีคุณภาพ และตามเวลาที่ได้รับการมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วนท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) งานที่ท่านดูแลรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.40 คะแนน

ด้านปริมาณของงาน ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณของงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า บริษัทของท่าน ผลิตตามคำสั่งซื้อจากลูกค้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.70 รองลงมาคือ การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนยุติธรรม มีผลต่อกำลังการผลิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนบริษัทของท่านมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับปริมาณพนักงานในแต่ละหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 3.39 คะแนน

ด้านเวลาที่ใช้ในงาน ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเวลาที่ใช้ในงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ความรับผิดชอบในงานของท่าน มีผลต่อการทำงานได้ตามเป้าหมายของการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.61 รองลงมาคือ การให้อำนาจในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านมีผลต่อการบริหารเวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนความผูกพันในองค์กรของท่าน มีผลต่อการบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 3.50 คะแนน

ด้านค่าใช้จ่ายในงาน ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่ายในงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 โดยพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ท่านถือว่าการบริหารค่าใช้จ่ายในการทำงานถือเป็นหน้าที่ของท่านและพนักงานทุกคน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.64 รองลงมาคือ ท่านคำนึงถึงความสำคัญของงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ส่วนท่านมีส่วนร่วมในนำเสนอข้อเสนอแนะของการพัฒนาปรับปรุงงาน (Kaizen) มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 3.41 คะแนน

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_0 : วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 : วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่ามีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.550 ถึง 0.797 จึงสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1.1

H_0 : วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพของงาน

H_1 : วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพของงาน

วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีระดับความสัมพันธ์ปานกลางถึงสูงในทิศทางเดียวกัน โดยพบว่า วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพของงานสูงที่สุด ($r = 0.784$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อลูกค้าของบริษัท ($r = 0.751$) ส่วนการได้เรียนรู้งานในสายอาชีพและการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน มีค่าสหสัมพันธ์น้อยสุดเท่ากัน คือ ($r = 0.645$)

สมมติฐานข้อที่ 1.2

H_0 : วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณของงาน

H_1 : วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณของงาน

วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีระดับความสัมพันธ์

ปานกลางถึงสูงในทิศทางเดียวกัน โดยพบว่า วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น โดยรวม มีค่าความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพของงานสูงที่สุด ($r = 0.797$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท ($r = 0.762$) ส่วนการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน มีค่าสหสัมพันธ์น้อยสุด คือ ($r = 0.636$)

สมมติฐานข้อที่ 1.3

H_0 : วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเวลาที่ใช้ทำงาน

H_1 : วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเวลาที่ใช้ทำงาน

วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเวลาที่ใช้ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีระดับความสัมพันธ์ปานกลางถึงสูงในทิศทางเดียวกัน

โดยพบว่า วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น โดยรวม มีค่าความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพของงานสูงที่สุด ($r = 0.776$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท ($r = 0.728$) ส่วนการได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ มีค่าสหสัมพันธ์น้อยสุด คือ ($r = 0.625$)

สมมติฐานข้อที่ 1.4

H_0 : วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่ายในงาน

H_1 : วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่ายในงาน

วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน โดยพบว่า วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น โดยรวม มีค่าความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพของงานสูงที่สุด ($r = 0.681$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท ($r = 0.654$) ส่วนการได้เรียนรู้งานในสายอาชีพและการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน มีค่าสหสัมพันธ์น้อยสุดเท่ากัน คือ ($r = 0.571$)

สมมติฐานข้อที่ 1.5

H_0 : วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม

H_1 : วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม

วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีระดับความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน

โดยพบว่า วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพของงานสูงสุด ($r = 0.691$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท ($r = 0.679$) ส่วนการได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ มีความสัมพันธ์น้อยสุดคือ ($r = 0.550$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีสามารถนำผลวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

ในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจ้างงานตลอดชีพ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 โดยศึกษาในประเด็นดังนี้ มีนโยบายการจ้างงานจนถึงเกษียณอายุ มีการทำสัญญาการจ้างงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม มีการดำเนินการกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ (รังสรรค์ เลิศในสมัย, 2557) ที่ว่าการประสบความสำเร็จของบริษัทญี่ปุ่น มาจากปัจจัยที่สำคัญคือ วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ การจ้างงานตลอดชีพ การให้ค่าตอบแทนที่สูง และระบบอาวุโส ซึ่งถือเป็นปัจจัย สำคัญที่อยู่เบื้องหลังของความสำเร็จของบริษัทญี่ปุ่นเพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจใน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 โดยศึกษาในประเด็น ดังนี้ มีการมอบหมายการประเมินผลงานให้กับหัวหน้างานที่ดูแลโดยตรง มีการประเมินผลงาน ขึ้นอยู่กับความสามารถส่วนบุคคลเป็นหลัก มีการกำหนดการปรับตำแหน่งเมื่ออายุการทำงาน ในตำแหน่งเดิมครบปี โดยมีปัจจัยพื้นฐานจากตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ประกอบการพิจารณา สอดคล้องกับการศึกษาของ (ศิริวรรณ ศิริเดชาพันธ์, 2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษา

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง ซึ่งได้พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ทำด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการบริหารองค์การแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 โดยศึกษาในประเด็นดังนี้ มีโอกาสในการเรียนรู้งานจากหัวหน้างานโดยตรงหรือพนักงานอาวุโสในแผนก มีโอกาสเรียนรู้งานจากพื้นที่การทำงาน (Genba) อยู่บ่อยครั้ง บริษัทของท่านให้โอกาสพนักงานได้มีโยกย้ายไปแผนกอื่น สอดคล้องกับการศึกษาของ สเนป; และเล็ดแมน (Snape; and Redman. 2010) ได้กล่าวว่ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงเป็น จุดเริ่มต้นของ การศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถูกออกแบบเพื่อให้พนักงานมีทักษะ และ ความสามารถเพิ่มมากขึ้นจนสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ จากนั้นยาม ของระบบการ บริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูง

ในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงานอาชีพ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการบริหารองค์การแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 โดยศึกษาในประเด็นดังนี้ จะรับรายงานทุกครั้ง เมื่องานที่ท่านรับผิดชอบเกิดปัญหา มีความเข้าใจถึงการติดตามงานและควบคุมงานว่าเป็นระบบของการทำงาน และมีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีจากหัวหน้างาน ทุกครั้งที่ผ่านมา มีการกำหนดให้เพื่อนร่วมงานของท่าน ที่ได้ทำงานร่วมกับท่าน เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของท่านด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ (ชาคร คล้ายนิยม. 2550 : 73) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานของบริษัท สยาม เอ็น เอส เค สเตีย ริ่งส์ ซิสเต็มส์ จำกัด พบว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและยั่งยืนในระหว่างเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้ได้รับความ ร่วมมือและการช่วยเหลือในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ซึ่งมีส่วนผลักดันให้พนักงานต้องสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี เพื่อสร้างผลงานให้ปรากฏแก่องค์กร

ในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการบริหารองค์การแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 โดยศึกษาในประเด็นดังนี้ บริษัทของท่าน เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ มีอิสระและโอกาสที่จะได้คิดและตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเองอยู่บ่อยครั้ง การตัดสินใจใดๆ ในบริษัทของท่าน อาจจะไม่สมบูรณ์ หากไม่ได้รับการพิจารณาจากพนักงานส่วนใหญ่เสียก่อน

สอดคล้องกับการศึกษาของ (ชาญณรงค์ เศรษฐากรณ์. 2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของ หน่วยงานสถานีตำรวจนคร ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพของหน่วยงานสถานีตำรวจนครบาล

ในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการบริหารองค์การแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 โดยศึกษาในประเด็นดังนี้ จะต้องอาศัยการทำความเข้าใจในขอบเขตของงานหรือแนวทาง (Concept) การทำงานนั้นๆ ด้วยตนเอง มีความภาคภูมิใจกับการเติบโตในหน้าที่การงาน ที่เป็นผลจากผลงานที่ทำนรับผิดชอบและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือองค์กร ได้รับโอกาสในการทำงานที่สำคัญอยู่บ่อยๆ สอดคล้องกับการศึกษาของ (เมธธา สินธรัตน์ 2551 : 114) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจของพนักงานไทยใน กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานไทยในบริษัทญี่ปุ่น มีความพึงพอใจ ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งอาจส่งผลทำให้พนักงานที่มีอายุการทำงานในบริษัท ปัจจุบัน 6-10 ปี มีการรับรู้ เข้าใจ และยอมรับในภาระหน้าที่ทั้งในส่วนของตนเองและองค์กร

ในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะความผูกพันในองค์กร พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการบริหารองค์การแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 โดยศึกษาในประเด็นดังนี้ จะให้ความร่วมมือทุกครั้งหากได้รับการร้องขอ แม้ว่าไม่ใช่งานที่ทำนรับผิดชอบโดยตรง จะสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วหากได้รับการย้ายให้ไปดูแลงานอื่น มีความรู้สึกอยากจะทำงานเพื่อองค์กร ไม่อยากลาออก สอดคล้องกับการศึกษาของ (วรารักษ์ พรหมทา. 2557) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติ ที่มีผลต่อ ความผูกพันของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาองค์กรข้ามชาติในเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานใน บริษัทข้ามชาติ ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพของงาน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการบริหารองค์การแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 โดยศึกษาในประเด็นดังนี้ การรักษาระบบคุณภาพเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคน การทำผลงานที่มีคุณภาพ และตามเวลาที่ได้รับการมอบหมาย มีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) งานที่ทำนดูแลรับผิดชอบ สอดคล้องกับการศึกษาของ (พิชญ์ณัฐา งามมีศรี. 2552) กล่าวถึง การบริหารงาน

ด้วยระบบวงจร คุณภาพ จัดเป็นกิจกรรมการปรับปรุงและการควบคุมที่ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการนำไปปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบ และด้านการปฏิบัติการแก้ไข โดยการวางแผน การนำแผนที่วางไว้มา ปฏิบัติ ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และถ้าผลลัพธ์ไม่ได้ตามที่คาดหวังไว้ จะมีการทบทวนแผนการเริ่มต้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง

ในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านปริมาณของงาน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการบริหารองค์การแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 โดยศึกษาในประเด็นดังนี้ ผลิตตามคำสั่งซื้อจากลูกค้า การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนยุติธรรม มีผลต่อการผลิต มีปริมาณงานที่เหมาะสมกับปริมาณพนักงานในแต่ละหน่วยงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ (ผจญ เฉลิสมสาร. 2540) การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอา สถิติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือ กำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรม ภายในกลุ่มและองค์การขึ้น

ในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเวลาที่ใช้ในงาน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการบริหารองค์การแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 โดยศึกษาในประเด็นดังนี้ ความรับผิดชอบในงานของท่าน มีผลต่อการทำงานได้ตามเป้าหมายของการทำงาน การให้อำนาจในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านมีผลต่อการบริหารเวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความผูกพันในองค์กรของท่านมีผลต่อการบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการศึกษาของ (ผจญ เฉลิสมสาร. 2540) การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงาน สูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหาร เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการ ปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอา สถิติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงาน

ในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในงาน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการบริหารองค์การแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 โดยศึกษาในประเด็นดังนี้ การบริหาร

ค่าใช้จ่ายในการทำงานถือเป็นหน้าที่ของท่านและพนักงานทุกคน คำนึงถึงความสำคัญของงานอย่างสม่ำเสมอ มีส่วนร่วมในนำเสนอข้อเสนอแนะของการพัฒนาปรับปรุงงาน (Kaizen) สอดคล้องกับการศึกษาของ (วิศรุต วงศ์เปียง. 2554 : 18) ให้ความหมายไว้ว่า การควบคุมคุณภาพ เป็นเทคนิคการเพิ่ม ผลผลิตในแนวทางป้องกันการเกิดขึ้นของความเสียหายเมื่อเกิดความบกพร่องในด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์ โดยการค้นพบของกระบวนการควบคุมคุณภาพ จะช่วยให้สามารถวิเคราะห์สาเหตุของความบกพร่องและนำไปสู่การแก้ไขเพื่อให้คุณภาพดีขึ้นในการ ควบคุมคุณภาพ เป็นลักษณะการควบคุมคุณภาพทั้งบริษัท หรือการควบคุมคุณภาพ โดยรวมการสร้าง ความเชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์ที่ส่งมอบให้ลูกค้า นับเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญมากในการดำเนินธุรกิจในยุคที่อุตสาหกรรมมีการแข่งขันกันสูง มีความซับซ้อน และระบบเศรษฐกิจที่เปิดเสรีทางการค้ามากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษา วัฒนธรรมการบริหารญี่ปุ่น ทั้ง 7 ด้าน ประกอบไปด้วย การจ้างงานตลอดชีพ การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง การได้เรียนรู้ในสายงานอาชีพ การควบคุมและการวัดผลการทำงาน การตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล ลักษณะความผูกพันในองค์กร จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญในด้านการจ้างงานตลอดชีพจากรายละเอียด ทำให้ผู้ศึกษาค้นพบว่าจากรายละเอียดข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาเห็นว่า องค์กรควรพัฒนาเพิ่มเติมเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารในรูปแบบที่ทันสมัยปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพการทำงานขององค์กรในไทยในปัจจุบัน เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร ทั้งยังเพิ่มศักยภาพให้บุคลากรในองค์กรของตนอีกด้วย หากองค์กรมีกลวิธี สามารถปรับปรุงวัฒนธรรมการบริหารให้ดีขึ้นได้นั้น ก็จะทำให้เกิดมิติใหม่ๆ อย่างที่ไม่เคยมีมาก่อนเพราะจะเกิดการผสมผสานขึ้นระหว่าง การบริหารแบบเดิมที่มีประสิทธิภาพอยู่แล้วกับกลยุทธ์การบริหารแบบใหม่ที่ทันสมัยและสามารถนำมาใช้บริหารองค์กรได้จริง ก็จะสามารถแก้ไขอุปสรรคต่างๆ ให้หมดไปได้ ส่งผลให้พนักงานเมื่อมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเกิดความผูกพัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มากยิ่งขึ้นอีกด้วย

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่ในด้านการปฏิบัติงานด้านการเรียนรู้งานในสายอาชีพยังอยู่ในระดับที่น้อยกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้องค์กรควรจัดให้มีการอบรมส่งเสริมให้พนักงานมีความสามารถและศักยภาพต่างๆ อาจจะเป็นการจัดอบรมให้ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อให้พนักงาน มีประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานมากที่สุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

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



บรรณานุกรม

TNI

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา. (2557). **ลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ 3 และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับ ปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระ. บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชาคร คล้ายนิยม. (2550). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานของบริษัท สยาม เอ็น เอส เคสเคียริงส์ ซิสเต็ม จำกัด.** สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญณรงค์ เสวตาภรณ์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผล องค์กร ของหน่วยงานสถานีตำรวจนครบาล.** การค้นคว้าอิสระ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ดาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง.** สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- เทียนชัย ไชยเศรษฐ. (2556). **การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ : สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ธนกร วัชรเจริญ. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัทควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน).** การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญพร ศิริรัตนะ. (2555). **ความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความผูกพันและ ความสุขในองค์กรระหว่างพนักงานชาวไทยในองค์กรธุรกิจไทยและองค์กร ธุรกิจญี่ปุ่น กรณีศึกษาบริษัทตรวจสอบสินค้าสากล (อัสโก้) จำกัด และบริษัท โอเม็ค จำกัด.** สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษาเฉพาะ กรณี โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา.** สารนิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์.
- พิชาญสิทธิ์ วงศ์กระจ่าง. (2557). **อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงต่อ ประสิทธิภาพการทำงานกรณีศึกษา บริษัท เอ็มพีเอ็ม เทคโนโลยี (ไทยแลนด์).** สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชมงคลเทคโนโลยีธัญบุรี.

- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2549). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
แฮสส์ ออฟ เคอร์มีส์ท์.
- พิชญ์ณัญญา งามมีศรี. (2552). **การประเมินโครงการพัฒนาความปลอดภัยทางด้าน
อาหารใน โรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวง
สาธารณสุข**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- เพ็ชรี รูปะวิเชตร. (2556). **ความพึงพอใจของพนักงานคนไทยต่อการบริหารงานตาม
วัฒนธรรมองค์กรบริษัทญี่ปุ่น**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เมธชา สนิธรัตน์. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบญี่ปุ่นกับความพึง
พอใจของพนักงานไทยในกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสรรค์ เลิศในสัตย์. (2557). **วัฒนธรรมองค์กรแบบญี่ปุ่น**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วชิรวัฒน์ งามละม่อม. (2558). **แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล**. สืบค้นเมื่อ 20
กุมภาพันธ์ 2561, จาก www.tdrm.com.
- วราภรณ์ พรหมทา. (2557). **การศึกษา วัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อ
ความผูกพันของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาองค์กร
ข้ามชาติในเขตจตุจักร**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2557). **องค์การและการจัดการ Organization & Management**.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ช.แสงงามการพิมพ์.
- วิศรุต วงศ์เปียง. (2554). **การศึกษาปัญหาและวิเคราะห์แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพใน
กระบวนการผลิตในธุรกิจบรรจุภัณฑ์จากกระดาษลูกฟูก กรณีศึกษา บริษัท
AAA จำกัด**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ศิริวรรณ ศิริเดชานนท์. (2557). **การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน กรณีศึกษา ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทย**. บธ.ม.
(บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2556). **การบริหารตลาดยุคใหม่ฉบับปรับปรุงใหม่ปี 2552**. กรุงเทพฯ :
ธรรมสาร.

- สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). **ศึกษาการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษาธุรกิจวิสาหกิจในประเทศไทย**. ดุษฎีนิพนธ์ บธ.ด. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุพิชญ์ อติชัยรัตกุล. (2557). **ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุพิชญ์ แสงทอง. (2556). **การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นและอเมริกันที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาวดี ธีรกร. (2553). **การบริหารองค์การแบบ Z ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานชาวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสน่ห์ สุวิธรรมา. (2556). **หลักการของวงจรคุณภาพ**. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2561, จาก <http://www.suphan.dusit.ac.th/ins/PDCA.pdf>.
- อุทัยทิพย์ ชัยไผ่. (2556). **เปรียบเทียบลักษณะวัฒนธรรมและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานไทยและญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Cronbach. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5th ed. New York : Harper Collins Publishers.
- Gordon. (2010). **Organizational Behavior : A Diagnostic Approach**. 6th ed. New Jersey : Prentice Hall International.
- Gibson. (2012). **Organizations : Behavior Structure and Process**. Texas : Irwin.
- Hofstede. (2012). **Culture and Organizational : Software of the Mind**. London : McGraw-Hill.
- Ouchi, William. (1991). **Theory Z : How American Business Can Meet the Japanese Challenge**. 9th ed. New York : Addison-Wesley.
- Peterson; and Plowman. (1953). **Business Organization and Management**. Illinois : Irwin.

Snape; and Redman. (2010). **HRM Practices, Organizational Citizenship Behavior and Performance : A Multi-Level Analysis**. New York : Harper & Row.

Stephen; and Mary. (2012). **Management**. 9th ed. New Jersey : Pearson Education.

Taro Yamane. (1973). **Statistic : An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York : Harper & Row.



ภาคผนวก

TNI

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถาม

TNI



แบบสอบถาม

เรื่อง วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานในองค์กรเอกชนนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เรื่องวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรเอกชนนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ของนักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทยญี่ปุ่น ในการนี้ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดสละเวลาตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์ เนื่องจากมีข้อความสำคัญยิ่งต่อการวิเคราะห์และมีคุณค่าอย่างมากต่อการศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่น

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

एमशीरॉन चरमशीरुथा

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น

สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น

ส่วนที่ 1 คำถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเพียง 1 ข้อ

1. เพศ

☐ 1.1) ชาย

☐ 1.2) หญิง

2. อายุ

☐ 2.1) ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 2.2) 30-40 ปี

☐ 2.3) 41-50 ปี

☐ 2.4) 50 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ 3.1) มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า

☐ 3.2) ปวช./ปวส.

☐ 3.3) ปริญญาตรี

☐ 3.4) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาการทำงาน

☐ 4.1) ต่ำกว่า 1 ปี

☐ 4.2) 1-9 ปี

☐ 4.3) 10 ปีขึ้นไป

5. สถานภาพการสมรส

☐ 5.1) โสด

☐ 5.2) สมรส

☐ 5.3) หย่าร้าง

6. ประเภทของธุรกิจ/อุตสาหกรรมผลิต

☐ 6.1) ชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า

☐ 6.2) ชิ้นส่วนรถยนต์

☐ 6.3) ชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

☐ 6.4) อื่นๆ

7. ระดับของตำแหน่งงาน

☐ 7.1) ระดับปฏิบัติการ แผนก.....

☐ 7.2) ผู้บริหารระดับต้นแผนก

☐ 7.3) ผู้บริหารระดับกลางแผนก.....

☐ 7.4) ผู้บริหารระดับสูงแผนก.....

8. รายได้

☐ 8.1) น้อยกว่า 1 หมื่นบาท

☐ 8.2) 10,000-15,000 บาท

☐ 8.3) 15,000-20,000 บาท

☐ 8.4) 20,001 บาทขึ้นไป

9. จำนวนพนักงาน

☐ 9.1) น้อยกว่า 50 คน

☐ 9.2) 50 คน

☐ 9.3) 200 คน

☐ 9.4) 200 คนขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่น

ในการตอบคำถามแต่ละข้อให้ท่านพิจารณาว่า ลักษณะองค์กรของท่านตรงกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบันมากน้อยเพียงใด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับความเห็นด้วยของวัฒนธรรมการบริหารญี่ปุ่น

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก

3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

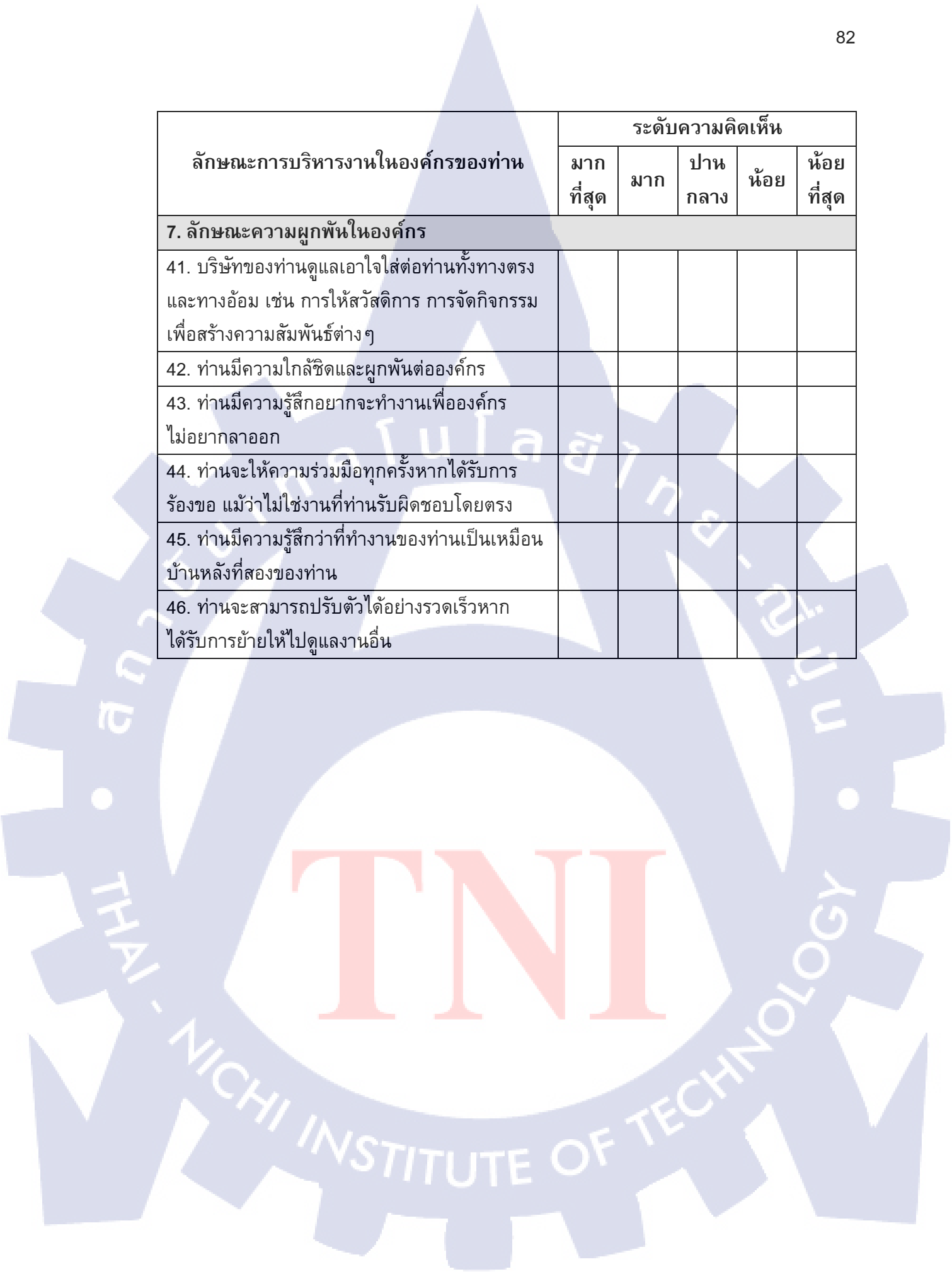
ลักษณะการบริหารงานในองค์กรของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การจ้างงานตลอดชีพ					
1. บริษัทของท่าน มีนโยบายการจ้างงานจนถึงเกษียณอายุ					
2. บริษัทของท่านมีการจ้างงานสำหรับพนักงานหรือผู้บริหารที่แม้จะเกษียณอายุไปแล้ว					
3. บริษัทของท่าน มีการสร้างแรงจูงใจต่างๆ เพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทต่อไป					
4. บริษัทของท่านมีนโยบายและวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนของพนักงานอย่างชัดเจน					
5. บริษัทของท่าน มีการทำสัญญาการจ้างงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม					
6. บริษัทของท่านมีการดำเนินการกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน					
2. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง					
7. บริษัทของท่านมีการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างชัดเจน อย่างเป็นธรรม					
8. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งอย่างค่อยเป็นค่อยไป					

ลักษณะการบริหารงานในองค์กรของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9. บริษัทของท่าน มีการประเมินผลงานขึ้นอยู่กับความสามารถส่วนบุคคลเป็นหลัก					
10. บริษัทของท่านมีการมอบหมายการประเมินผลงานให้กับหัวหน้างานที่ดูแลโดยตรง					
11. บริษัทของท่านมีการมอบหมายการประเมินผลงานให้กับคณะกรรมการประเมินผลงาน					
12. บริษัทของท่านมีการประเมินผลงานโดยการพิจารณาจากตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI)					
13. บริษัทท่านมีการกำหนดการปรับตำแหน่งเมื่ออายุการทำงานในตำแหน่งเดิมครบ 3-5 ปี โดยมีปัจจัยพื้นฐานจากตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ประกอบการพิจารณา					
14. บริษัทของท่านมีการกำหนดการปรับตำแหน่งเมื่ออายุการทำงานในตำแหน่งเดิมครบ 6-8 ปี โดยมีปัจจัยพื้นฐานจากตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ประกอบการพิจารณา					
15. บริษัทของท่านมีการกำหนดการปรับตำแหน่งเมื่ออายุการทำงานในตำแหน่งเดิมครบ..... ปี โดยมีปัจจัยพื้นฐานจากตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ประกอบการพิจารณา					
3. การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ					
16. ท่านมีโอกาสได้รับความรู้และพัฒนาทักษะการทำงานเฉพาะด้าน					
17. ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม (Training) จากบริษัทอย่างต่อเนื่อง					
18. บริษัทของท่าน ให้โอกาสพนักงานได้มีโยกย้ายไปแผนกอื่น เพื่อให้พนักงานมีประสบการณ์หลายๆ ด้าน					

ลักษณะการบริหารงานในองค์กรของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
19. ท่านมีโอกาสในการเรียนรู้จากหัวหน้างานโดยตรงหรือพนักงานอาวุโสในแผนก					
20. ท่านมีโอกาสเรียนรู้จากพื้นที่การทำงาน (Genba) อยู่บ่อยครั้ง					
21. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางาน					
4. การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน					
22. บริษัทของท่าน กำหนดรายละเอียดการทำงาน (Job Scope) ของท่านไว้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี					
23. บริษัทของท่าน จะประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีจากตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ที่ปรากฏเป็นสำคัญ					
24. ท่านถูกประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี จากความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ					
25. บริษัทของท่าน มีการกำหนดให้เพื่อนร่วมงานของท่าน ที่ได้ทำงานร่วมกับท่าน เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของท่านด้วย					
26. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ของงานที่ท่านดูแลรับผิดชอบ					
27. หัวหน้างานมีการกำหนดให้ท่านต้องรายงานความคืบหน้าของการทำงานตลอดเวลา					
28. หัวหน้างานของท่านมีการติดตามงานของท่านตลอดเวลา พร้อมให้คำแนะนำ					
29. ท่านจะรับรายงานทุกครั้ง เมื่องานที่ท่านรับผิดชอบเกิดปัญหา					
30. ท่านมีความเข้าใจถึงการติดตามงานและควบคุมงานว่าเป็นระบบของการทำงาน					

ลักษณะการบริหารงานในองค์กรของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
31. ท่านมีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีจากหัวหน้างาน ทุกครั้งที่ผ่านมา					
5. การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน					
32. บริษัทของท่าน เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ					
33. การตัดสินใจใดๆ ในบริษัทของท่าน อาจจะไม่สมบูรณ์ หากไม่ได้รับการพิจารณาจากพนักงานส่วนใหญ่เสียก่อน					
34. หัวหน้างานของท่าน เป็นผู้มีอำนาจการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานเพียงผู้เดียว					
35. ท่านมีอิสระและโอกาสที่จะได้คิดและตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเองอยู่บ่อยครั้ง					
6. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท					
36. บริษัทของท่าน กำหนดให้ ทุกคนมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบงานทั้งแผนก ฝ่าย หรือองค์กร					
37. ท่านจะต้องอาศัยการทำความเข้าใจในขอบเขตของงานหรือแนวทาง (Concept) การทำงานนั้นๆ ด้วยตนเอง					
38. ท่านได้รับโอกาส ในการทำงานที่สำคัญอยู่บ่อยๆ					
39. ท่านมีความภาคภูมิใจกับการเติบโตในหน้าที่การงาน ที่เป็นผลจากผลงานที่ท่านรับผิดชอบและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือองค์กร					
40. บริษัทของท่าน ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มากกว่ารายบุคคล					

ลักษณะการบริหารงานในองค์กรของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. ลักษณะความผูกพันในองค์กร					
41. บริษัทของท่านดูแลเอาใจใส่ต่อท่านทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การให้สวัสดิการ การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ต่างๆ					
42. ท่านมีความใกล้ชิดและผูกพันต่อองค์กร					
43. ท่านมีความรู้สึกอยากจะทำงานเพื่อองค์กร ไม่อยากลาออก					
44. ท่านจะให้ความร่วมมือทุกครั้งหากได้รับการร้องขอ แม้ว่าไม่ใช่งานที่ท่านรับผิดชอบโดยตรง					
45. ท่านมีความรู้สึกที่ทำงานของท่านเป็นเหมือนบ้านหลังที่สองของท่าน					
46. ท่านจะสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วหากได้รับการย้ายให้ไปดูแลงานอื่น					



TNII

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรเอกชนนิคมอุตสาหกรรม

อมตะนคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับระดับประสิทธิภาพของท่านมากที่สุด

ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท่าน

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพมากที่สุด 4 หมายถึง ประสิทธิภาพมาก
3 หมายถึง ประสิทธิภาพปานกลาง 2 หมายถึง ประสิทธิภาพน้อย
1 หมายถึง ประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ลักษณะการบริหารงานในองค์กรของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. คุณภาพของงาน					
1. ท่านมีการทำผลงานที่มีคุณภาพ และตามเวลาที่ได้รับการมอบหมาย					
2. บริษัทของท่านให้ความสำคัญในการตรวจสอบคุณภาพของสินค้าก่อนส่งสินค้าทุกครั้ง					
3. ท่านมีผลงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดผ่านตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI)					
4. บริษัทท่านให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีผ่านตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI)					
5. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) งานที่ท่านดูแลรับผิดชอบ					
6. วัฒนธรรมองค์กรของบริษัทของท่าน ให้ความสำคัญกับระบบคุณภาพ					
7. วัฒนธรรมการบริหารงานแบบญี่ปุ่นมีผลกับการบริหารระบบคุณภาพในองค์กร					
8. ท่านถือว่าการรักษาระบบคุณภาพเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคน					
9. ระบบการจ้างงานตลอดชีพ มีผลต่อการบริหารจัดการระบบคุณภาพ					

ลักษณะการบริหารงานในองค์กรของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10. การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน ของหัวหน้างานมีผลทางบวกต่อระบบคุณภาพ					
11. การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ ด้วยตนเองหรือ หัวหน้างานตลอดเวลา มีผลต่อการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ					
12. การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งที่ ชัดเจน เป็นรูปธรรมมีผลทางบวกต่อระบบคุณภาพ					
13. การมีส่วนร่วมตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของ ท่าน มีผลทางบวกของระบบคุณภาพ					
14. ความรับผิดชอบในงานของพนักงานมีผล ทางบวกต่อระบบคุณภาพ					
15. การสร้างความผูกพันต่อองค์กร มีผลทางบวก ต่อการดำเนินการของระบบคุณภาพ					
2. ปริมาณของงาน					
16. บริษัทของท่านมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับ ปริมาณพนักงานในแต่ละหน่วยงาน					
17. ท่านทำงานตรงกับปริมาณที่ได้วางแผนไว้					
18. ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยมี ข้อผิดพลาดน้อยมาก					
19. บริษัทของท่านมีการวิเคราะห์อัตรากำลังคน อย่างมีระบบ					
20. บริษัทของท่านมีการวิเคราะห์ความต้องการของ ลูกค้าตามแต่ละช่วงเวลา					
21. บริษัทของท่าน ผลิตตามคำสั่งซื้อจากลูกค้า					
22. บริษัทของท่าน สามารถทำตามกรอบเวลาที่ กำหนดจากลูกค้า					
23. ลักษณะการจ้างงานของบริษัทท่านมีผลต่อ เป้าหมายการทำงาน					

ลักษณะการบริหารงานในองค์กรของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
24. การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนยุติธรรม มีผลต่อกำลังการผลิต					
25. การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพตลอดเวลาของพนักงาน มีผลต่อเป้าหมายของการทำงาน					
26. การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงานอย่างต่อเนื่องของหัวหน้างานของท่าน มีผลต่อเป้าหมายของการทำงาน					
27. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านมีผลต่อเป้าหมายของการทำงาน					
28. ความรับผิดชอบในงานของท่าน มีผลต่อเป้าหมายของการทำงาน					
29. ความผูกพันต่อองค์กรของท่าน มีผลต่อเป้าหมายของการทำงาน					
3. เวลาที่ใช้ทำงาน					
30. ท่านทำงานสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด					
31. ท่านสามารถบริหารเวลาได้เป็นอย่างดี					
32. หน่วยงานของท่าน สามารถส่งมอบผลิตภัณฑ์ได้ตรงตามเวลา					
33. ลักษณะการจ้างงานที่ชัดเจน เป็นธรรมของบริษัทท่าน มีผลต่อการบริหารเวลาการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					
34. การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรมของบริษัทท่าน มีผลต่อการบริหารเวลาการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					
35. การได้เรียนรู้ในสายอาชีพ ตลอดเวลาของท่านมีผลต่อการบริหารเวลาการทำงานที่ลดลง แต่ได้งานที่เท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้น					

ลักษณะการบริหารงานในองค์กรของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
36. การควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิดและการวัดผลการทำงานที่เป็นรูปธรรมของหัวหน้างานท่าน มีผลให้เกิดการบริหารเวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
37. การให้อำนาจในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านมีผลต่อการบริหารเวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
38. ความรับผิดชอบในงานของท่าน มีผลต่อการทำงานได้ตามเป้าหมายของการทำงาน					
39. ความผูกพันในองค์กรของท่าน มีผลต่อการบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4. ค่าใช้จ่ายในงาน					
40. ท่านคำนึงถึงความสำคัญของงานอย่างสม่ำเสมอ					
41. ท่านมีส่วนร่วมช่วยป้องกันความสูญเสียในการดำเนินงาน					
42. ท่านคำนึงถึงความสำคัญของการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด					
43. ลักษณะการจ้างงานของบริษัท ของท่านที่เป็นธรรม มีผลต่อจิตสำนึกในการให้ความสำคัญของความเป็นเจ้าขององค์กร					
44. การจ้างงานตลอดชีพของบริษัทท่าน มีผลให้เกิดจิตสำนึกความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
45. พนักงานที่มีอายุงานมาก มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายในการทำงานสูง					
46. ท่านมีส่วนร่วมในนำเสนอข้อเสนอแนะของการพัฒนาปรับปรุงงาน (Kaizen)					

ลักษณะการบริหารงานในองค์กรของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
47. การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม เป็นแรงจูงใจให้ท่าน มีส่วนร่วมในการบริหารค่าใช้จ่ายในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
48. การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ อย่างต่อเนื่องทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารค่าใช้จ่ายในการทำงานของท่าน					
49. การได้ควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิดและการวัดผลการทำงานอย่างยุติธรรมของหัวหน้างานท่าน มีผลให้เกิดการบริหารค่าใช้จ่ายในงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
50. การมีส่วนร่วมหรือได้รับโอกาสในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน มีผลให้เกิดการบริหารค่าใช้จ่ายในงานมีประสิทธิภาพ					
51. การมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในงานของท่าน มีผลต่อการบริหารค่าใช้จ่ายในงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
52. การมีจิตสำนึกรักองค์กรหรือเป็นเจ้าขององค์กรของท่าน มีผลต่อการบริหารค่าใช้จ่ายในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
53. ท่านถือว่าการบริหารค่าใช้จ่ายในการทำงานถือเป็นหน้าที่ของท่านและพนักงานทุกคน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

*** ขอขอบคุณที่ท่านทุกท่านที่กรุณาใช้เวลา ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ***