

การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย
บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ณัฐนรี ขาวดา

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2560

JAPANESE MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS RELATING TO THAI EMPLOYEES
SATISFACTION IN AMATANAKORN INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI PROVINCE

Natnari Khaoda

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

ณัฐนรี ขาวดา : การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กร
ของพนักงานชาวไทย บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. เอิบ พงษ์ทอง, 82 หน้า.

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์
กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย (บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
จังหวัดชลบุรี) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานชาวไทยที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่น
ตั้งอยู่ในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบ
สมมติฐาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมการบริหารงานแบบญี่ปุ่น
ในองค์กรของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ยังพบว่าพนักงานชาวไทย
มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในองค์กรของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า
การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจของพนักงาน
ชาวไทยด้านการติดต่อสื่อสาร ในระดับปานกลาง ($r=.655$) และในด้านระบบงาน ด้านความรู้สึก
เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อม
การทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r=.870$, $r=.832$, $r=.825$, $r=.756$) ตามลำดับ อย่างมี
นัยสำคัญที่สถิติ .01

NATNARI KHAODA : JAPANESE MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS RELATING TO THAI EMPLOYEES SATISFACTION IN AMATANAKORN INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI PROVINCE. ADVISOR : DR. OEB PONGBUNGOR, 82 PP.

The study aimed to examine the Japanese management in organizations relating to Thai employees satisfaction (In Amatanakorn Industrial Estate, Chonburi Province). The population was four hundred Thai employees who worked in the Japanese companies in AmataNakorn Industrial Estate, Chonburi Province by using a questionnaire as the data collection instrument. Two types of statistics were utilized in this research. Descriptive statistics included percentage, mean and standard deviation; Pearson Correlation Coefficient.

The result of this research can be concluded as follows; Thai staff expressed the medium level of satisfaction toward the Japanese management. Thai staff demonstrated their satisfaction toward the organization at a high level. Moreover, it was found that Japanese Management had a positively correlated with communication in medium level ($r=.655$), in work system, feel a partner in organization, work advancement, work condition in high level ($r=.870$, $r=.832$, $r=.825$, $r=.756$) respectively and correlation with the Thai staff's satisfaction at .01 level of significance.

Graduate School
Field of Study Business Japanese
Academic Year 2017

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

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากคณะอาจารย์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร ธุรกิจญี่ปุ่นทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาแนะนำ ตรวจสอบตราแก้ไขเนื้อหา รวมทั้ง ดร. เอิบ พงษ์หงอ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำต่างๆ ดังนั้นทางผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน เหล่านี้เป็นอย่างสูงขอขอบพระคุณ

ทั้งนี้ ขอกราบขอบคุณ ครอบครัว โดยเฉพาะมารดา ที่ให้การสนับสนุนให้โอกาสทางการศึกษา รวมทั้งให้คำแนะนำ ชี้แนะในการทำวิจัยในครั้งนี้และให้กำลังใจจนการจัดทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้ง ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ทางผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับท่านที่สนใจเพื่อนำไปใช้ในการประกอบความรู้ในอนาคต หากมีสิ่งใดขาดตกบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาจึงขออภัยเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ณัฐนรี ขาวดา

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.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ.....	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	23
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	23
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	24
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
การนำเสนอวิเคราะห์ข้อมูล	31
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย.....	32
5 บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	54
สรุปผลการวิจัย	54
อภิปรายผลการวิจัย	59
ข้อเสนอแนะ.....	62
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	65
บรรณานุกรม.....	66
ภาคผนวก	71
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....	72
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์	82

TNI

TAHT - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูล ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม ลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่นของพนักงาน	33
2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมลักษณะ การบริหารงานแบบญี่ปุ่นด้านการจ้างงานตลอดชีพ	34
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมลักษณะ การบริหารงานแบบญี่ปุ่นด้านการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง.....	35
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมลักษณะ การบริหารงานแบบญี่ปุ่นด้านการได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ.....	36
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมลักษณะ การบริหารงานแบบญี่ปุ่นด้านการควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน...	37
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลและระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรม ลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่นด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน	38
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลและระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรม ลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่นด้านความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท...	39
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลและระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรม ลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่นด้านลักษณะความผูกพันในองค์กร	40
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูล และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ความพึงพอใจของพนักงานในองค์กร.....	41
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูล และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรญี่ปุ่นด้านระบบงาน	42
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูล และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรญี่ปุ่น ด้านการติดต่อสื่อสาร	43
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรญี่ปุ่น ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร.....	44
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรญี่ปุ่น ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่.....	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลและระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิต ความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรญี่ปุ่น ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพ การทำงาน.....	46
15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจ ต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย.....	47
16 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจต่อองค์กร ของพนักงานชาวไทยในด้านระบบงาน.....	48
17 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจต่อองค์กร ของพนักงานชาวไทยในด้านการติดต่อสื่อสาร.....	49
18 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจต่อองค์กร ของพนักงานชาวไทยในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร.....	50
19 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจต่อองค์กร ของพนักงานชาวไทยในด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่.....	52
20 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจต่อองค์กร ของพนักงานชาวไทยในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	53
21 ภาพรวมการทดสอบความสัมพันธ์ของการทดสอบ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงาน ชาวไทยผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญรูป

รูป

หน้า

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

สถาบันเทคโนโลยีไทย - ญี่ปุ่น

THAI - JAPANESE INSTITUTE OF TECHNOLOGY

TNI

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศญี่ปุ่น ถือเป็นประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยมากเป็นอันดับ 1 ของนักลงทุนต่างชาติ โดยเข้ามาลงทุนในประเทศไทยมากกว่า 50 ปี จนถึงปัจจุบัน จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) พบว่าในปี 2557 ตัวเลขขอรับการส่งเสริมจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) อยู่ที่ 1.508 แสนล้านบาท จากจำนวน 420 โครงการ รวมทั้งมีการลงทุนของธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ของญี่ปุ่นผ่านการควบรวมกิจการทั้งในประเทศไทย อินโดนีเซีย และเวียดนาม ซึ่งมีมูลค่าธุรกรรมรวมสูงสุดเป็นประวัติการณ์ของเอเชียในภาคการเงินธนาคาร และยังได้รับการยืนยันในนโยบายของรัฐบาลญี่ปุ่นเองภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรี ชินโซ อาเบะที่ส่งเสริมให้ SMEs จากประเทศญี่ปุ่นเข้าไปลงทุนในต่างประเทศมากขึ้นแทนกลุ่มบริษัทขนาดใหญ่ในอดีต จาก นายโนริอะคิ โกโตะ ประธาน และ CEO ของธนาคารกรุงศรี (นพพร วงศ์อนันต์; และชญาธิ์ จาศรี. 2558)

ประเทศไทยเป็นประเทศที่ได้รับการลงทุนโดยตรงจากประเทศญี่ปุ่นมาโดยตลอด โดยเฉพาะในช่วงปลายทศวรรษ 1980 ซึ่งมีปริมาณการลงทุนจากประเทศญี่ปุ่นสูงสุดในปี 2530 (ค.ศ.1987) เมื่อเทียบกับการลงทุนโดยตรงจากประเทศอื่น แม้จะเกิดวิกฤตการณ์เศรษฐกิจในเอเชียในปี พ.ศ.2540 (ค.ศ.1997) ก็ตามประเทศญี่ปุ่นก็ไม่ได้ถอนการลงทุนออกจากประเทศไทยและยังคงดำเนินธุรกิจต่อมาจนถึงปัจจุบัน ดังนั้น การลงทุนโดยตรงจากประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทยจึงมีความสำคัญและเป็นเรื่องที่ตระหนักกันดีในเชิงประจักษ์ ซึ่งกล่าวกันว่าประเทศไทยได้กลายเป็นฐานการผลิตที่สำคัญของบริษัทญี่ปุ่น (สุนันทา เสี่ยงไทย. 2558)

จากการที่ประเทศญี่ปุ่น มีความเชื่อมั่นที่จะลงทุนในประเทศไทย ย่อมส่งผลให้เกิดการจ้างแรงงานคนไทยหลายล้านคน ซึ่งแรงงานเหล่านี้ถือเป็นกลไกหลักที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งองค์กรจะไม่สามารถขับเคลื่อนไปได้ถ้าหากขาดแรงงานเหล่านี้แต่ถึงแม้คนไทยกับคนญี่ปุ่นจะมีความคล้ายคลึงกันในหลายๆ ด้าน ก็ยังมีความแตกต่างในด้านของวัฒนธรรมที่มีผลต่อการบริหารจัดการอยู่ เนื่องจากวัฒนธรรมไทยกับวัฒนธรรมญี่ปุ่นมีความแตกต่างกันโดยพื้นฐาน โดยวัฒนธรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบดั้งเดิมของญี่ปุ่นนั้นมีลักษณะเฉพาะจากรายงานของ (รังสรรค์ เลิศในสัตย์. 2555) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรของประเทศญี่ปุ่นจะมีข้อดีดังนี้

1. การจ้างงานโดยจะรับประกันว่าจะถูกจ้างทำงานจนกว่าจะเกษียณอายุโดยมองว่าการจ้างงานตลอดชีพก่อให้เกิดความจงรักภักดีในองค์กรซึ่งลักษณะพิเศษของระบบการจ้างงานดังกล่าวคือการเลิกจ้างจะเป็นทางออกสุดท้ายเมื่อบริษัทประสบปัญหาทางการเงิน

2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ระบบอาวุโสค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจะดำเนินต่อไปตามระยะเวลาที่ทำงานให้กับบริษัทพนักงานที่มีอายุน้อยการปรับเงินเดือนก็ขึ้นตามอายุงาน ดังนั้นพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานนานจะมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมและพยายามดึงดูดให้พนักงานอยู่กับบริษัทนานๆ โดยการให้ค่าตอบแทนที่สูงเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นซึ่งความผูกพันลักษณะนี้จะแสดงออกมาทางนโยบายของทางบริษัท

3. เน้นการทำงานเป็นทีมทุกคนมีส่วนร่วมให้ข้อมูลแก่ทุกคนที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาปรึกษาร่วมกันก่อนที่จะทำการตัดสินใจและผู้บังคับบัญชาจะให้ความสนใจในตัวพนักงานทุกๆ คน

4. เน้นเรื่องความต้องการของพนักงานให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถโดยมองว่าการฝึกอบรมนั้นจะทำให้พนักงานเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและทำให้เกิดความจงรักภักดีลดการเคลื่อนย้ายไปอยู่กับบริษัทอื่นๆ

5. สวัสดิการต่างๆ ของบริษัทญี่ปุ่นนั้นจะจัดให้มีในหลายลักษณะทั้งทางด้านกีฬาสันทนาการและด้านวัฒนธรรมต่างๆ ทั้งนี้สวัสดิการบางอย่างนั้นให้ครอบคลุมไปถึงครอบครัวด้วย

ส่วนข้อเสียของวัฒนธรรมองค์กรของประเทศญี่ปุ่นคือการสนับสนุนความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานค่อนข้างช้าโดยการแต่งตั้งบุคคลสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นจะต้องผ่านการสัมภาษณ์และการเห็นชอบจากบุคคลจำนวนมากที่เป็นผู้ประเมินพนักงานดังกล่าวและบางครั้งพนักงานจะถูกประเมินผลการทำงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าตัวบุคคลจึงส่งผลให้มีพนักงานคนไทยบางส่วนลาออกจากการทำงานเพราะระบบการเลื่อนขั้นและเลื่อนเงินเดือนไม่ตรงตามความต้องการอีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวกับความเคร่งครัดในกฎระเบียบของบริษัทอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้ดังรายงานการวิจัยของ (บุญพรศิริรัตนะ. 2554) รายงานวิจัยว่าพนักงานคนไทยมีระดับการยอมรับในข้อจำกัดและกฎระเบียบในการทำงานแบบญี่ปุ่นในระดับต่ำ

จากประสบการณ์ของผู้ทำวิจัยพบว่าจากการทำงานในองค์กรญี่ปุ่นไม่ว่าจะในตำแหน่งใดจะพบว่าการทำงานในองค์กรที่มีการบริหารงานแบบญี่ปุ่นจะมีกฎระเบียบ แนวทางปฏิบัติที่เข้มงวดเพื่อให้ทุกคนในองค์กรอยู่ภายใต้กรอบเดียวกัน เพื่อให้เกิดความราบรื่นในการทำงานและเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งภายใต้ กฎระเบียบ ข้อบังคับ กรอบในการทำงานที่เคร่งครัดต่างๆ นั้น จึงสร้างความกดดันให้กับพนักงานในองค์กร ที่อาจไม่สามารถปรับตัว หรือพึงพอใจในวัฒนธรรมองค์กรได้ก็จำเป็นต้องลาออกไป จึงทำให้องค์กรขาดทรัพยากรบุคคลไปอย่างน่าเสียดาย ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่ทำงานในองค์กรญี่ปุ่นและอยู่ในส่วนของฝ่ายบุคคลจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย (บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี) โดยมุ่งเน้นศึกษากับพนักงานคนไทยในองค์กรญี่ปุ่นว่าการบริหารงานแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์

กับความพึงพอใจต่อพนักงานชาวไทยอย่างไรซึ่งประโยชน์จากการทำวิจัยในครั้งนี้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อให้พนักงานในองค์กรอยู่กับองค์กรให้ยืนยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย (บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี) มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย (บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี)

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย (บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. องค์กรได้องค์ความรู้วัฒนธรรมการบริหารงานแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานชาวไทยที่ปฏิบัติงานในบริษัทญี่ปุ่น ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรีและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่พนักงานชาวไทยที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่นตั้งอยู่ในนิคมอมตะนครจังหวัดชลบุรีโดย ประชากร (Population) คือ พนักงานคนไทยที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัด ชลบุรี และกลุ่มตัวอย่างการศึกษา โดยวิธีการสุ่มประชากร จำนวน 400 คน

ตัวแปรที่ศึกษา(Variables)

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้
 - 1.1 การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น 7 ด้าน คือ
 - 1.1.1 การจ้างงานตลอดชีพ
 - 1.1.2 การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง
 - 1.1.3 การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ

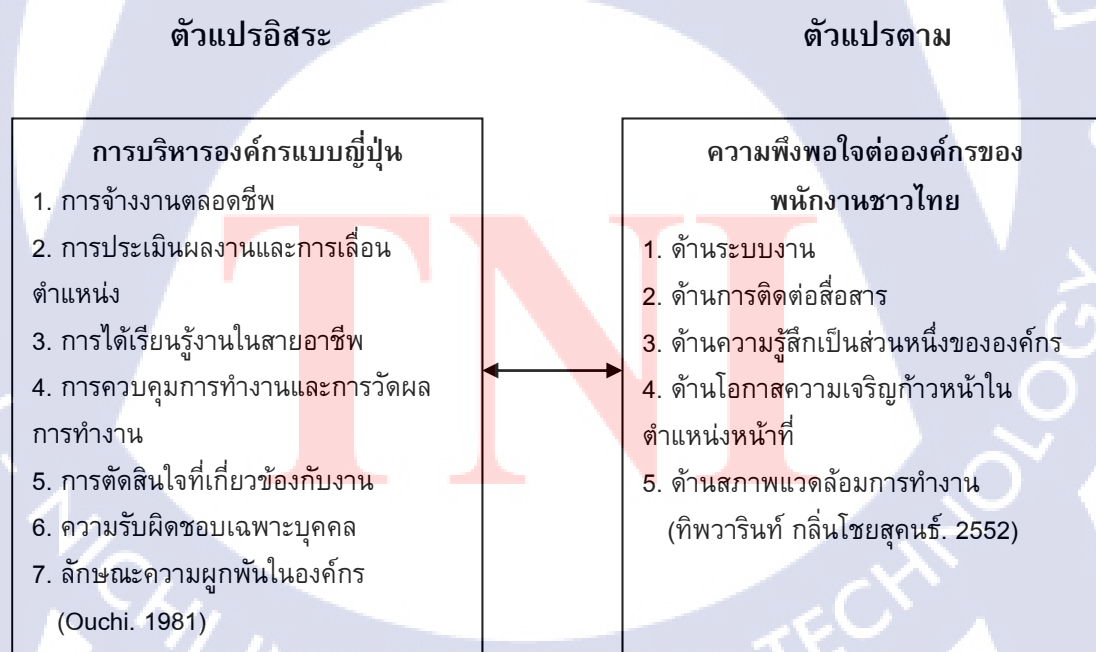
- 1.1.4 การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน
- 1.1.5 การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน
- 1.1.6 ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล
- 1.1.7 ลักษณะความผูกพันในองค์กร
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านระบบงาน
 - 2.2 ด้านการติดต่อสื่อสาร
 - 2.3 ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
 - 2.4 ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
 - 2.5 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ถึงเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้วางกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามสำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1. การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น หมายถึง รูปแบบของการบริหารงานที่เป็นไปตามแบบฉบับและวิถีทางแบบญี่ปุ่น โดยมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และให้ความสำคัญในการจ้างงานระยะยาวและให้สวัสดิการที่มั่นคง เน้นการทำงานเป็นทีม และความต้องการของพนักงานตามแนวคิดทฤษฎี Z ของวิลเลียม จี อูชิ ประกอบด้วย

1.1 การจ้างงานระยะยาว คือ การจ้างงานระยะยาวสำหรับพนักงานประจำ

1.2 การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง คือ การเลื่อนตำแหน่งและการประเมินผล โดยดูตามความอาวุโส จำนวนปีที่ทำงานกับบริษัทมากกว่าระบบความสามารถ

1.3 การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ คือ การฝึกพนักงานมีความรู้ในงานที่ปฏิบัติทั้งที่เกี่ยวข้องกับพนักงานโดยตรงและทางอ้อม

1.4 การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน คือ การควบคุมการปฏิบัติงานที่ไม่มีรูปแบบที่แน่นอนและไม่เป็นทางการการประเมินผลงานจะไม่ได้ประเมินเฉพาะผลการปฏิบัติงานเท่านั้นแต่จะประเมินจากบุคลิกภาพและพฤติกรรมบางอย่างเช่นความคิดสร้างสรรค์วิวัฒนาการทางอารมณ์ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ภาวะการณ์เป็นผู้ให้การตัดสินใจ เป็นต้น

1.5 การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ รวมถึงการตัดสินใจร่วมกัน

1.6 ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล คือ การที่บุคคลจะต้องมีความรับผิดชอบส่วนบุคคลซึ่งนำเอาหลักแนวคิดแบบอเมริกันมาใช้กับบุคคลากรในหน่วยงานให้มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และกล้าตัดสินใจ

1.7 ลักษณะความผูกพันในองค์กร คือ การที่บริษัทดูแลเอาใจใส่พนักงานในทุกๆด้าน จนเกิดความรู้สึกผูกพันกันในองค์กรของพนักงาน

2. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ทศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อ องค์กรซึ่งทำให้เกิดความความรู้สึกชอบต่องานหรือหน้าที่ พร้อมทั้งจะทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถให้กับองค์กร อีกทั้ง ยอมรับกฎระเบียบขององค์กรเพื่อความสำเร็จตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. ความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงาน หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อปัจจัยต่างๆ เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยรวม ได้แก่

3.1 ด้านระบบงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อความยากง่ายความรู้สึกท้าทายให้ยากหาตลอดจนตนเองมีความรู้สึกที่สามารถทำได้

3.2 ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อประสานระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรเดียวกันและบุคคลภายนอกรวมทั้งการรับรู้ข่าวสาร

3.3 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีกับองค์กร มีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในองค์กรและมีความปรารถนาที่จะทำงานร่วมกับองค์กรจนเกษียณ

3.4 ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการพิจารณาผลงานการเลื่อนตำแหน่งสูงและการมีโอกาสดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมสัมมนา

3.5 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง ความเป็นระเบียบเรียบร้อยความปลอดภัย

4. พนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่น หมายถึง พนักงานคนไทยที่ปฏิบัติงานในบริษัทญี่ปุ่นซึ่งหมายถึงบริษัทข้ามชาติที่เปิดกิจการโดยการนำเงินลงทุนมาจากประเทศญี่ปุ่นและมีบริษัทแม่อยู่ที่ประเทศญี่ปุ่นทั้งนี้พนักงานชาวไทยจะมีตำแหน่งตั้งแต่ผู้ปฏิบัติงานไปจนถึงระดับฝ่ายบริหารระดับสูงใน นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย (บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น

แนวคิดการบริหารจัดการงานของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น

รังสรรค์ เลิศในสัตย์ (2555) ความหมายของการบริหารจัดการงานของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น กล่าวว่าการเรียนรู้และทำความเข้าใจมารยาทในการทำงานกับคนญี่ปุ่นนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งหากสามารถนำมาใช้ปฏิบัติจริงได้ก็เชื่อว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ทำงานร่วมกับคนญี่ปุ่นไม่น้อยหลักการที่เป็นหัวใจสำคัญในการทำงานของคนญี่ปุ่นที่อาจพบเห็นได้เสมอนั้นก็คือพนักงานแต่ละแผนกจะต้องมีการทำโฮเร็นโซในแผนกหรือฝ่ายที่ตนเองทำงานอยู่ซึ่งหลักการโฮเร็นโซนั้นเน้นการติดต่อสื่อสารและการประสานงานโดยเริ่มจากหัวหน้างานติดต่อสื่อสารไปสู่ลูกน้องและให้เชื่อมต่อการติดต่อสื่อสารต่อไปอีกจนทำให้ทุกคนรู้ข่าวสารภายในองค์กรได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็วการประสานงานการใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างตนเองกับผู้ที่เกี่ยวข้องจะเน้นการสื่อสารที่ถูกต้องโดยใช้ทุกช่องทางอย่างเหมาะสมอย่างรวดเร็วซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการทำงานในบริษัทญี่ปุ่นเพราะนอกจากจะทำให้เข้าใจหรือเป็นโอกาสที่ดีต่อการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานแล้วยังส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

รังสรรค์ เลิศในสัตย์ (2557) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทญี่ปุ่นจะมีลักษณะดังต่อไปนี้ การจ้างงานตลอดชีพคือการจ้างงานโดยจะได้รับประกันว่าจะถูกจ้างทำงานจนกว่าจะเกษียณอายุ ซึ่งการทำงานตลอดชีพนั้นมักถูกยกเป็นปัจจัยสำคัญที่อยู่เบื้องหลังของความสำเร็จของบริษัทญี่ปุ่นโดยมองว่าการจ้างงานตลอดชีพก่อให้เกิดความจงรักภักดีในองค์กรซึ่งลักษณะพิเศษของระบบการจ้างงานดังกล่าวคือการเลิกจ้างจะเป็นทางออกสุดท้ายเมื่อบริษัทประสบปัญหาทางการเงิน

ระบบอาวุโสการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ระบบอาวุโสค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจะดำเนินต่อไปตามระยะเวลาที่ทำงานให้กับบริษัท สำหรับพนักงานที่มีอายุน้อยการปรับเงินเดือนจะขึ้นตามอายุงานบริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่จะยึดถือปฏิบัติตามระบบอาวุโสที่โดยมากมีการประเมิน

ผลงานที่เกี่ยวข้องกับความเห็นชอบของกลุ่มส่วนการเลื่อนขั้นนั้นจะเกิดขึ้นได้เนื่องจากมีผลระยะยาวทั้งต่อพนักงานและต่อบริษัทโดยมองว่าการเลื่อนตำแหน่งที่อย่างเชื่องช้านั้นจะทำให้บริษัทมีเวลาศึกษาพนักงานก่อนจะเข้ารับตำแหน่งใหม่รวมไปถึงเป็นลักษณะของการจงใจในการทำงานอย่างหนึ่ง เนื่องจากพนักงานจะถูกประเมินผลการทำงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าตัวบุคคลมีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและการให้รางวัลโดยการใช้วิธีที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมให้ข้อมูลแก่ทุกคนที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาปรึกษาร่วมกันก่อนที่จะทำการตัดสินใจอีกทั้งผู้บังคับบัญชาจะให้ความสนใจในตัวพนักงานทุกคน

รูปแบบของการบริหารงาน

จากแนวคิด (สุพิชฌาย์ แสงทอง; และคณะ. 2556; อ้างอิงจาก บุญคลี ปลั่งศิริ. 2548 : 72) กล่าวว่า การสร้างทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร วิธีการนี้จะทำให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพที่องค์กรต้องการและการชักจูงให้เขาอยู่กับองค์กรนานๆ ประสิทธิภาพการบริหารงานของบริษัทที่เน้นให้ความสนใจถึงความต้องการของพนักงานและการทำงานเป็นทีมให้ความสนใจเป็นพิเศษกับการจ้างงานแบบตลอดชีพเริ่มตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติที่บริษัทต้องการไปจนถึงชีวิตการเป็นพนักงาน และเมื่อถึงเวลาปลดเกษียณ

ประสิทธิภาพบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุกๆ ไปนี้จะถ่ายทอดต่อไปเรื่อยๆ ภายในองค์กร ซึ่งผู้บริหารแต่ละระดับก็จะรับมาปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นเทคนิคพิเศษของการจัดการโดยเน้นให้ความสำคัญที่การพัฒนาทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง การเลื่อนตำแหน่งจะมีความสำคัญอันดับรองลงมา พนักงานจะถูกประเมินผลการทำงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าตัวบุคคลมีการติดต่อสื่อสารแบบเปิด การให้ความช่วยเหลือและการให้รางวัล การตัดสินใจจะใช้วิธีให้ทุกคนมีส่วนร่วมโดยจะมีการให้ข้อมูลแก่ทุกคนที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาปรึกษาหารือกันก่อนที่จะทำการตัดสินใจ ผู้บังคับบัญชาจะให้ความสนใจในตัวพนักงานทุกๆ คน

กลยุทธ์ในการบริหาร

ในองค์กรญี่ปุ่นเป็นเหมือนตลาดแรงงานภายใน ซึ่งในองค์กรของญี่ปุ่นขนาดใหญ่ๆ จะเป็นประเพณีว่าจะมีการว่าจ้างพนักงานผู้ชายตั้งแต่จบจากสถาบันการศึกษาใหม่ๆ และคาดว่าเขาจะอยู่ทำงานกับองค์กรไปจนเกษียณ นโยบายการจ้างงานแบบตลอดชีพจะไม่ใช้กับสุภาพสตรี ผู้ซึ่งจะ ออกจากงานเมื่อแต่งงาน ซึ่งแรงงานเพศหญิงจะเป็นแรงงานชั่วคราว หรือการทำงานเป็นช่วงเวลาตามภาวะเศรษฐกิจที่นายจ้างจะขยายหรือลดกำลังแรงงาน แต่ในขณะเดียวกันองค์กรจะรักษาอัตรากำลังแรงงานชายเอาไว้ ซึ่งบางครั้งในสภาวะเศรษฐกิจที่ย่ำแย่ตกต่ำจริงๆ เท่านั้นจึงมีการเลิกจ้างพนักงานประจำ

องค์กรญี่ปุ่นได้มีการลงทุนอย่างมากในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพยายามดึงดูดให้พนักงานอยู่บริษัทนานๆ โดยเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น จะมีการให้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และในขณะเดียวกันองค์กรยังมีเรื่องของการฝึกอบรมให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้เกิดความรู้และตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในส่วนของพนักงานที่เพิ่งเข้าใหม่นั้น จะได้รับค่าจ้างที่ค่อนข้างต่ำแต่หลังจากที่เข้ามาทำงานได้ในระยะหนึ่งจะมีการปรับค่าตอบแทนเรื่อยๆตามอายุการทำงาน ซึ่งโดยส่วนใหญ่พนักงานเก่าในองค์กรใหญ่จะมีค่าจ้างสูงกว่าพนักงานที่เข้าใหม่ถึง 200-400 เปอร์เซ็นต์ และในช่วงที่องค์กรมีการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีนั้น ทางองค์กรจะมีการนำอายุการทำงานเข้ามาพิจารณาด้วยสวัสดิการต่างๆ จะให้โดยคำนึงถึงอายุงาน เนื่องจากในองค์กรญี่ปุ่นจะบริหารเรื่องค่าตอบแทน โดยนำอายุการทำงานเข้ามาเกี่ยวข้อง และการจ้างงานจะจ้างตั้งแต่จบการศึกษาใหม่ แต่ถ้าในกรณีที่ได้อายุที่มีประสบการณ์ทำงานเข้ามาจะไม่นับค่าประสบการณ์เข้ามาคิดเหมือนระบบตะวันตก สวัสดิการต่างๆ จะเริ่มคิดใหม่จึงทำให้วัฒนธรรมทำงานแบบญี่ปุ่นพนักงานจะไม่นิยมออกจากงาน

จากแนวคิด (สุพิชฌาย์ แสงทอง; และคณะ. 2556; อ้างอิงจาก บุญคลี ปลั่งศิริ. 2548 : 72) กล่าวไว้ในเรื่องของลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่นว่ามีลักษณะดังนี้

1. การโยกย้ายและเลื่อนตำแหน่งอย่างช้าๆ

การจ้างงานตลอดชีพ จะมีผลทำให้การเลื่อนตำแหน่งทำได้ช้าลงเพราะการเลื่อนตำแหน่งจะทำได้เพียง 2 กรณี คือ องค์กรขยายตัว และเมื่อพนักงานเก่าปลดเกษียณไป ข้อจำกัดในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งนี้ทำให้การโยกย้ายงานมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับองค์กรของญี่ปุ่นในการมอบหมายให้พนักงานไปรับผิดชอบในงานใหม่ๆ ซึ่งลักษณะแบบนี้จะมีผลทางอ้อมให้พนักงานในระดับเดียวกันได้ทำความรู้จักกันมากขึ้น ซึ่งจะมีผลในการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต โดยการเลื่อนตำแหน่งจะพิจารณาปัจจัยสองประการ คือ ผลการปฏิบัติงานในอดีตและอายุการทำงาน พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งนั้นจะได้รับผลประโยชน์เพิ่มทั้งในด้านการเงินและการยอมรับ สำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีแต่ยังไม่อาวุโสพอ แม้ว่าจะไม่ได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง แต่พนักงานจะถูกมอบหมายให้มีความรับผิดชอบสูงขึ้น เนื่องจากการได้โยกย้ายงานจะทำให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและได้เรียนรู้ในใหม่ๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งพนักงานจะถูกฝึกให้เป็นผู้มีความรู้รอบด้านมากกว่าเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่ง ซึ่งในระบบการจ้างงานตลอดชีพและการฝึกอบรมพนักงานนี้นั้นจะทำให้พนักงานมีความรู้รอบด้านและยังสามารถลดการย้ายงานระหว่างองค์กรได้

2. การประเมินผลและคุณสมบัติและพฤติกรรม

ในการประเมินผลงานจะไม่ได้ประเมินเฉพาะผลการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่จะประเมินจากบุคลิกภาพและพฤติกรรมบางอย่าง เช่น ความคิดสร้างสรรค์ วุฒิภาวะทางอารมณ์

ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ การการณ์เป็นผู้นำ การตัดสินใจ เป็นต้น ในการประเมินผลงานนั้นจะต้องทำอย่างมีเหตุผลและสามารถอธิบายให้พนักงานเข้าใจได้ว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนเป็นอย่างไร มีจุดเด่น จุดบกพร่องอย่างไร และในการประเมินผลงานจะให้ความสนใจไปยังผลงานของกลุ่มด้วย

3. ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

การบริหารในระบบญี่ปุ่นนั้นจะเน้นให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยจะมีการมอบหมายงานให้ทำเป็นทีมมากกว่าปัจเจกบุคคล ซึ่งในการสร้างความสามัคคีนั้นจะเกิดขึ้นได้โดยการกระจายความรับผิดชอบไปยังสมาชิกกลุ่มทุกๆ คน ในเวลาแก้ปัญหาจะใช้ระดมความคิดเป็นทีมมากกว่าความคิดจากผู้เชี่ยวชาญ เพราะจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและเพิ่มความเป็นผู้นำของพนักงานในกลุ่มงานต่างๆ ซึ่งในองค์กรจะมีขอบเขตจำกัดความตามความรับผิดชอบของกลุ่มเท่านั้นโดยจะมีบริษัทเป็นผู้ที่คอยประสานงานกิจกรรมระหว่างกลุ่มและควบคุมการฝึกอบรมต่างๆ โดยการประเมินผลงานของกลุ่มจะประเมินจากขนาดของกลุ่ม จำนวนครั้งของการย้ายงาน จำนวนและความเร็วของการผลิต เป็นต้น การทำงานเป็นทีมนี้ไม่เพียงแต่จะเป็นปรัชญาในการบริหารเท่านั้นแต่จะมีผลพลอยได้ทำให้พนักงานมีความรู้ในมุมมองที่กว้างขึ้น ซึ่งจะสามารถทำงานแทนกันได้เมื่อพนักงานคนอื่นหยุดงานไป

4. การสื่อสารความแบบเปิด

องค์กรของญี่ปุ่นส่วนใหญ่จะใช้การติดต่อสื่อสารแบบ Face-to-Face โดยผ่านทางกลุ่มงานต่างๆ โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นได้ทุกโอกาส พนักงานบริหารของญี่ปุ่นจะกันมีพื้นที่ของตัวเองเอาไว้เพื่อใช้เป็นที่สำหรับร่วมปรึกษาหารือกับเพื่อร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และผู้จัดการจะใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับพนักงานมากกว่าการนั่งโต๊ะทำงานอยู่กับที่ในสำนักงาน โดยการติดต่อสื่อสารแบบเปิดนี้จะรวมถึงการติดต่อสื่อสารทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งในการโยกย้ายพนักงานนั้นจะมีส่วนช่วยให้การติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการกระจายไปทั่วองค์กรได้

5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การตัดสินใจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้บริหารจะยังไม่ทำการตัดสินใจลงไปจนกว่าจะได้ร่วมปรึกษาหารือกับพนักงานเสียก่อนว่าพนักงานมีความคิดเห็นอย่างไร ในกรณีที่มีความเห็นขัดแย้งกันก็จะใช้วิธีการอธิบายหาเหตุผลให้ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยคล้อยตามเสียก่อน เมื่อทุกคนในกลุ่มเห็นคล้อยตามกันแล้ว การตัดสินใจก็จะทำไปตามมติเสียงส่วนมากและสมาชิกในทีมก็จะเต็มใจที่จะปฏิบัติตามซึ่งการกระทำตามวิธีการเหล่านี้ให้ได้ผลนั้น จะต้องมีการสื่อสารความและการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันในหมู่พนักงานเป็นอย่างดีเสียก่อน

6. ให้ความสนใจในตัวพนักงาน

การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ นอกจากจะมีส่วนช่วยในการตัดสินใจแล้ว ยังจะต่อให้พนักงานเห็นด้วยว่าผู้บังคับบัญชาของเขาเอาใจใส่ให้ความสนใจในตัวพนักงานมากน้อยแค่ไหน ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นจะใช้เวลาจำนวนมากในการพูดคุยกับพนักงาน ซึ่งความสัมพันธ์นี้จะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการและปัญหาของพนักงานทุกคน ซึ่งปัญหาหรือความต้องการใดๆที่เป็นของคนส่วนใหญ่ ผู้บริหารจะไม่ละเลยที่จะเข้าไปให้ความช่วยเหลือ จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร และในยามที่พนักงานมีปัญหามององค์กรจะให้ความสนใจและเข้ามาช่วยเหลืออย่างเต็มที่

ในการสวัสดิการต่างๆ ของบริษัท จะจัดให้มีในหลายๆ ด้าน ทั้งทางด้านที่พักบ้านเทิง และด้านวัฒนธรรมต่างๆ ซึ่งสวัสดิการนี้ไม่เพียงแต่จะให้เฉพาะตัวพนักงานเท่านั้น สวัสดิการบางอย่างยังให้ครอบคลุมไปถึงครอบครัวด้วย เช่น ทุนการศึกษาแก่นบุตร ประกันสุขภาพ ครอบครัว บ้านพักอาศัย เป็นต้น ทั้งนี้ก็เพื่อสร้างแนวความคิดที่ว่าพนักงานและครอบครัวของพนักงานเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร โดยองค์กรจะเข้ามาดูแลในยามที่พนักงานเดือนร้อน

การบริหารงานแบบญี่ปุ่นนั้นจะมุ่งเน้นให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแง่ของการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับองค์กรว่าเปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกันต้องพึ่งพอาศัยซึ่งกันและกัน เมื่อพนักงานร่วมมือกันปฏิบัติงานจนองค์กรประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้าเติบโตขึ้น องค์กรจะมีผลผูกพันที่จะแบ่งปันผลประโยชน์ที่องค์กรได้รับให้กับพนักงานทุกๆ คน ทั้งในส่วนของความมั่นคง การยอมรับ การมีส่วนร่วม ความปลอดภัยในการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ ทุกๆ โอกาสที่จะทำได้ ถึงแม้จะอยู่ในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำ ฐานะทางการเงินของบริษัทไม่ดีก็ตาม

ทฤษฎีการบริหารงานแบบญี่ปุ่น

สุภาวดี ธีระกร (2553 : 63) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารจัดการแบบญี่ปุ่น (The Japanese Management Movement) คือความสำเร็จอย่างดีเยี่ยมของบริษัทต่างๆ ของญี่ปุ่น ช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ทำให้ทั่วโลกได้ให้ความสนใจวิธีการบริหารจัดการแบบญี่ปุ่นที่บริษัทญี่ปุ่นใช้กัน ซึ่งจากการศึกษาระบบการบริหารจัดการของญี่ปุ่นพบว่า มีลักษณะแตกต่างจากแนวทางที่อเมริกาใช้ ตัวอย่างเช่น (1) ผู้บริหารชาวญี่ปุ่น จะเปิดโอกาสให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าของอเมริกา (2) ผู้บริหารจะให้ความสนใจในคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน (3) มุ่งความสนใจอย่างมากกับคุณภาพของสินค้าและบริการ (4) ผู้บริหารระดับสูงจะมีบทบาทในฐานะผู้อำนวยความสะดวกมากกว่าการออกคำสั่ง (5) องค์กรของญี่ปุ่นจะดูแลพนักงาน โดยการจ้างงานตลอดชีพ และไม่เน้นความก้าวหน้าในงานอาชีพจากความชำนาญเฉพาะด้าน เป็นต้น

โออุซุ (Ouchi. 1981) ได้พัฒนาทฤษฎี Z โดยหลังจากศึกษาการบริหารธุรกิจแบบญี่ปุ่นและอเมริกา ได้อธิบายแนวคิดด้านการจัดการไว้ ดังนี้

1. ทฤษฎี A (Theory A) แทนแนวคิดการจัดการของสหรัฐอเมริกา ซึ่งองค์กรเน้นการจ้างระยะสั้น วามรับผิดชอบและการตัดสินใจเฉพาะบุคคล โดยพนักงานไม่มีส่วนร่วม
2. ทฤษฎี J (Theory J) แทนแนวคิดการจัดการของญี่ปุ่น ซึ่งองค์กรเน้นการจ้างงานตลอดชีพ โดยความรับผิดชอบและตัดสินใจร่วมกัน
3. ทฤษฎี Z (Theory Z) แทนแนวคิดการจัดการประสมประสานระหว่างญี่ปุ่นและอเมริกา ซึ่งเน้นการจ้างงานระยะยาว ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลและตัดสินใจร่วมกัน

ลักษณะการบริหารองค์กรแบบ Z (Characteristics of Type Z Organization)

โดยผู้ให้กำเนิด คือ โออุซุ (Ouchi, 1981) เป็นศาสตราจารย์ใน University of California at Los Angeles (UCLA) ซึ่งทฤษฎี Z เป็นทฤษฎีทางการบริหารธุรกิจที่เกิดขึ้นจากผลกระทบระหว่างระบบการบริหารงานแบบญี่ปุ่นกับระบบการบริหารธุรกิจแบบอเมริกัน ซึ่งแบ่งออกเป็นดังนี้

1. การจ้างงานระยะยาว (Long-Term Employment) เป็นการจ้างงานระยะยาวสำหรับพนักงานประจำ ซึ่งจะไม่มีการขู่เลิกจ้างหรือไล่ออกในสังคม ที่จะทำให้พนักงานไม่สามารถโอนย้ายงานได้หรือเกิดความลำบากใจ การจ้างงานในลักษณะนี้ เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยบางบริษัทอาจจะให้รางวัล (Reward) หรือหุ้นบริษัทเพื่อเป็นการตอบแทนให้กับพนักงานที่มีอายุการทำงานในบริษัทเป็นเวลานาน
2. การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์ (Consensual Decision Making) คือ การตัดสินใจทั้งแบบรวมอำนาจและกระจายอำนาจ โดยมีการรับฟังข้อคิดเห็นจากทุกๆ คนที่เกี่ยวข้องก่อน โดยคนที่รับผิดชอบจะเป็นคนตัดสินใจเองในที่สุด
3. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล (Individual Responsibility) คือ การที่บุคคลจะต้องมีความรับผิดชอบส่วนบุคคล ซึ่งนำเอาหลักแนวคิดแบบอเมริกันมาใช้กับบุคคลากรในหน่วยงานให้มีความรับผิดชอบต่อตนเอง กล้าตัดสินใจ โดยการตัดสินใจใดๆ ไม่ต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหารมากเกินไป และเมื่อการตัดสินใจขึ้นอยู่กับ “เอกบุคคล” ดังนั้น หากมีอะไรผิดพลาดหรือบกพร่องผู้ที่รับผิดชอบคือผู้ที่ตัดสินใจ
4. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป (Slow Evaluation and Promotion) คือ การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง จะดูตามความอาวุโส อายุการทำงานที่อยู่ในองค์กรมากกว่าระบบตามความสามารถซึ่งจะเลื่อนขั้นไปอย่างรวดเร็วปานกลาง แต่จะไม่ช้าถึง 10-15 ปี ซึ่งระยะเวลาเลื่อนขั้นต่างๆ จะสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม เนื่องจากการมีเวลาทั้งช่วงจะช่วยให้พนักงานได้เห็นผลประโยชน์และการประเมินผลงานระยะกลางและระยะยาว
5. การควบคุมในตนเองอย่างไม่เป็นทางการ โดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ (Implicit, Informal Control with Explicit, Formalized Measures) เป็นการควบคุมการปฏิบัติงานที่ไม่มีรูปแบบที่แน่นอนและไม่เป็นทางการ โดยพนักงานสามารถดำเนินงานและ

ตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ต้องการแนวทางหรือการควบคุมอย่างมีระบบ เป็นการควบคุมการบริหารแบบอเมริกาโดยใช้ระบบ MBO กลไกการทำงานอยู่ในจุดสมดุลระหว่างแบบทางตรงและแบบทางอ้อมโดยสร้างให้เกิดบรรยากาศของความไว้วางใจ (Trust) ขึ้นในองค์กร

6. เส้นทางการอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง (Moderately Specialized Career Path) คือ การฝึกพนักงานให้มีความรู้ทุกอย่างในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานโดยตรงหรือทางอ้อมแนวทางอาชีพก็เฉพาะด้าน แต่ไม่ถึงต้องหมุนเวียนไปทำงานในทุกๆ หน้าที่ในบริษัท หรือไปทำงานในสาขาอื่นๆ ของบริษัท แต่เปิดโอกาสให้พนักงานของตนได้มีประสบการณ์ในสายงานใดสายงานหนึ่ง ตั้งแต่การออกแบบ การผลิต และกระทั่งการวางตลาด โดยประสบการณ์เหล่านี้ช่วยให้เกิดความพอใจที่จะอยู่ในบริษัทนั้นมากยิ่งขึ้น

7. มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว (Holistic Concern, Including Family) คือการที่บริษัทดูแลเอาใจใส่พนักงานในทุกๆ ด้าน รวมถึงชีวิตครอบครัวของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นในเวลาหรือนอกเวลางาน พนักงานมีอิสระเป็นตัวของตัวเอง มีเสรีภาพเท่าเทียมกัน ซึ่งจะยึดหลักข้อสัตย์ต่อกัน (Trust) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Subtlety) ความใกล้ชิดและเป็นกันเอง (Intimacy) ไม่เน้นถึงการปฏิบัติต่อกันในระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา โดยเพิ่มความเอาใจใส่ต่อบุคคลผู้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้นและเน้นการประสานงานกันระหว่างคนในระดับเดียวกันให้ทุกคนปฏิบัติต่อกันในฐานะเพื่อนร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่ในฐานะเจ้านายกับลูกน้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจ

เมย์นาร์ด เชลลี่ (Maynard Shelly. 1975 : 9) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ ซึ่งสรุปได้ว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ความรู้สึกในทางบวก และความรู้สึกในทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความสุขที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่นๆ กล่าวคือเป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับความสุขสามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกอื่นๆ ความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อนและระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้งสามนี้ เรียกว่า ระบบความพึงพอใจ

บลูม; และเลนเนอร์ (Blum; and Naylor. 1968 : 364) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นทัศนคติต่างๆ ซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยใจต่างๆ เช่น การบริหารงาน ค่าจ้าง ความมั่นคงในสายอาชีพ สภาพงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ความเหมาะสมต่างๆ ของปริมาณงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อพนักงาน

มอร์ส, แนนซี (Morse, Nancy. 1955 : 27) กล่าวว่าความพึงพอใจหรือความพอใจตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า“Satisfaction” หมายถึงสิ่งที่ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เป็นการลดความตึงเครียดทางด้านร่างกายและจิตใจหรือสภาพความรู้สึกของบุคคลที่มีความสุขความชื่นใจตลอดจนสามารถสร้างทัศนคติในทางบวกต่อบุคคลต่อสิ่งหนึ่งซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปตามความพอใจต่อสิ่งนั้น

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy

มาสโลว์ (ณัฐา กริทธิธ. 2550; อ้างอิงจาก Maslow. 1970 : 26) ได้ศึกษาว่าพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆ แรงจูงใจเหล่านี้มีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Theory Motivation) ได้อธิบายไว้ว่าบุคคลพยายามที่สร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับแรกก่อนเมื่อความต้องการนั้นได้รับความพึงพอใจความต้องการนั้นก็จะหมดลงและเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดลำดับต่อไปความต้องการของมนุษย์จะถูกเรียงตามลำดับจากสิ่งที่กดดันมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุดทฤษฎีของมาสโลว์ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่าการจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์มีอยู่ 5 ระดับ คือ

ระดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้มีชีวิตรอดอยู่ เช่น ความต้องการ อาหาร น้ำ ยารักษาโรค อากาศ และที่อยู่อาศัยเป็นต้นสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนทั้งนี้เพราะความจำเป็นที่จะต้องดำรงชีวิตอยู่ทำให้มนุษย์ต้องเฝ้าหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใดดังนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการระดับนี้องค์กรจึงต้องมีการจ่ายเงินเดือนและมอบสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงานเพื่อนำรายได้ส่วนนี้ไปใช้ในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานได้

ระดับขั้นที่ 2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security or Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้วมนุษย์ก็就会有ความต้องการในระดับขั้นที่สูงขึ้นไปคือความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่างๆ พนักงานอาจจะมีความต้องการมั่นคงทางเศรษฐกิจในรูปของสัญญาจากนายจ้างที่จะจ่ายเงินเดือนค่าจ้างหรือผลตอบแทนให้ในระยะยาวเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกว่าอาชีพของตนไม่มั่นคงอันเนื่องมาจากสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปย่อมทำให้พนักงานขาดรายได้และขาดความมั่นคงในหน้าที่การงานก็จะเกิดการแสวงหาความต้องการเหล่านี้ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานมีหน้าที่การงานและหลักประกันที่มั่นคงการพยายามแสวงหาความต้องการทางด้านความปลอดภัยก็จะน้อยลงการคิดเรื่องงานใหม่หรือลาออกก็จะลดลงพนักงานเหล่านี้ก็จะมีร่างกายแรงใจในการทำงานทุ่มเทให้แก่งานเต็มความสามารถดังนั้นองค์กรจึงควรต้องจัดหาสวัสดิการแก่พนักงาน

อย่างเพียงพอมีฉะนั้นพนักงานอาจเกิดความไม่แน่ใจในความมั่นคงในที่ทำงานเดิมก็อาจหาทางเปลี่ยนงานไปอยู่กับบริษัทใหม่ที่ทำให้ความมั่นคงมากกว่าเป็นต้น

ระดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongings Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวข้างต้นแล้วมนุษย์ก็มีความต้องการที่สูงขึ้นคือความต้องการทางด้านสังคมคือการได้รับมิตรภาพและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือกลุ่มคนในสังคมนั้นด้วยความต้องการทางด้านสังคมนี้เป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้นดังนั้นองค์กรควรที่จะมีการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรเพื่อให้พนักงานเกิดความรักองค์กร

ระดับขั้นที่ 4 ความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการการยกย่องหรือความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นหรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตาเป็นต้นดังนั้นองค์กรควรที่จะตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในระดับนี้ด้วยการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมหรือประกาศให้พนักงานรับรู้ถึงการยกย่องนี้เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน

ระดับขั้นที่ 5 ความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self-Realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือเป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเองมีความอิสระในการตัดสินใจและคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงานเป็นต้นองค์กรอาจจะสนองความต้องการของมนุษย์ขั้นนี้โดยการมอบหมายงานที่สำคัญมากขึ้นมอบหมายงานที่มีความท้าทายมากขึ้นเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

ความพึงพอใจในงาน

ทิวารินทร์ กลิ่นโชยสุคนธ์ (2552) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานหนึ่งๆ ให้สำเร็จเพราะมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะงานของตนเองซึ่งจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจมากขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งจูงใจที่องค์การนั้นองค์ประกอบของความพึงพอใจ ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินเป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแบ่งเป็น

- 1.1 สิ่งจูงใจทางตรงได้แก่เงินเดือนค่าจ้าง
- 1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อมได้แก่บำเหน็จบำนาญและค่ารักษาพยาบาล

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินเป็นสิ่งจูงใจที่ตอบสนองต่อความต้องการทางจิตใจเช่นการยกย่องชมเชยการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและความมั่นคงในงาน

3. สิ่งแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจลักษณะของอาชีพสิ่งแวดล้อมของหน่วยงานเทคโนโลยีตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน

อายุมีทั้งส่วนที่สัมพันธ์และไม่สัมพันธ์กับความพึงพอใจ เช่น ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมาก ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงตามไปด้วยดังนั้นเขาจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานของเขามากขึ้นทั้งนี้เพราะเขามีประสบการณ์มากขึ้นนั่นเองส่วนบุคคลวัยกลางคนอาจจะหันเหใจไม่สนใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนครองอยู่ทั้งนี้เพราะสถานภาพ (Status) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขา สถานภาพสูงย่อมทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีค่าสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานน้อยมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจน้อยกว่าทั้งนี้เพราะการมีความคาดหวังมากมีการปรับตัวน้อยและอื่นๆแนวโน้มดังกล่าวนี้ปรับใช้ได้กับทั้งนักบริหารและผู้ปฏิบัติงาน

ระดับอาชีพบุคคลผู้มีระดับอาชีพสูงมักจะมีความพึงพอใจในงานของเขาเนื่องจากเขาจะได้ค่าจ้างดีและมีสภาพการทำงานที่ดีด้วยและงานของเขาก็มีเกียรติและต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ล้วนเป็นเหตุผลที่ดีที่ทำให้เขามีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

ระดับการศึกษาบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะไ้งานในระดับสูงและเขาเหล่านั้นมักคาดหวังในความพึงพอใจในงานสูงด้วยและเขามักจะประสบความพึงพอใจในงานตามที่ปรารถนาทุกอย่างดูจะลงตัวอย่างปราศจากปัญหาดังได้กล่าวในเรื่อง

ระดับอาชีพเพศและเชื้อชาติผลการสังเกตเรื่องความพึงพอใจในงานในแง่ของเพศและเชื้อชาติปรากฏว่าผู้หญิงและคนผิวดำซึ่งทำงานในระดับอาชีพที่เทียบได้กับผู้ชายและคนที่ผิวไม่ดำนั้นมักมีระดับความพึงพอใจในงานหรือความไม่พึงพอใจในงานเหมือนๆ กัน

ขนาดขององค์กรในที่นี้หมายถึงขนาดของหน่วยปฏิบัติงานเมื่อองค์กรขยายขนาดขึ้นจะปรากฏการยืนยันว่าความพึงพอใจมีแนวโน้มที่จะลดลงพอสมควรเหตุที่ความพึงพอใจของบุคคลค่อยๆ ลดลงเมื่อองค์กรขยายขนาดขึ้นก็เพราะว่าอำนาจในการตัดสินใจชื่อนั้นค่อยๆ ห้างออกไปผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าเขาไม่สามารถควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจมีผลกระทบถึงงานได้สภาพแวดล้อมการทำงานนั้นก็ทำให้ความใกล้ชิดระหว่างบุคคลมีมิตรภาพและการทำงานเป็นกลุ่มขนาดเล็กค่อยๆ หายไปในขณะที่สิ่งต่างๆ เหล่านี้มีความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคคล

นอกจากองค์ประกอบต่างๆ ดังกล่าวแล้วยังมีตัวกำหนดความพึงพอใจที่สำคัญ ได้แก่ สภาพของการทำงานที่ถูกปลดปล่อยสะดวกบรรยากาศในการทำงานที่สดใสมีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการทำงานที่มีจำนวนเพียงพอและที่สำคัญคือมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกียรติซึ่งกันและกันก็จะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความสุขกันทุกคน

เหตุของความพึงพอใจในงาน

เหตุแห่งความพึงพอใจสำหรับผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไปหลายประการแต่ทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและสถานการณ์ที่ต่างกันไปด้วยผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่มากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับว่าความต้องการของตนได้รับการตอบสนองมากน้อยเพียงใดหากได้รับการตอบสนองมากก็必将มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่มากหากได้รับการตอบสนองน้อยความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ก็จะลดน้อยลงไปสิ่งเหล่านี้คือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

อย่างไรก็ตามกิลเมอร์ (สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. 2545 : 145; อ้างอิงจาก Gilmer. 1989) ได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงทางกายภาพตลอดถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากความรู้ความสามารถในการทำงาน
3. บริษัทหรือสถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงและการดำเนินงานของหน่วยงานนั้นๆ
4. ค่าจ้างถือว่าเป็นรางวัลที่เสมอภาคสำหรับการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกันและสอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะของงานที่ทำหรือความสนใจในลักษณะงานเช่นงานที่มีความเป็นอิสระงานที่ไม่จำเจน่าเบื่องานที่พบปะพูดคุยหรืองานที่ต้องคิดและแก้ปัญหา
6. การควบคุมบังคับบัญชาที่มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้การควบคุมที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำงานให้ย่ำงานและลาออกจากงาน
7. ลักษณะทางสังคมถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจ
8. การติดต่อสื่อสารเป็นส่วนที่มีความสำคัญมากเนื่องจากว่างานจะสำเร็จไม่ได้ถ้าไม่มีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อมนอกจากนั้นแล้วต้องมีกระบวนการวิธีการทางานที่ดี
9. สภาพการทำงานเช่นแสงเสียงอากาศเป็นต้นซึ่งต้องมีความเหมาะสมกับการทำงานนั้นๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิตติมา เสริมวิวัฒน์วงศ์ (2557) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบัญชีการเงิน ของบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง พบว่า การฝึกอบรมส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยบริษัทควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมในปริมาณที่เหมาะสมต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถ และควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง เช่น ศึกษาต่อ การฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงาน และจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

พิมพ์พันธุ์ ศรีพิพิธ (2554) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานคนไทย ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ผลการวิจัยพบว่า 1. การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นเป็นลักษณะการสื่อสารโดยตรง และเป็นการสื่อสารแบบสองทาง 2. ลักษณะและวิธีการติดต่อสื่อสารของผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น 3. ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน 4. บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นมีวิธีการติดต่อสื่อสารโดยการประชุมเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแสดงถึงวัฒนธรรมการสื่อสารและทำงานเป็นกลุ่ม 5. บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นได้แจ้งข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายของบริษัทให้พนักงานทราบอยู่เสมอ และบริษัทให้ข่าวสารที่ทำให้พนักงาน รู้สึกรักและภาคภูมิใจบริษัท 6. แหล่งข่าวสารและวิธีการติดต่อสื่อสารที่พนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นให้ความสนใจที่จะติดต่อสื่อสารและให้ความเชื่อถือ หนังสือเวียน การประชุมและหัวหน้างาน 7. พนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น มีความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากมีความรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงานแบบตลอดชีพ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของระบบการบริหารงานแบบญี่ปุ่น

อุทัยรัตน์ เมืองเสน (2555) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของพนักงานไทยต่อภาพลักษณ์องค์กรจากประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทยพบว่าพนักงานให้ความสำคัญระดับมากต่อการที่บริษัทเป็นผู้ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ พนักงานให้ความสำคัญระดับมากที่สุดกับการที่บริษัทมีการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสูงสุด ด้านการบริหารการเงิน พนักงานให้ความสำคัญ ในระดับเกี่ยวกับการถือผลกำไรเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายบริษัท และให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่องการที่บริษัทรับพนักงานที่มีพื้นฐานการศึกษาที่ดี และให้ความสำคัญในระดับปานกลางคือ บริษัทให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมในทุกกระชั้น ส่วนด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก คือมีการจัดโครงการภายในองค์กรเพื่อช่วยเหลือสังคมอย่างต่อเนื่อง และให้ความสำคัญในระดับปานกลางที่บริษัทให้ความสำคัญกับสังคมไทยทุกด้าน

อุทัยทิพย์ ชัยโผ่ง (2556) ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะวัฒนธรรมและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานไทยและญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยได้แก่ พนักงานไทยและญี่ปุ่นจำนวนอย่างละ 200 คน เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-35 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 6-10 ปี ในด้านลักษณะวัฒนธรรมของพนักงานไทยและญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกัน ในด้านความเหลื่อมล้ำ ของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยมและคตินิยมรวมหมู่ การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวและระยะสั้น และมีลักษณะพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งลักษณะวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานไทยในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นชายและความเป็นหญิง และการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวและระยะสั้น ส่วนวัฒนธรรมไทยไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ประชา ดุจมะยูร (2557) ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารงานแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นจำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรีศึกษาถึงระดับความสุข 8 ประการในการทำงานจำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์ของพนักงานในองค์กรที่มีรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นกับระดับความสุข 8 ประการ ในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรีกลุ่มตัวอย่างการวิจัยเป็นพนักงานชาวไทยที่ปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจที่มีรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ได้แก่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านเพศตำแหน่งงานและรายได้มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านตำแหน่งงานและด้านรายได้เฉลี่ยมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุข 8 ประการ ในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านตำแหน่งงานและด้านรายได้เฉลี่ยมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความสุข 8 ประการ ในการทำงานของพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงโดยรายด้านพบว่าด้านการจ้างงานระยะยาวด้านการ

มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการมีส่วนร่วมความรับผิดชอบด้านการปรับตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไปด้านการควบคุมบังคับบัญชาและด้านการเน้นความสามารถที่รอบด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางส่วนด้านการให้ความสำคัญกับพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับที่ค่อนข้างสูงและรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางและรายด้านพบว่าทั้งสามด้านคือด้านความรู้สึกด้านการคงอยู่และด้านมาตรฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

วิลาวัลย์ อ่อนวงศ์เปรม (2554) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานคนไทยต่อการบริหารงานตามวัฒนธรรมองค์กรบริษัทญี่ปุ่น โดยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุไม่เกิน 25 ปี มีสถานภาพโสดมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าส่วนใหญ่มีอายุงานในองค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบันประมาณ 1-2 ปี โดยทำงานในตำแหน่ง Non-Managerial และมีรายได้ต่อเดือนเท่ากับ 15,001-20,000 บาท โดยพนักงานที่ทำงานภายในระบบการบริหารองค์กรของบริษัทญี่ปุ่นพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับที่ค่อนข้างเห็นด้วยโดยมีความพึงพอใจของพนักงานมากที่สุดรองลงมาคือความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจด้านระบบการบริหารแบบญี่ปุ่นความพึงพอใจด้านสังคมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วยส่วนความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างไม่เห็นด้วยความพึงพอใจด้านระบบการบริหารงานของบริษัทญี่ปุ่นโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วยโดยมีความพึงพอใจในองค์กรเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นที่รองลงมาคือด้านการประเมินผลการเลื่อนตำแหน่งโดยใช้ระบบอาวุโสเป็นหลักอยู่ในระดับที่เห็นด้วยอย่างยิ่งด้านบุคคลที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นสามารถทำงานกับบริษัทเป็นระยะยาวด้านมีการแบ่งงานตามสายงานบังคับบัญชาและด้านคิดว่าการจ้างงานระยะยาว (พนักงานประจำ) ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับที่ค่อนข้างเห็นด้วย

ทิพวารินทร์ กลิ่นโชยสุคนธ์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ไทย ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ศึกษาพฤติกรรมของพนักงานศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน และศึกษาความแตกต่างระหว่างกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในปัจจัยด้านต่างๆ ของพนักงาน จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ในด้านอื่นๆ นั้น อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านระบบงาน ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมสภาพการทำงาน ตามลำดับและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจในระดับต่ำได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการเก็บข้อมูล เอกสารเป็นระบบ เพื่อสะดวกและง่ายต่อการค้นคว้า การทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน เงินเดือน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมทุกด้าน ดังนั้นจึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ได้

ตั้งไว้ และนอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยสมมติฐานส่วนบุคคลที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ในทุกๆ ด้านไม่ต่างกัน เนื่องจากค่านัยสำคัญที่ได้ มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้นจึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

อรณัฐ จิโนวัฒน์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะส่วนบุคคลวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นและแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่ตัวอย่างได้กรอกแบบสอบถามด้วยตนเองมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากอาจารย์ที่ปรึกษาและมีค่าความเชื่อถือของแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด เท่ากับ 0.944 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอ้างอิงโดยจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่าง (T-test) และ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุ 31-40 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาทมีสถานภาพโสดและมีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี โดยเห็นด้วยในระดับมากกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นโดยด้านลักษณะการใช้อำนาจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมา คือ ด้านลักษณะความเป็นเพศ และด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานมากที่สุดรองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในนิคมอุตสาหกรรมพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นและแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

สุภาวดี ชีระกร (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารองค์การแบบ Z ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานชาวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ผลจากการศึกษาพบว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานในบริษัทปัจจุบันระดับของตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานชาวไทยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ 30-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีอายุการทำงานในบริษัทปัจจุบัน 1-5 ปี อยู่ในตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการและมีรายได้ต่อเดือน 20,001-40,000 บาท ลักษณะการบริหารองค์การแบบ Z พบว่า บริษัทข้ามชาติทั้ง 8 บริษัท ซึ่งมีรูปแบบการบริหารองค์การตามแนวคิดทฤษฎี Z โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีลักษณะการบริหารองค์การแบบ Z ด้านการควบคุมในตนเองอย่างไม่เป็น

ทางการโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการด้านความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลด้านมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัวและด้านเส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญในระดับปานกลางอยู่ในระดับมากรองลงมา คือ มีลักษณะการบริหารองค์การแบบ Z ด้านการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไปด้านการตัดสินใจเป็นเอกฉันท์และด้านการจ้างงานระยะยาวอยู่ในระดับปานกลาง



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย (บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี) ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัยโดยเนื้อหาสาระสำคัญในการดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานชาวไทยในระดับปฏิบัติการไปจนถึงผู้บริหารระดับสูงที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่นตั้งอยู่ในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานชาวไทยที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่นตั้งอยู่ในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี และเนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงได้ใช้สูตรคำนวณหาจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างของคอคแรน (Cochran, 1977: 78) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นได้ร้อยละ 5 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2555 : 26-27) ได้ดังนี้

การคำนวณหากลุ่มตัวอย่างกรณีไม่ทราบค่าสัดส่วนของประชากร

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

โดย n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

z = ค่าสถิติที่ระดับความเชื่อ (ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า $z = 1.96$)

แทนค่าในสูตร
$$n = \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2}$$

$$n = 384.16 \text{ หรือประมาณ } 385 \text{ คน}$$

ผลจากการหากลุ่มตัวอย่างที่สามารถให้ผลที่มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 เท่ากับ 385 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้สำรองเผื่อความผิดพลาดไว้ 4% ซึ่งเท่ากับ 15 คน (ประสพชัย พสุนนท์. 2560) ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน

โดยผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) คือ การแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานคนไทยที่ปฏิบัติงานในบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำเครื่องมือมาใช้คือแบบสอบถามโดยผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามมาจากการค้นคว้าเอกสารทฤษฎีตำราแนวคิดและการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาปรับปรุงแก้ไขใช้เป็นคำถามโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นโดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีของวิลเลียม โออุชิ (สุภาวดี ธีระกร. 2553; อ้างอิงจาก William Ouchi. 1991) โดยผู้วิจัยได้นำมาปรับเรียบเรียงข้อคำถามให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แก่การจ้างงานตลอดชีพการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งการได้เรียนรู้งานในอาชีพการควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงานการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัทลักษณะความผูกพันในองค์กรซึ่งลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) เป็นแบบสเกลการให้คะแนนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Linkert's Scale โดยกำหนดค่าคะแนนดังต่อไปนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2555 : 27-32) จำนวน 46 ข้อ ดังนี้

- ข้อที่ 1.1-1.6 วัดลักษณะการจ้างงานของบริษัท
- ข้อที่ 2.1-2.4 วัดการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง
- ข้อที่ 3.1-3.7 วัดการได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ
- ข้อที่ 4.1-4.9 วัดการควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน
- ข้อที่ 5.1 -5.4 วัดการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ข้อที่ 6.1 -6.6 วัดความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล
- ข้อที่ 7.1 -7.6 วัดลักษณะความผูกพันในองค์กร

แบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) เป็นมาตราส่วนแบบวัดประเมินค่า (Reading Scale) ตามแนวคิดของ Linkert's Scale 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนน ดังต่อไปนี้ (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2555 : 27-32)

- 5 หมายถึง ระดับความเห็นด้วย มากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความเห็นด้วย มาก
- 3 หมายถึง ระดับความเห็นด้วย ปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความเห็นด้วย น้อย
- 1 หมายถึง ระดับความเห็นด้วย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับ ความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยโดยผู้วิจัยได้ประยุกต์แบบสอบถามจากกรอบแนวคิดของ (ทิพวารินทร์ กลิ่นโชยสุคนธ์. 2552) ให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ความพึงพอใจด้านระบบงานความพึงพอใจด้านการติดต่อสื่อสารความพึงพอใจด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์การความพึงพอใจด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงานลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) เป็นแบบสเกลการให้คะแนนประเมินค่า5ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Linkert's Scale จำนวน 36 ข้อดังนี้

- ข้อ 1.1 - 1.12 วัดด้านระบบงาน
- ข้อ 2.1-2.5 วัดด้านการติดต่อสื่อสาร
- ข้อ 3.1-3.8 วัดด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- ข้อ 4.1-4.6 วัดด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- ข้อ 5.1-5.5 วัดด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

การกำหนดค่าคะแนนแบบสอบถามส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 มีการกำหนดค่าคะแนนดังต่อไปนี้

เกณฑ์การแปลความหมาย

- 5 หมายถึง ระดับความเห็นด้วย มากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความเห็นด้วย มาก
- 3 หมายถึง ระดับความเห็นด้วย ปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความเห็นด้วย น้อย
- 1 หมายถึง ระดับความเห็นด้วย น้อยที่สุด

ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลเฉลี่ยของแบบสอบถามโดยแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ช่วง โดยแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ (สุวิมล ติรภานนท์. 2546) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{สูตรความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

เกณฑ์การแปลความหมาย

คะแนน	ความหมาย
4.21 - 5.00	ระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ระดับมาก
2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับน้อย
1.00 - 1.80	ระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์การญี่ปุ่นและความพึงพอใจ 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 ฤทธิ์เจริญ. 2549)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	ระดับความสัมพันธ์
0.91 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.71 – 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.51 – 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.31 – 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.01 – 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

1. ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยทำการทดสอบคุณภาพแบบสอบถาม เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถวัดสิ่งที่ต้องการวัดและมีความแม่นยำในการวัด ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบเครื่องมือดังนี้

1.1 ทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาในครั้งนี้หรือไม่ และตรวจสอบถ้อยคำเหมาะสมของภาษา (Wording) และได้ขอคำแนะนำและนำข้อบกพร่องมาทำการปรับปรุงแก้ไข เพื่อความถูกต้องและตรงตามความมุ่งหมายในการวิจัย เพื่อดำเนินการขั้นต่อไปและผลสรุปว่าแบบสอบถามสามารถนำไปใช้ได้จากผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น

2. การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

โดยผู้ทำการวิจัยจะนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและนำไปปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าความเที่ยงตรงหรือความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) ของครอนบัค (Cronbach. 1990) (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยการควบคุม

คุณภาพของแบบสอบถามต้องได้ค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องเกิน 0.70 (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2556 : 147) ในกรณีที่ข้อคำถามใดได้ค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต่ำกว่า 0.70 ต้องนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและนำไปทดสอบใหม่ก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจากการทดสอบแบบสอบถามผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .983 ดังนั้นแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ได้ และแจกแจงค่าความเชื่อมั่นในแต่ละข้อคำถามได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น	
การจ้างงานตลอดชีพ	.853
การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง	.886
การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ	.841
การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน	.865
การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน	.880
ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล	.841
ลักษณะความผูกพันในองค์กร	.904
ความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย	
ด้านระบบงาน	.947
ด้านการติดต่อสื่อสาร	.930
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	.926
ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	.868
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	.895

จากการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .983 ซึ่งมากกว่า .70 ถือว่า แบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ประเภทและแหล่งที่มาของข้อมูล (Source of Data) การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย (บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี) ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้แบ่งตามแหล่งที่มา 2 ประเภท ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารบทความวิทยานิพนธ์รายงานการวิจัยแนวคิดทฤษฎีต่างๆ จากผู้ที่ได้รับการศึกษาเรื่องนี้ไว้ก่อนแล้วโดยมุ่งเน้นศึกษาข้อมูลต่างๆ เพื่อใช้ประกอบการอ้างอิงการวิจัยและมีกรอบที่วางไว้แล้วเบื้องต้น

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาโดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารโรงงานต่างๆ ที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครเพื่อกระจายให้กับพนักงานช่วยตอบแบบสอบถามและส่งคืนภายใน 2 สัปดาห์

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามที่แจกกลับมาแล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความครบถ้วนเพื่อนำไปวิเคราะห์ผลทางสถิติและสรุปผลข้อมูลต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรตัวอย่างดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้ศึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ตามคู่มือการลงรหัส

3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.5 และทำการคำนวณทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเมื่อได้ตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์แล้วจะนำมาจัดระบบข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.5 โดยใช้สถิติดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ การจ้างงานตลอดชีพการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งการได้เรียนรู้งานในอาชีพการควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงานการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัทลักษณะความผูกพันในองค์กรโดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านระบบงาน ด้านการติดต่อสื่อสารด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานโดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

3. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรต้นคือการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับตัวแปรตามคือความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยเพื่ออธิบายเรื่องการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย (บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี)

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย (บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี) ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 450 ชุด โดยได้รับกลับคืนมาจำนวน 430 ชุด ซึ่งพบว่ามีแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 400 ชุด ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสามารถอธิบายผลการวิเคราะห์และการทดสอบออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

การนำเสนอวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่นโดยใช้สถิติเชิงพรรณาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่น โดยใช้สถิติเชิงพรรณาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย (บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยโดยใช้สถิติเชิงอนุมานวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรต้นคือวัฒนธรรมการบริหารงานแบบญี่ปุ่นกับตัวแปรตามคือความพึงพอใจของพนักงานชาวไทยเพื่ออธิบายวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่น (กรณีศึกษา บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี)

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการเสนอผลการวิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
n	หมายถึง	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
N	หมายถึง	ขนาดของประชากร (Population Size)
S.D.	หมายถึง	Standard Deviation
Sig	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
H_0	หมายถึง	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	หมายถึง	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นที่ศึกษา 7 ด้าน ได้แก่ การจ้างงานตลอดชีพ การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งการได้เรียนรู้งานในอาชีพ การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท ลักษณะความผูกพันในองค์กรโดยใช้สถิติเชิงพรรณาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงได้ดังนี้

TNI

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูล ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม
ลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่นของพนักงาน

การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
ความรับผิดชอบต่อบุคคลของบริษัท	3.46	.548	มาก	1
การจ้างงานตลอดชีพ	3.46	.671	มาก	2
การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน	3.43	.561	มาก	3
ลักษณะความผูกพันในองค์กร	3.38	.619	ปานกลาง	4
การได้เรียนรู้งานในอาชีพ	3.36	.676	ปานกลาง	5
การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง	3.35	.611	ปานกลาง	6
การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.32	.673	ปานกลาง	7
รวม	3.39	.543	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D.=0.543)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบต่อบุคคลของบริษัท ค่าเฉลี่ย 3.46 (S.D.=0.548) และด้านการจ้างงานตลอดชีพ ค่าเฉลี่ย 3.46 (S.D.=0.671) รองลงมาคือ ด้านการควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.43 (S.D.=0.561) ความคิดเห็นในระดับมากด้านลักษณะความผูกพันในองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D.=0.619) ด้านการได้เรียนรู้งานในอาชีพ ค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D.=0.676) ด้านการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งค่าเฉลี่ย 3.35 (S.D.=0.611) และด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 (S.D.=0.673) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่นจำแนกตามรายด้าน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงได้ดังนี้

การจ้างงานตลอดชีพ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมลักษณะ
การบริหารงานแบบญี่ปุ่นด้านการจ้างงานตลอดชีพ

การจ้างงานตลอดชีพ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
บริษัทของท่านมีนโยบายการจ้างงานจนถึงเกษียณอายุ	3.69	.876	มาก	1
บริษัทของท่านมีการทำสัญญาการจ้างงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม	3.51	.843	มาก	2
บริษัทของท่านมีการจ้างงานที่เป็นธรรม	3.45	.802	มาก	3
บริษัทของท่านมีระเบียบเกี่ยวกับการจ้างงานอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม	3.42	.815	มาก	4
บริษัทของท่านมีการจ้างงานพนักงานหรือผู้บริหารที่แม้จะเกษียณอายุไปแล้วแต่ยังคงไว้ซึ่งความสามารถอยู่	3.39	.911	ปานกลาง	5
บริษัทของท่านมีการสร้างแรงจูงใจต่างๆ ให้กับพนักงาน เพื่อให้ท่านต้องการทำงานอยู่กับบริษัทไปอีกล้าน	3.34	.837	ปานกลาง	6
รวม	3.46	.671	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่น จำแนกตามด้านการจ้างงานตลอดชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.46 (S.D.=0.671)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานให้ความเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 ได้แก่ บริษัทมีนโยบายการจ้างงานจนถึงเกษียณอายุค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D.=0.876) รองลงมาคือ บริษัทมีการทำสัญญาการจ้างงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมโดยค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D.= 0.843) และความเห็นในระดับปานกลางบริษัทมีการสร้างแรงจูงใจต่างๆ ให้กับพนักงาน เพื่อให้ทำงานอยู่กับบริษัทไปอีกล้านค่าเฉลี่ย 3.34 (S.D.= .837) เป็นลำดับสุดท้าย

ด้านการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่นด้านการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง

การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
บริษัทของท่านมีการมอบหมายการประเมินผลงานของท่านให้กับหัวหน้างานที่ดูแลโดยตรง	3.53	.806	มาก	1
ท่านมีความภาคภูมิใจกับการเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งภายในองค์กรนี้	3.41	.802	มาก	2
บริษัทของท่านมีการมอบหมายการประเมินผลงานของท่านให้กับคณะกรรมการประเมินผลงาน	3.41	.836	มาก	3
บริษัทของท่านมีการประเมินผลงานโดยขึ้นอยู่กับความสามารถส่วนบุคคลเป็นหลักมากกว่าอายุงาน	3.36	.823	ปานกลาง	4
ท่านมีโอกาสนำหน้าในการเลื่อนตำแหน่งอย่างค่อยเป็นค่อยไป	3.36	.838	ปานกลาง	5
บริษัทท่านมีการประเมินผลงานโดยการพิจารณาจากตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI)	3.32	.827	ปานกลาง	6
บริษัทของท่านมีการประเมินผลงานเป็นไปอย่างชัดเจนและเป็นธรรม	3.31	.795	ปานกลาง	7
บริษัทของท่านมีการมอบหมายการประเมินผลงานของท่านให้กับพนักงานที่ท่านทำงานร่วมกัน	3.13	.913	ปานกลาง	8
รวม	3.35	.611	ปานกลาง	

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่น จำแนกตามด้านการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.35 (S.D.=0.611)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานให้ความเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 ได้แก่ บริษัทมีการมอบหมายการประเมินผลงานพนักงานให้กับหัวหน้างานที่ดูแลโดยตรง ค่าเฉลี่ย 3.53 (S.D.=0.806) รองลงมาคือ ความภูมิใจกับการเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งภายในบริษัท และบริษัทมีการมอบหมายการประเมินผลงานพนักงานให้กับคณะกรรมการประเมินผลงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 (S.D.=0.802, S.D.=0.836) และความเห็นในระดับปานกลางบริษัทมีการมอบหมายการประเมินผลงานพนักงานให้กับพนักงานที่ทำงานร่วมกันค่าเฉลี่ย 3.13 (S.D.=0.913) เป็นลำดับสุดท้าย

ด้านการได้เรียนรู้ในงานในสายอาชีพ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่นด้านการได้เรียนรู้ในงานในสายอาชีพ

การได้เรียนรู้ในงานในสายอาชีพ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
ท่านมีโอกาสได้รับความรู้และพัฒนาทักษะการทำงานเฉพาะด้าน	3.45	.830	มาก	1
ท่านมีโอกาสในการเรียนรู้จากหัวหน้างานโดยตรงหรือพนักงานอาวุโสในแผนก	3.41	.857	มาก	2
หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางาน	3.36	.856	ปานกลาง	3
ท่านมีโอกาสเรียนรู้จากพื้นที่การทำงาน (Genba) อยู่บ่อยครั้ง	3.35	.833	ปานกลาง	4
ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม (Training) จากบริษัทอย่างต่อเนื่อง	3.35	.905	ปานกลาง	5
บริษัทท่านมีนโยบายในการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน ณ ประเทศญี่ปุ่น	3.31	.971	ปานกลาง	6
บริษัทของท่านได้ให้โอกาสให้พนักงานโยกย้ายไปทำงานตรงสายงานอื่นเพื่อให้พนักงานของตนได้มีประสบการณ์ในสายงานอื่นด้วย	3.28	.873	ปานกลาง	7
รวม	3.36	.676	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 พบว่าพนักงานให้ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่น จำแนกตามด้านการได้เรียนรู้ในงานในสายอาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D.=0.676)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานให้ความเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 ได้แก่ มีโอกาสได้รับความรู้และพัฒนาทักษะการทำงานเฉพาะด้าน ค่าเฉลี่ย 3.45 (S.D.=0.830) รองลงมาคือ มีโอกาสในการเรียนรู้จากหัวหน้างานโดยตรงหรือพนักงานอาวุโสในแผนก ค่าเฉลี่ย 3.41 (S.D.=0.857) และความเห็นในระดับปานกลาง บริษัทให้โอกาสพนักงานโยกย้ายไปทำงานตรงสายงานอื่นเพื่อให้พนักงานได้มีประสบการณ์ในสายงานอื่นด้วยค่าเฉลี่ย 3.28 (S.D.=0.873) เป็นลำดับสุดท้าย

ด้านการควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่นด้านการควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน

ด้านการควบคุมการทำงานและการวัดผล การทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
ท่านจะรับรายงานทุกครั้ง เมื่องานที่ท่านรับผิดชอบเกิดปัญหา	3.55	.783	มาก	1
ท่านมีความเข้าใจถึงการติดตามงานและควบคุมงานว่าเป็นระบบของการทำงาน	3.51	.762	มาก	2
บริษัทของท่านมีการกำหนดรายละเอียดการทำงาน (Job Scope) ของท่านไว้อย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานและการประเมินผลงาน	3.51	.763	มาก	3
ท่านถูกประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีจากความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ	3.42	.778	มาก	4
บริษัทของท่านจะประเมินผลการทำงานจากผลงานที่ปรากฏเป็นสำคัญ	3.41	.754	มาก	5
ท่านมีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีจากหัวหน้างานทุกครั้งที่ผ่านมา	3.40	.852	ปานกลาง	6
หัวหน้างานของท่านมีการติดตามงานของท่านตลอดเวลาพร้อมให้คำแนะนำ	3.38	.833	ปานกลาง	7
บริษัทของท่านจะประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีจากตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ที่ปรากฏเป็นสำคัญ	3.37	.778	ปานกลาง	8
หัวหน้างานมีการกำหนดให้ท่านต้องรายงานความคืบหน้าของการทำงานตลอดเวลา	3.37	.784	ปานกลาง	9
รวม	3.43	.561	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่น จำแนกตามด้านการควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (S.D.=0.561)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานให้ความเห็นอยู่ในระดับมากเป็นอันดับ 1 ได้แก่ พนักงานจะรับรายงานทุกครั้ง เมื่องานที่รับผิดชอบเกิดปัญหา ค่าเฉลี่ย 3.55 (S.D.=0.783) รองลงมาคือ พนักงานมีความเข้าใจถึงการติดตามงานและควบคุมงานว่าเป็นระบบของการทำงาน และบริษัทมีการกำหนดรายละเอียดการทำงาน (Job Scope) ของพนักงานไว้อย่างชัดเจนเพื่อ

เป็นแนวทางในการทำงานและการประเมินผลงาน ค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D.=0.762, S.D.=0.763) และความเห็นในระดับปานกลาง หัวหน้างานมีการกำหนดให้ทำนองรายงานความคืบหน้าของการทำงานตลอดเวลา ค่าเฉลี่ย 3.37 (S.D.=0.778) เป็นลำดับสุดท้าย

ด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลและระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่นด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน

ด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ	3.36	.859	ปานกลาง	1
ท่านมีอิสระมีโอกาที่จะได้คิดและตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเองอยู่บ่อยครั้ง	3.35	.818	ปานกลาง	2
หัวหน้างานของท่านเป็นผู้มีอำนาจการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานเพียงผู้เดียว	3.28	.813	ปานกลาง	3
การตัดสินใจใดๆในบริษัทของท่านอาจจะไม่สมบูรณ์หากไม่ได้รับการพิจารณาจากพนักงานส่วนใหญ่เสียก่อน	3.27	.853	ปานกลาง	4
รวม	3.32	.673	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่น จำแนกตามด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.32 (S.D.=0.673)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานให้ความเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยอันดับ 1 ได้แก่ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ ค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D.=0.859) รองลงมาคือ พนักงานมีอิสระมีโอกาที่จะได้คิดและตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเองอยู่บ่อยครั้งค่าเฉลี่ย 3.35 (S.D.=0.818) และการตัดสินใจใดๆในบริษัทอาจจะไม่สมบูรณ์หากไม่ได้รับการพิจารณาจากพนักงานส่วนใหญ่เสียก่อนค่าเฉลี่ย 3.27 (S.D.=0.853) เป็นลำดับสุดท้าย

ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลและระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่นด้านความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท

ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
บริษัทของท่านได้กำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนแล้วโดยท่านรับผิดชอบเฉพาะหน้าที่ของตนเอง	3.51	.704	มาก	1
บริษัทของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่ารายบุคคล	3.46	.768	มาก	2
ท่านจะต้องอาศัยการทำความเข้าใจในขอบเขตของงานหรือแนวทาง (Concept) การทำงานนั้นๆด้วยตนเอง	3.45	.710	มาก	3
ท่านได้รับโอกาสในการทำงานที่สำคัญอยู่บ่อย ๆ	3.45	.754	มาก	4
บริษัทของท่านกำหนดให้ทุกคนมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบงานทั้งในแผนกฝ่ายหรือองค์กร	3.44	.702	มาก	5
ท่านมีความภาคภูมิใจกับการเติบโตในหน้าที่การงานที่เป็นผลจากผลงานที่ท่านรับผิดชอบและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือองค์กร	3.42	.755	มาก	6
รวม	3.46	.548	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่นด้านความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.46 (S.D.=0.548)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ได้แก่ บริษัทได้กำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนโดยพนักงานรับผิดชอบเฉพาะหน้าที่ของตนเองค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D.=0.704) รองลงมาคือ บริษัทให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่ารายบุคคล ค่าเฉลี่ย 3.46 (S.D.= 0.768) และพนักงานมีความภาคภูมิใจกับการเติบโตในหน้าที่การงานที่เป็นผลจากผลงานที่รับผิดชอบและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือองค์กรค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D.=0.755) เป็นลำดับสุดท้าย

ลักษณะความผูกพันในองค์กร

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลและระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมลักษณะ
การบริหารงานแบบญี่ปุ่นด้านลักษณะความผูกพันในองค์กร

ลักษณะความผูกพันในองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
ท่านจะให้ความร่วมมือทุกครั้งหากได้รับการร้องขอ แม้ว่าไม่ใช่งานที่ท่านรับผิดชอบโดยตรง	3.45	.724	มาก	1
ท่านจะสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วหากได้รับการ ย้ายให้ไปดูแลงานอื่นภายในบริษัท	3.43	.746	มาก	2
ท่านมีความใกล้ชิดและผูกพันต่อองค์กร	3.40	.795	ปานกลาง	3
บริษัทของท่านดูแลเอาใจใส่ต่อท่านทั้งทางตรงและ ทางอ้อม เช่น การให้สวัสดิการการจัดกิจกรรมเพื่อ สร้างสัมพันธ์ต่างๆ	3.39	.837	ปานกลาง	4
ท่านมีความรู้สึกที่ว่าที่ทำงานของท่านเป็นเหมือนบ้าน หลังที่สองของท่าน	3.35	.851	ปานกลาง	5
ท่านมีความรู้สึกอยากจะทำงานเพื่อองค์กร ไม่อยาก ลาออก	3.29	.826	ปานกลาง	6
รวม	3.38	.619	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมลักษณะการบริหารงาน
แบบญี่ปุ่นด้านลักษณะความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.38
(S.D.=0.619)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานให้ความเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1
ได้แก่ พนักงานจะให้ความร่วมมือทุกครั้งหากได้รับการร้องขอแม้ว่าไม่ใช่งานที่รับผิดชอบโดยตรง
ค่าเฉลี่ย 3.45 (S.D.=0.724) รองลงมาคือ พนักงานจะสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วหากได้รับ
การย้ายให้ไปดูแลงานอื่นภายในบริษัท ค่าเฉลี่ย 3.43 (S.D.=0.746) และความเห็นในระดับปานกลาง
พนักงานมีความรู้สึกอยากจะทำงานเพื่อองค์กรไม่ยอมลาออกค่าเฉลี่ย 3.29 (S.D.=0.826) เป็น
ลำดับสุดท้าย

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่น 5 ด้านได้แก่ด้านระบบงานด้านการติดต่อสื่อสารด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูล และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจของพนักงานในองค์กร

ปัจจัยความพึงพอใจต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.55	.548	มาก	1
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.44	.593	มาก	2
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.37	.559	ปานกลาง	3
ด้านระบบงาน	3.37	.564	ปานกลาง	4
ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.33	.665	ปานกลาง	5
รวม	3.41	.515	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยในองค์กรญี่ปุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.41 (S.D.=0.515)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานให้ความเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านการติดต่อสื่อสาร ค่าเฉลี่ย 3.55 (S.D.=0.548) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.44 (S.D.=0.593) ความคิดเห็นในระดับปานกลาง ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.37 (S.D.=0.559) ด้านระบบงานค่าเฉลี่ย 3.37 (S.D.=0.564) และด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ค่าเฉลี่ย 3.33 (S.D.=0.665) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในองค์กรญี่ปุ่น จำแนกตามรายด้าน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงได้ดังนี้

ด้านระบบงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูล และระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรญี่ปุ่นด้านระบบงาน

ด้านระบบงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
ท่านเกิดความพึงพอใจจากการที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงาน	3.50	.667	มาก	1
บริษัทของท่านมีนโยบายในการพัฒนาปรับปรุงระบบงานอย่างต่อเนื่อง	3.46	.768	มาก	2
ท่านเกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจทุกครั้งที่ได้รับโอกาสในการร่วมตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.42	.711	มาก	3
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ระบบงาน	3.42	.751	มาก	4
ท่านเกิดความพึงพอใจทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.40	.653	ปานกลาง	5
ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายที่มอบหมายให้หัวหน้างานควบคุมและกำกับการวัดผลการทำงานของ ท่าน	3.40	.776	ปานกลาง	6
บริษัทของท่านมีการพัฒนาระบบการทำงานอยู่เสมอ	3.38	.773	ปานกลาง	7
ระบบการจ้างงานของบริษัทท่านมีระบบที่เป็นธรรมชาติส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานและต่อองค์กร	3.33	.748	ปานกลาง	8
บริษัทของท่านมีการวางระบบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นระบบ	3.32	.718	ปานกลาง	9
บริษัทของท่านมีการเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในเสนอแนะและดำเนินการวางระบบการทำงาน	3.31	.746	ปานกลาง	10
บริษัทท่านมีนโยบายที่ชัดเจนในการให้พนักงานได้เรียนรู้งานในสายอาชีพจากหัวหน้างานหรือพนักงานอาวุโสเพื่อการพัฒนา ระบบงานและเกิดความพึงพอใจกับพนักงาน	3.29	.825	ปานกลาง	11
บริษัทท่านมีการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรมส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจของพนักงาน	3.24	.827	ปานกลาง	12
รวม	3.37	.564	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรญี่ปุ่น ด้านระบบงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.37 (S.D.=0.564)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานให้ความเห็น อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 ได้แก่ พนักงานเกิดความพึงพอใจจากการที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงาน ค่าเฉลี่ย 3.50 (S.D.=0.564) รองลงมาคือ บริษัทมีนโยบายในการพัฒนาปรับปรุงระบบงานอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.46 (S.D.= 0.768) และความเห็นในระดับปานกลาง บริษัทมีการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรมส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจของพนักงาน ค่าเฉลี่ย 3.24 (S.D.=0.827) เป็นลำดับสุดท้าย

ด้านการติดต่อสื่อสาร

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูล และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรญี่ปุ่น ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	3.62	.708	มาก	1
เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานกับท่านเป็นอย่างดี	3.60	.725	มาก	2
ท่านมีความเข้าใจว่าการรายงานเป็นส่วนหนึ่งของระบบการทำงาน	3.55	.713	มาก	3
ท่านไม่รู้สึกดัดดันหากต้องรายงานผลการปฏิบัติงานหรือปัญหาในการทำงานให้หัวหน้างาน	3.51	.739	มาก	4
ท่านได้รับข่าวสารต่างๆ จากการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว	3.50	.725	มาก	5
รวม	3.55	.548	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรญี่ปุ่น ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.62 (S.D.=0.548)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานให้ความเห็น อยู่ในระดับมากทุกข้อ เป็นอันดับ 1 ได้แก่ พนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.55 (S.D.=0.708) รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D.=0.725) และพนักงานได้รับข่าวสารต่างๆ จากการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงและรวดเร็วค่าเฉลี่ย 3.50 (S.D.=0.725) เป็นลำดับสุดท้าย

ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรญี่ปุ่น ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กร	3.49	.729	มาก	1
ท่านมีความภาคภูมิใจต่อความรับผิดชอบในงานที่ท่านดูแลอยู่	3.44	.716	มาก	2
ท่านคิดว่าระบบการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรมของบริษัทท่านมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่	3.41	.793	มาก	3
ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อระบบการมอบการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานให้กับท่านว่ามีผลต่อความรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.38	.695	ปานกลาง	4
ท่านมีความพึงพอใจจากระบบการได้เรียนรู้งานในสายอาชีพจากหัวหน้างานหรือพนักงานอาวุโสว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	3.36	.766	ปานกลาง	5
ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อระบบการจ้างงานที่เป็นธรรมของบริษัทท่านว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.33	.736	ปานกลาง	6
ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อระบบการควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงานที่ชัดเจนยุติธรรมว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	3.30	.750	ปานกลาง	7
ท่านยังคงเลือกที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูง	3.28	.839	ปานกลาง	8
รวม	3.37	.559	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรญี่ปุ่น ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.37 (S.D.=0.559)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานให้ความเห็น อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 ได้แก่ พนักงานมีความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กรค่าเฉลี่ย 3.49 (S.D.=0.729) รองลงมา คือ พนักงานมีความภาคภูมิใจต่อความรับผิดชอบในงานที่พนักงานดูแลอยู่ค่าเฉลี่ย 3.44 (S.D.=0.716) และความเห็นในระดับปานกลาง พนักงานยังคงเลือกที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่า มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงค่าเฉลี่ย 3.28 (S.D.=0.839) เป็นลำดับสุดท้าย

ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรญี่ปุ่น ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
ท่านมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจต่อการเจริญเติบโตตามเส้นทางอาชีพขององค์กรที่ท่านทำงานด้วย	3.39	.777	ปานกลาง	1
ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถของท่านจากผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.37	.828	ปานกลาง	2
บริษัทท่านมีระบบการบริหารเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนและเป็นธรรม	3.36	.798	ปานกลาง	3
ท่านทุ่มเททำงานเป็นอย่างมากเพราะมีความมั่นใจว่าท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.33	.806	ปานกลาง	4
บริษัทของท่านมีการสนับสนุนให้ท่านได้เข้าฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.30	.914	ปานกลาง	5
บริษัทของท่านมีการสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อเพื่อปรับปรุงคุณสมบัติให้สูงขึ้น	3.23	.924	ปานกลาง	6
รวม	3.33	.665	ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรญี่ปุ่น ในด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.33 (S.D.=0.665)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานให้ความเห็น อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยอันดับ 1 ได้แก่ พนักงานมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจต่อการเจริญเติบโตตามเส้นทางอาชีพขององค์กรที่ท่านทำงานด้วยค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D.=0.777) รองลงมาคือ พนักงานได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถของตนจากผู้บังคับบัญชาเสมอค่าเฉลี่ย 3.37 (S.D.=0.828) และบริษัทมีการสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อเพื่อปรับปรุงคุณสมบัติให้สูงขึ้นค่าเฉลี่ย 3.23 (S.D.=0.924) เป็นลำดับสุดท้าย

ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลและระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตวิทยาลัย ความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรญี่ปุ่น ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการทำงาน	3.50	.735	มาก	1
บริษัทของท่านมีการสร้างบรรยากาศการทำงานให้เหมาะสมกับการทำงาน	3.47	.689	มาก	2
บริษัทของท่านมีสถานที่สำหรับพักผ่อนในช่วงพักอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.45	.821	มาก	3
บริษัทของท่านมีการจัดเก็บข้อมูลเอกสารอย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกและง่ายต่อการค้นหา	3.42	.700	มาก	4
ท่านมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานในปัจจุบัน	3.38	.767	ปานกลาง	5
รวม	3.44	.593	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นต่อบัณฑิตวิทยาลัย ความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรญี่ปุ่น ในด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.44 (S.D.=0.593)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานให้ความเห็น อยู่ในระดับมาก โดยอันดับ 1 ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการทำงานค่าเฉลี่ย 3.50 (S.D.=0.735) รองลงมาคือบริษัทมีการสร้างบรรยากาศการทำงานให้เหมาะสมกับการทำงานค่าเฉลี่ย 3.47 (S.D.=0.689) และความเห็นในระดับปานกลาง พนักงานมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานในปัจจุบันค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D.=0.593) เป็นลำดับสุดท้าย

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่น (บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี)

ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรต้นคือการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับตัวแปรตามคือความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยเพื่ออธิบายการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

ของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่น (บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี)
ตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กร
ของพนักงานชาวไทย

H_0 : การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของ
พนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่น

H_1 : การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของ
พนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่น

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจต่อ
องค์กรของพนักงานชาวไทย

การบริหารองค์กร แบบญี่ปุ่น	ความพึงพอใจต่อองค์กร				
	ด้าน ระบบงาน	ด้าน การติดต่อ สื่อสาร	ด้าน ความรู้สึกร เป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	ด้านโอกาส ความเจริญ ก้าวหน้า ในตำแหน่ง หน้าที่	ด้าน สภาพแวดล้อม การทำงาน
การจ้างงานตลอดชีพ	.667 (.000**)	.500 (.000**)	.638 (.000**)	.624 (.000**)	.569 (.000**)
การประเมินผลงานและการ เลื่อนตำแหน่ง	.800 (.000**)	.547 (.000**)	.745 (.000**)	.763 (.000**)	.689 (.000**)
การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ	.750 (.000**)	.525 (.000**)	.734 (.000**)	.772 (.000**)	.643 (.000**)
การควบคุมการทำงานและ การวัดผลการทำงาน	.772 (.000**)	.666 (.000**)	.726 (.000**)	.698 (.000**)	.698 (.000**)
การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับ งาน	.744 (.000**)	.522 (.000**)	.716 (.000**)	.717 (.000**)	.618 (.000**)
ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล	.812 (.000**)	.648 (.000**)	.754 (.000**)	.726 (.000**)	.714 (.000**)
ลักษณะความผูกพันในองค์กร	.781 (.000**)	.621 (.000**)	.772 (.000**)	.737 (.000**)	.705 (.000**)
รวม	.870 (.000**)	.655 (.000**)	.832 (.000**)	.825 (.000**)	.756 (.000**)

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจของพนักงานชาวไทย โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่ามีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.500 ถึง 0.812 จึงสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานชาวไทย เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1.1 การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยด้านระบบงาน

H_0 : การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยด้านระบบงาน

H_1 : การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยด้านระบบงาน

ตารางที่ 16 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในด้านระบบงาน

การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น	ความพึงพอใจต่อองค์กรด้านระบบงาน			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การจ้างงานตลอดชีพ	.667	.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง	.800	.000**	สูง	เดียวกัน
การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ	.750	.000**	สูง	เดียวกัน
การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน	.772	.000**	สูง	เดียวกัน
การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน	.744	.000**	สูง	เดียวกัน
ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล	.812	.000**	สูง	เดียวกัน
ลักษณะความผูกพันในองค์กร	.781	.000**	สูง	เดียวกัน
รวม	.870	.000**	สูง	เดียวกัน

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ระหว่างการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจต่อองค์กรด้านระบบงาน 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 การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรด้านระบบงาน เรื่องการจ้างงานตลอดชีพ การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง การได้เรียนรู้งาน ในสายอาชีพ การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล ลักษณะความผูกพันในองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ .667, .800, .750, .772, .744, .812, .781 ตามลำดับ แสดงว่าการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจต่อองค์กรด้านระบบงาน ของงานแต่ละหัวข้อในระดับปานกลางถึงสูง

สมมติฐานข้อที่ 1.2 การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นด้านการติดต่อสื่อสาร

H_0 : การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นด้านการติดต่อสื่อสาร

H_1 : การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นด้านการติดต่อสื่อสาร

ตารางที่ 17 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในด้านการติดต่อสื่อสาร

การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น	ความพึงพอใจต่อองค์กรด้านการติดต่อสื่อสาร			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การจ้างงานตลอดชีพ	.500	.000**	ต่ำ	เดียวกัน
การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง	.547	.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ	.525	.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน	.666	.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน	.522	.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล	.648	.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ลักษณะความผูกพันในองค์กร	.621	.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	.665	.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ระหว่างการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจต่อองค์กรด้านการติดต่อสื่อสาร 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 การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรด้านการติดต่อสื่อสาร เรื่องการจ้างงานตลอดชีพ การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล ลักษณะความผูกพันในองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ .500, .547, .525, .666, .522, .648, .621 ตามลำดับ แสดงว่าการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจต่อองค์กรด้านการติดต่อสื่อสารของงานแต่ละหัวข้อในระดับต่ำถึงสูง

สมมติฐานข้อที่ 1.3 การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

H_0 : การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

H_1 : การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ตารางที่ 18 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น	ความพึงพอใจต่อองค์กร ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การจ้างงานตลอดชีพ	.638	.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง	.745	.000**	สูง	เดียวกัน
การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ	.734	.000**	สูง	เดียวกัน
การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน	.726	.000**	สูง	เดียวกัน

ตารางที่ 18 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ต่อ)

การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น	ความพึงพอใจต่อองค์กร ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน	.716	.000**	สูง	เดียวกัน
ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล	.754	.000**	สูง	เดียวกัน
ลักษณะความผูกพันในองค์กร	.772	.000**	สูง	เดียวกัน
รวม	.832	.000**	สูง	เดียวกัน

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ระหว่างการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 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 การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เรื่องการจ้างงานตลอดชีพ การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล ลักษณะความผูกพันในองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ .638, .745, .734, .726, .716, .754, .772 ตามลำดับ แสดงว่าการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ของงานแต่ละหัวข้อในระดับปานกลางถึงสูง

สมมติฐานข้อที่ 1.4 การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

H_0 : การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

H_1 : การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ตารางที่ 19 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น	ความพึงพอใจต่อองค์กรด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
การจ้างงานตลอดชีพ	.624	.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง	.763	.000**	สูง	เดียวกัน
การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ	.772	.000**	สูง	เดียวกัน
การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน	.698	.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน	.717	.000**	สูง	เดียวกัน
ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล	.726	.000**	สูง	เดียวกัน
ลักษณะความผูกพันในองค์กร	.737	.000**	สูง	เดียวกัน
รวม	.825	.000**	สูง	เดียวกัน

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ระหว่างการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจต่อองค์กรด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เรื่องการจ้างงานตลอดชีพ การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล ลักษณะความผูกพันในองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ .624, .763, .772, .698, .717, .726, .737 ตามลำดับ แสดงว่าการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจต่อองค์กรด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ของงานแต่ละหัวข้อในระดับปานกลางถึงสูง

สมมติฐานข้อที่ 1.5 การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ
ต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

H_0 : การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กร
ของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

H_1 : การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของ
พนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตารางที่ 20 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจต่อองค์กร
ของพนักงานชาวไทยในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น	ความพึงพอใจต่อองค์กรด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การจ้างงานตลอดชีพ	.569	.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
การประเมินผลงานและการเลื่อน ตำแหน่ง	.659	.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ	.643	.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
การควบคุมการทำงานและการ วัดผลการทำงาน	.698	.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน	.618	.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล	.714	.000**	สูง	เดียวกัน
ลักษณะความผูกพันในองค์กร	.705	.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	.756	.000**	สูง	เดียวกัน

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ระหว่างการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจ
ต่อองค์กรด้านสภาพแวดล้อมการทำงานโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (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 การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์
กับความพึงพอใจต่อองค์กรด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เรื่องการจ้างงานตลอดชีพ การประเมินผล
และการเลื่อนตำแหน่ง การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน
การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล ลักษณะความผูกพันใน
องค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
เท่ากับ .569, .659, .643, .698, .618, .714, .705 ตามลำดับ แสดงว่าการบริหารองค์กรแบบ
ญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจต่อองค์กรด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
ของงานแต่ละหัวข้อในระดับปานกลางถึงสูง

บทที่ 5

บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย (บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานชาวไทย (กรณีศึกษาบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานชาวไทยที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่นตั้งอยู่ในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) สรุปผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่น

จากผลการศึกษา สรุปได้ว่า พนักงานให้ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่นโดยภาพรวมในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 ได้แก่ ด้านการจ้างงานตลอดชีพ และด้านความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.46 เท่ากันรองลงมาคือ ด้านการควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.43 ส่วนด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.32 เป็นอันดับสุดท้าย โดยสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการจ้างงานตลอดชีพ พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับ 1 ได้แก่ บริษัทมีนโยบายการจ้างงานจนถึงเกษียณอายุ ค่าเฉลี่ย 3.69 รองลงมาคือ บริษัทมีการทำสัญญาการจ้างงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม ค่าเฉลี่ย 3.51 และในระดับปานกลาง บริษัทมีการสร้างแรงจูงใจต่างๆ ให้กับพนักงาน เพื่อให้ทำงานอยู่กับบริษัทไปอีกนาน ค่าเฉลี่ย 3.34 เป็นลำดับสุดท้าย

2. ด้านการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งพบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับ 1 ได้แก่ บริษัทมีการมอบหมายการประเมินผลงานพนักงานให้กับหัวหน้างานที่ดูแลโดยตรง ค่าเฉลี่ย 3.53 รองลงมาคือ ความภูมิใจกับการเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งภายในบริษัท และบริษัทมีการมอบหมายการประเมินผลงานพนักงานให้กับคณะกรรมการประเมินผลงาน ค่าเฉลี่ย

3.41 เท่ากันและในระดับปานกลางบริษัทมีการมอบหมายการประเมินผลงานพนักงานให้กับพนักงานที่ทำงานร่วมกัน ค่าเฉลี่ย 3.13 เป็นลำดับสุดท้าย

3. ด้านการได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับ 1 ได้แก่ มีโอกาสได้รับความรู้และพัฒนาทักษะการทำงานเฉพาะด้าน ค่าเฉลี่ย 3.45 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีโอกาสในการเรียนรู้งานจากหัวหน้างานโดยตรงหรือพนักงานอาวุโสในแผนก ค่าเฉลี่ย 3.41 และความเห็นในระดับปานกลาง บริษัทให้โอกาสพนักงานโยกย้ายไปทำงานตรงสายงานอื่นเพื่อให้พนักงานได้มีประสบการณ์ในสายงานอื่นด้วย ค่าเฉลี่ย 3.28 เป็นลำดับสุดท้าย

4. ด้านการควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับ 1 ได้แก่ พนักงานจะรับรายงานทุกครั้ง เมื่องานที่รับผิดชอบเกิดปัญหา ค่าเฉลี่ย 3.55 รองลงมาคือ พนักงานมีความเข้าใจถึงการติดตามงานและควบคุมงานว่าเป็นระบบของการทำงาน และบริษัทมีการกำหนดรายละเอียดการทำงาน (Job Scope) ของพนักงานไว้อย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานและการประเมินผลงาน ค่าเฉลี่ย 3.51 และความเห็นในระดับปานกลาง หัวหน้างานมีการกำหนดให้ท่านต้องรายงานความคืบหน้าของการทำงานตลอดเวลา ค่าเฉลี่ย 3.37 เป็นลำดับสุดท้าย

5. ด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับ 1 ได้แก่ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ ค่าเฉลี่ย 3.36 รองลงมาคือ พนักงานมีอิสระมีโอกาที่จะได้คิดและตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเองอยู่บ่อยครั้งค่าเฉลี่ย 3.35 และการตัดสินใจใดๆในบริษัทอาจจะไม่สมบูรณ์หากไม่ได้รับการพิจารณาจากพนักงานส่วนใหญ่เสียก่อนค่าเฉลี่ย 3.27 เป็นลำดับสุดท้าย

6. ด้านความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับ 1 ได้แก่ บริษัทได้กำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนโดยพนักงานรับผิดชอบเฉพาะหน้าที่ของตนเองค่าเฉลี่ย 3.51 รองลงมาคือ บริษัทให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่ารายบุคคล ค่าเฉลี่ย 3.46 และพนักงานมีความภาคภูมิใจกับการเติบโตในหน้าที่การงานที่เป็นผลจากผลงานที่รับผิดชอบและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.42 เป็นลำดับสุดท้าย

7. ด้านลักษณะความผูกพันในองค์กร พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับ 1 ได้แก่ พนักงานจะให้ความร่วมมือทุกครั้งหากได้รับการร้องขอแม้ว่าไม่ใช่งานที่รับผิดชอบโดยตรง ค่าเฉลี่ย 3.45

รองลงมาคือ พนักงานจะสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วหากได้รับการย้ายให้ไปดูแลงานอื่นภายในบริษัท ค่าเฉลี่ย 3.43 และความเห็นในระดับปานกลาง พนักงานมีความรู้สึกอยากจะทำงานเพื่อองค์กรไม่ยากเกินไป ค่าเฉลี่ย 3.29 เป็นลำดับสุดท้าย

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจต่อองค์กร

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า พนักงานให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับ 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร ค่าเฉลี่ย 3.55 รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.44 และด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.33 เป็นอันดับสุดท้าย โดยสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านระบบงาน พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับ 1 ได้แก่ พนักงานเกิดความพึงพอใจจากการที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงาน ค่าเฉลี่ย 3.50 รองลงมาคือ บริษัทมีนโยบายในการพัฒนาปรับปรุงระบบงานอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.46 และระดับปานกลาง บริษัทมีการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรมส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจของพนักงาน ค่าเฉลี่ย 3.24 เป็นลำดับสุดท้าย

2. ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับ 1 ได้แก่ พนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.62 รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย 3.60 และ พนักงานได้รับข่าวสารต่างๆ จากการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว ค่าเฉลี่ย 3.50 เป็นลำดับสุดท้าย

3. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับ 1 ได้แก่ พนักงานมีความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.49 รองลงมาคือ พนักงานมีความภาคภูมิใจต่อความรับผิดชอบในงานที่พนักงานดูแลอยู่ ค่าเฉลี่ย 3.44 และความเห็นในระดับปานกลาง พนักงานยังคงเลือกที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูง ค่าเฉลี่ย 3.28 เป็นลำดับสุดท้าย

4. ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับ 1 ได้แก่ พนักงานมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจต่อการเจริญเติบโตตามเส้นทางอาชีพขององค์กรที่ทำงานด้วย ค่าเฉลี่ย 3.39 รองลงมาคือ พนักงานได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถของตนจากผู้บังคับบัญชาเสมอ ค่าเฉลี่ย 3.37 และบริษัทมีการสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อเพื่อปรับปรุงคุณสมบัติให้สูงขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.23 เป็นลำดับสุดท้าย

5. ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับ 1 ได้แก่ สถานที่ทำงานของมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.50 รองลงมาคือ บริษัทมีการสร้างบรรยากาศการทำงานให้เหมาะสมกับการทำงานค่าเฉลี่ย 3.47 และความเห็นในระดับปานกลาง พนักงานมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานในปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย 3.38 เป็นลำดับสุดท้าย

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย (บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี)

ตารางที่ 21 ภาพรวมการทดสอบความสัมพันธ์ของการทดสอบ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยผู้ตอบแบบสอบถาม

การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น	ความพึงพอใจต่อองค์กร				
	ด้านระบบงาน	ด้าน การติดต่อสื่อสาร	ด้าน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน
การจ้างงานตลอดชีพ	✓	✓	✓	✓	✓
การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง	✓	✓	✓	✓	✓
การได้เรียนรู้งานในสายอาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓
การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓
การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน	✓	✓	✓	✓	✓
ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓
ลักษณะความผูกพันในองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓
รวม	✓	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ : ✕ ไม่สัมพันธ์กัน

✓ สัมพันธ์กัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อ
องค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นด้านระบบงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นด้านการติดต่อสื่อสาร

สมมติฐานข้อที่ 1.3 การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สมมติฐานข้อที่ 1.4 การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

สมมติฐานข้อที่ 1.5 การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า

วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับกับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ($r=.756$) โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับในระดับ สูง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย (บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี) ผู้วิจัยได้ อภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นด้านการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นต่อการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นโดยภาพรวมในระดับปานกลาง พบว่า อันดับหนึ่งได้แก่ด้านการจ้างงานตลอดชีพ และด้านความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท ซึ่งอยู่ในระดับมากรองลงมาคือ ด้านการควบคุมการทำงาน และการวัดผลการทำงาน ส่วนด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมการบริหารงานแบบญี่ปุ่นที่มีนโยบายการจ้างงานจนถึงเกษียณอายุ มีการทำสัญญาการจ้างงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม การมอบหมายการประเมินผลงานพนักงานให้กับหัวหน้างานที่ดูแลโดยตรง พนักงานมีความภูมิใจกับการเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งภายในบริษัท โอกาสได้รับความรู้และพัฒนาทักษะการทำงานเฉพาะด้าน โอกาสในการเรียนรู้จากหัวหน้างานโดยตรงหรือพนักงานอาวุโสในแผนก บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ ได้กำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน โดยพนักงานรับผิดชอบเฉพาะหน้าที่ของตนเองบริษัทให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่ารายบุคคล พนักงานจะให้ความร่วมมือทุกครั้งหากได้รับการร้องขอแม้ว่าไม่ใช่งานที่รับผิดชอบโดยตรง

จากผลการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (สุพิชฌาย์ แสงทอง; และคณะ. 2556 : 72; อ้างอิงจาก บุญคลี ปลั่งศิริ. 2548) กล่าวไว้ในเรื่องของลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่นว่ามีลักษณะการโยกย้ายและเลื่อนตำแหน่งอย่างช้าๆ การจ้างงานตลอดชีพ จะมีผลทำให้การเลื่อนตำแหน่งทำได้ช้าลงเพราะการเลื่อนตำแหน่งจะทำได้เพียง 2 กรณีคือ องค์กรขยายตัว และเมื่อพนักงานเก่าปลดเกษียณไป ข้อจำกัดในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งนี้ทำให้การโยกย้ายงานมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับองค์กรของญี่ปุ่นในการมอบหมายให้พนักงานไปรับผิดชอบในงานใหม่ๆ ซึ่งลักษณะแบบนี้จะมีผลทางอ้อมให้พนักงานในระดับเดียวกันได้ทำความรู้จักกันมากขึ้นซึ่งจะมีผลในการเลื่อนตำแหน่งในอนาคตโดยการเลื่อนตำแหน่งจะพิจารณาปัจจัยสองประการคือ ผลการปฏิบัติงานในอดีตและอายุการทำงาน พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งนั้นจะได้รับผลประโยชน์เพิ่มทั้งในด้านการเงินและการยอมรับ สำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติเด่นๆ แต่

ยังไม่อาวุโสพอ แม้ว่าจะไม่ได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง แต่พนักงานจะถูกมอบหมายให้มีความรับผิดชอบสูงขึ้น เนื่องจากการได้โยกย้ายงานจะทำให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและได้เรียนรู้ในใหม่ๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งพนักงานจะถูกฝึกให้เป็นผู้มีความรู้รอบด้านมากกว่าเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่ง ซึ่งในระบบการจ้างงานตลอดชีพและการฝึกอบรมพนักงานนั้นจะทำให้พนักงานมีความรู้รอบด้านและยังสามารถลดการย้ายงานระหว่างองค์กรได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ (รังสรรค์ เลิศในสัตย์. 2555; อ้างอิงจาก อรรถส จิโนวัฒน์. 2557 : 86) การจ้างงานจะได้รับประกันว่าจะถูกจ้างทำงานจนกว่าจะเกษียณอายุการทำงานตลอดชีพมักถูกยกเป็นปัจจัยสำคัญที่อยู่เบื้องหลังของความสำเร็จของบริษัทญี่ปุ่นโดยมองว่าการจ้างงานตลอดชีพก่อให้เกิดความจงรักภักดีในองค์กรซึ่งลักษณะพิเศษของระบบการจ้างงานดังกล่าวคือการเลิกจ้างจะเป็นทางออกสุดท้ายเมื่อบริษัทประสบปัญหาทางการเงินและสอดคล้องกับ กลยุทธ์ในการบริหารงานแบบญี่ปุ่นจาก (อรรถส จิโนวัฒน์. 2557 : 12) เรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระบบญี่ปุ่นได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานแบบญี่ปุ่นนั้นจะเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือการสร้างทรัพยากรมนุษย์หรือแผนกบุคคลภายในบริษัทเน้นเรื่องความต้องการของพนักงานและการทำงานเป็นทีมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถโดยมองว่าการฝึกอบรมนั้นจะทำให้พนักงานเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทำให้เกิดความจงรักภักดีลดการเคลื่อนย้ายไปอยู่กับบริษัทอื่นๆ และพยายามดึงดูดให้พนักงานอยู่กับบริษัทนานๆโดยการให้ค่าตอบแทนที่สูงสอดคล้องกับ (ทิพวารินทร์ กลั่นไชยสุคนธ์. 2552) ได้ศึกษาเรื่อง “ระดับความพึงพอใจของพนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์ไทยที่มีต่อการปฏิบัติงาน” พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ต้องการความมั่นคงในอาชีพการทำงานการจ้างงานระยะยาวของนโยบายการบริหารแบบญี่ปุ่นแสดงให้เห็นว่าพนักงานรู้สึกการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานระบบการจ้างงานตลอดชีพองค์กรมีนโยบายการการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์องค์กรเชื่อว่าเมื่อพนักงานได้รับการอบรมเป็นการเพิ่มขีดความสามารถนำไปสู่การเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้นความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้องในแนวตั้งหัวหน้าจะส่งเสริมให้ลูกน้องได้มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความจงรักภักดีกับหัวหน้าของตนลักษณะการบริหารดังกล่าวเริ่มลดน้อยลงไป

2. อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นด้านความพึงพอใจในองค์กร

จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับหนึ่งด้านการติดต่อสื่อสารรองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงาน บริษัทมีนโยบายในการพัฒนาปรับปรุงระบบงานอย่างต่อเนื่อง พนักงานมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี พนักงานมีความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กร มีความภาคภูมิใจต่อความรับผิดชอบในงานที่ดูแลอยู่ มีความพึงพอใจและ

ภาคภูมิใจต่อการเจริญเติบโตตามเส้นทางอาชีพขององค์กรที่ทำงานด้วย การที่ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถของตนจากผู้บังคับบัญชาเสมอสมสถานที่ทำงานของมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการทำงานและบริษัทมีการสร้างบรรยากาศการทำงานให้เหมาะสมกับการทำงาน

จากผลการศึกษาข้างต้น สอดคล้องกับแนวคิดลูธานส์ (อุทุมพร รุ่งเรือง. 2555; อ้างอิงจาก Luthans. 2002 :230) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลจากการรับรู้ที่มีต่องาน โดยแบ่งมิติความพึงพอใจในงานออกเป็น 3 มิติ คือ มิติ 1 ความพึงพอใจเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลต่องานที่ทำ มิติ 2 ความพึงพอใจในงานหรือทัศนคติเชิงบวกต่องานเกิดเมื่อพนักงานได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับงานที่ทำ และมิติ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติในเรื่องงาน ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิด บรูม; และเลนเนอร์ (Blum; and Naylor. 1968 : 364) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นทัศนคติต่างๆ ซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยใจต่างๆ เช่น การบริหารงาน ค่าจ้าง ความมั่นคงในสายอาชีพ สภาพงาน โอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ความเหมาะสมต่างๆ ของปริมาณงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พิมพ์พันธุ์ ศรีพิพิธ. 2554) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานคนไทย ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ผลการวิจัยพบว่า 1. การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นเป็นลักษณะการสื่อสารโดยตรง และเป็นการสื่อสารแบบสองทาง 2. ลักษณะและวิธีการติดต่อสื่อสารของผู้บังคับบัญชามีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น 3. ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน 4. บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นมีวิธีการติดต่อสื่อสารโดยการประชุมเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแสดงถึงวัฒนธรรมการสื่อสารและทำงานเป็นกลุ่ม 5. บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นได้แจ้งข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายของบริษัทให้พนักงานทราบอยู่เสมอ และบริษัทให้ข่าวสารที่ทำให้พนักงาน รู้สึกรักและภาคภูมิใจบริษัท 6. แหล่งข่าวสารและวิธีการติดต่อสื่อสารที่พนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นให้ความสนใจที่จะติดต่อสื่อสารและให้ความเชื่อถือ หนังสือเวียน การประชุมและหัวหน้างาน 7. พนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น มีความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากมีความรู้สึกที่มีความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงานแบบตลอดชีพ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของระบบการบริหารงานแบบญี่ปุ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เมธชา สินธวรัตน์. 2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจของพนักงานคนไทยในกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า บริษัทญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครมีรูปแบบการบริหารองค์กรโดยจะมีลักษณะเป็นญี่ปุ่นสมัยใหม่ โดยเป็นการผสมผสานรูปแบบการบริหารแบบดั้งเดิมของญี่ปุ่นกับรูปแบบของอเมริกันตามแนวความคิดทฤษฎี Z ของโออูซุ

(Ouchi, 1981) โดยรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานชาวไทยมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารงานแบบญี่ปุ่นในบริษัทญี่ปุ่นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานคนไทยในบริษัทญี่ปุ่นที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงานในบริษัทปัจจุบัน ระดับตำแหน่งและในแต่ละด้าน แตกต่างกันไป มีความพึงพอใจโดยรวมและรายได้ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความแตกต่างกัน

3. อภิปรายผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ระหว่างการบริหารงานองค์กรญี่ปุ่นกับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย (บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย (บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุภาวดี ชีระกร, 2553) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “การบริหารองค์กรแบบ Z ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานชาวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า พนักงานชาวไทยซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติทั้ง 8 บริษัทซึ่งมีรูปแบบการบริหารองค์กรตามแนวคิดทฤษฎี Z มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมด้านการได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงานส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขจิตและสุขภาพกายที่ดีด้านการได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานได้แก่การอบรมการสัมมนา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่องการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย (บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี)

1. การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น

1.1 ด้านการจ้างงานตลอดชีพจากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อดูจากรายข้อแล้วนั้น ด้านการสร้างแรงจูงใจต่างๆ ให้กับพนักงานนั้น มีระดับความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีนโยบายในเรื่องการจ้างงานตลอดชีพ แต่ถ้าองค์กรไม่มีกิจกรรมในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน อาจจะส่งผลให้

บริษัทมีอัตราการเข้า-ออกงาน (Turn Over) เพิ่มขึ้นได้ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจเป็นเรื่องที่สำคัญ เช่น การจัดการอบรม สัมมนา เพื่อให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงาน นอกจากจะได้รับความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของตัวเองแล้ว ยังสามารถสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้อีกด้วย

1.2 ด้านการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งจากผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจอันเนื่องมาจาก ในองค์กรญี่ปุ่นมีลักษณะการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป จึงทำให้พนักงานที่มีความรับผิดชอบ ตั้งใจในการทำงานและอยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน ไม่ได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งไปตามความสามารถและเวลา เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจต่อองค์กรได้ ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาถึงระยะเวลาในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้กับพนักงานให้เหมาะสม

1.3 ด้านการได้เรียนรู้งานในสายอาชีพจากผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางอาจอันเนื่องมาจากในประเทศไทยมีอัตราการเข้า-ออกงาน (Turn Over) มาก่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับประเทศญี่ปุ่น จึงทำให้ด้านการให้โอกาสพนักงานโยกย้ายไปทำงานสายงานอื่นเพื่อให้พนักงานได้มีประสบการณ์ในสายงานอื่นด้วยนั้น ยังไม่พบไม่มากในองค์กรญี่ปุ่นในไทย ดังนั้นควรมีการพัฒนาในเรื่องการเพิ่มความรู้ พัฒนาทักษะของพนักงาน เฉพาะด้านให้กับพนักงานเพื่อเพิ่มแรงจูงใจ และส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานมากขึ้น

1.4 ด้านการควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงานจากผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อดูจากรายข้อแล้วนั้นด้านการรายงานความคืบหน้าของงานให้กับหัวหน้างานทราบนั้น ยังอยู่ในระดับปานกลาง อาจเกิดจากสาเหตุจากในองค์กรยังไม่มีมีการนำหลักการโฮเร็นโซ เข้าไปปฏิบัติใช้ในองค์กรเท่าที่ควร ดังนั้นในองค์กรควรเน้นหลักการ โฮเร็นโซ เข้าไปใช้ปฏิบัติเพื่อทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร และยังช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อีกด้วย

1.5 ด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน จากผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าด้านการตัดสินใจในบริษัทอาจจะไม่สมบูรณ์หากไม่ได้รับการพิจารณาจากพนักงานส่วนใหญ่เสียก่อนอยู่ในระดับต่ำสุด อาจมาจากสาเหตุเรื่องการตัดสินใจต่าง ๆ พนักงานมักตัดสินใจเองมากกว่าถามความคิดเห็นส่วนรวม ดังนั้นบริษัทควรนำหลักการ โฮเร็นโซ เข้าไปใช้ในองค์กร เพื่อลดปัญหาการตัดสินใจผิดพลาดของพนักงาน และเพิ่มความรู้สึกด้านความพึงพอใจให้พนักงานไม่ให้พนักงานเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน

1.6 ด้านความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัทจากผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก บริษัทได้กำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนโดยพนักงานรับผิดชอบเฉพาะหน้าที่ของตนเอง ซึ่งเป็นเรื่องที่ดีในการที่เราสามารถแสดงความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ แต่ในด้านความภาคภูมิใจกับการเติบโตในหน้าที่การงานที่เป็นผลจากผลงานที่รับผิดชอบและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือองค์กร ยังอยู่ใน

ระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรอาจต้องพิจารณาขอบเขตการมอบหมายงานของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสมและสร้างกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานสามารถนำผลงานของตนเองมานำเสนอ เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจต่องานของตนเองต่อไป

1.7 ด้านลักษณะความผูกพันในองค์กรจากผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทควรสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กร และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และผูกพันต่อองค์กรไม่โยกย้ายออกจากงาน

2. ปัจจัยความพึงพอใจต่อองค์กร

2.1 ด้านระบบงานพบว่าพนักงานให้ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจอันเนื่องมาจากสาเหตุที่พนักงานไม่รู้สึกถึงการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม ดังนั้นองค์กรควรมีระบบในการประเมินผลงานพนักงานอย่างชัดเจนและเป็นทำ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกทางบวกต่อองค์กร

2.2 ด้านการติดต่อสื่อสารพบว่าพนักงานให้ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากแต่ในเรื่องพนักงานได้รับข่าวสารต่างๆ จากการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงและรวดเร็วยังอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรควรปรับปรุงการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ในองค์กรให้เกิดความรวดเร็วและทั่วถึง และสร้างบอร์ดประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ในองค์กรอยู่เสมอเพื่อให้พนักงานไม่รู้สึกเสียเปรียบทางด้านการรับรู้ข่าวสาร

2.3 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพบว่าพนักงานให้ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและยังพบว่าด้านพนักงานยังคงเลือกที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูง มีค่าเฉลี่ยด้านความพึงพอใจต่ำสุด อันเนื่องมาจากพนักงานยังไม่รู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในที่จะทำงานในองค์กรนี้เท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานทุกๆ ด้านของพนักงาน เช่น ควรมีการจัดสถานที่พักผ่อนเวลาพักผ่อนให้เหมาะสม จัดกิจกรรมการแข่งขันต่างๆ เพื่อสร้างความรู้สึภาคภูมิใจในตนเองของ และในด้านสวัสดิการต่างๆ การประเมินผลงานต่างๆ ให้ชัดเจนและเป็นธรรม มีการส่งพนักงานไปเรียนรู้งานที่ประเทศญี่ปุ่น เพื่อสร้างคุณค่าให้กับพนักงาน เป็นต้น

2.4 ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งพบว่าพนักงานให้ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเอง โดยการส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมความรู้ ทักษะในสายงานตนเองหรือทักษะอื่นๆ มากขึ้น เช่นการเรียนภาษาญี่ปุ่น หรือ ภาษาอังกฤษ เป็นต้น

2.5 ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานพบว่าพนักงานให้ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ในด้านความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานในปัจจุบันยังมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นทางผู้บริหารควรมีการปรับปรุงสถานที่ สภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมต่อการทำงานต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างให้กว้างมากขึ้น เนื่องจาก จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระดับพนักงาน เพื่อให้การวัดระดับความพึงพอใจต่อองค์กรมาจากหลายมุมมองและสามารถนำไปแก้ไขปัญหขององค์กรได้อย่างทั่วถึง
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบถึงภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารในองค์กรที่ใช้รูปแบบบริหารงานแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อพนักงานชาวไทย เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบการบริหารงานของภาวะผู้นำในองค์กรที่เหมาะสมกับรูปแบบการบริหารงานแบบญี่ปุ่น
3. ควรมีการศึกษาถึงการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและการพัฒนาศักยภาพของพนักงานชาวไทย เพื่อต่อยอดศักยภาพการทำงานส่วนบุคคล เช่น การพัฒนาองค์ความรู้ในการทำงาน การพัฒนาด้านภาษา เป็นต้น

บรรณานุกรม

TNI

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติมา เสริมวิวัฒน์วงศ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรบัญชีการเงิน ของบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฏฐา กรีหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพวารินทร์ กลิ่นโชยสุคนธ์. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริหารสินทรัพย์ไทย. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นพพร วงศ์อนันต์; และชฎานิจจ์ ดาศรี. (2558). ทูณญี่ปุ่น (ยัง) ไม่ทิ้งไทย. สืบค้นเมื่อ 8 มกราคม 2561, จาก <http://www.forbesthailand.com/>.
- บุญพร ศิริรัตน์. (2554). ความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความสุขในองค์กรระหว่างพนักงานชาวไทยในองค์กรธุรกิจไทยและองค์กรธุรกิจญี่ปุ่น กรณีศึกษา บริษัทตรวจสอบสินค้าสากล (อัสโก้) จำกัด และบริษัท โอเม็ค จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประชา ดุจมะยूर. (2557). รูปแบบการบริหารงานแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2560). สถิติสำหรับการวิจัย : การวิเคราะห์ด้วย SPSS พร้อมตัวอย่าง. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2549). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : แฮส ออฟ เคอร์มีส์.
- พิมพ์พันธุ์ ศรีพิพิธ. (2554). การสื่อสารในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานคนไทย ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เมธชา สินธรัตน์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจของพนักงานคนไทยในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสรรค์ เลิศในสัตย์. (2555). เข้าใจการบริหารแบบญี่ปุ่น หรือพฤติกรรมการทำงานในองค์กรของคนญี่ปุ่น. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- . (2557). วัฒนธรรมองค์กรแบบญี่ปุ่น. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วนิสรา รอดนุช. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ในประเทศไทย. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิเชียร วิทยอุดมการณ์. (2557). บริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management). กรุงเทพฯ : วิทยอุดมสาส์น.
- วิลาวลัย อ่อนวงศ์เปรม. (2554). ความพึงพอใจของพนักงานคนไทยต่อการบริหารงานตามวัฒนธรรมองค์กรบริษัทญี่ปุ่น. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศรีลัดดา เทพารักษ์. (2558). วัฒนธรรมองค์กรเน้นคุณภาพที่ส่งผลต่อการวางระบบและกลไกด้านคุณภาพทางการผลิต และการยอมรับที่จะปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราดิบในเขตจังหวัดสงขลา จังหวัดพัทลุง และจังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2556). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ เน้นสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนันทา เสียงไทย. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่นใน. วารสารญี่ปุ่นศึกษา. 1(1) : 28-30.
- สุพิชฌาย์ แสงทอง; และคณะ. (2556). การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นและอเมริกันที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุภาวดี ชีระกร. (2553). การบริหารองค์กรแบบ Z ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ
ในคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน
ชาวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวิมล ทิรกานนท์. (2546). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรณัส จิโนวัฒน์. (2557). คุณลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมการบริหารงานแบบญี่ปุ่น
และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขต
นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อุทัยทิพย์ ช้ายไผ่. (2556). การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะวัฒนธรรมและพฤติกรรม
การทำงานของพนักงานไทยและญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม.
(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุทัยรัตน์ เมืองเสน. (2555). ทักษะคติของพนักงานไทยต่อภาพลักษณ์องค์กรจาก
ประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก. สารนิพนธ์ บธ.ม.
(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Blum; and Naylor. (1968). **Industrial Psychology**. New York : Harper & Row
Publisher.
- Cochran. (1977). **Sampling Techniques**. New York : Wiley.
- Cronbach. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5th ed. New York : Harper
Collins Publishers.
- Gordon. (2010). **A Diagnostic Approach to Organizational Behavior**. 3rd ed.
Massachusetts : Allyn and Baco.
- Herzberg, Frederick; et al. (1959). **The Motivation to Work**. New York : John Wiley &
Son.
- Herbert; and Sherman. (1961). **Human Relation in Organization**. New York :
Harper & Row.

Maynard Shelly. (1975). **Responding to Social Chang**. Pensylvania : Dowder, Hutchison Press.

Morse, Nancy. (1955). **Satisfaction in the White Collar Job**. Michigan : Prentice-Hall.

Ouchi. (1981). **Theory Z : How American Management Can Meet the Japanese Challenge**. New York : Addison Wesley.



ภาคผนวก

TNI

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถาม

TNI



แบบสอบถาม

เรื่อง การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของ
พนักงานชาวไทย (บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี)

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น โดยข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ และใช้เพื่อทำการวิจัยในกรณีนี้เท่านั้น ผู้จัดทำจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดสละเวลาตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์ และขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็นแต่ละส่วนดังนี้

แบบสอบถามเบื้องต้นด้านประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่น

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย

ณัฐรี ขาวดา

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น

สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น

แบบสอบถามเบื้องต้นด้านประชากรศาสตร์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียง 1 ข้อ

1. เพศ

☐ 1.1) หญิง

☐ 1.2) ชาย

2. อายุ

☐ 2.1) ต่ำกว่า 25 ปี

☐ 2.2) 25-35 ปี

☐ 2.3) 36-45 ปี

☐ 2.4) 46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ 3.1) มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า

☐ 3.2) ปวช./ปวส.

☐ 3.3) ปริญญาตรี

☐ 3.4) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการทำงาน

☐ 4.1) ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 4.2) ตั้งแต่ 5-10 ปี

☐ 4.3) 11 ปีขึ้นไป

5. สถานภาพการสมรส

☐ 5.1) โสด

☐ 5.2) สมรส

☐ 5.3) หย่าร้าง

6. ตำแหน่งงาน

☐ 6.1) ระดับพนักงาน

☐ 6.2) ระดับผู้บริหาร

7. รายได้

☐ 7.1) ไม่เกิน 15,000 บาท

☐ 7.2) ตั้งแต่ 15,001 ถึง 20,000 บาท

☐ 7.3) ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป

8. ประเภทธุรกิจ/อุตสาหกรรม

☐ 8.1) ชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า

☐ 8.2) ชิ้นส่วนรถยนต์

☐ 8.3) ชิ้นส่วนลิฟต์และบันไดเลื่อน

☐ 8.4) ชิ้นส่วนเครื่องจักรกลการเกษตร

9. จำนวนพนักงาน

☐ 9.1) ไม่เกิน 200 คน

☐ 9.2) ตั้งแต่ 201 คนขึ้นไป

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลักษณะการบริหารงานในองค์กรของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การจ้างงานตลอดชีพ					
1.1 บริษัทของท่านมีนโยบายการจ้างงานจนถึงเกษียณอายุ					
1.2 บริษัทของท่านมีการจ้างงานพนักงานหรือผู้บริหารที่แม้จะเกษียณอายุไปแล้วแต่ยังคงไว้ซึ่งความสามารถอยู่					
1.3 บริษัทของท่านมีการสร้างแรงจูงใจต่างๆ ให้กับพนักงาน เพื่อให้ท่านต้องการทำงานอยู่กับบริษัทไปอีกระยะ					
1.4 บริษัทของท่านมีระเบียบเกี่ยวกับการจ้างงานอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม					
1.5 บริษัทของท่านมีการทำสัญญาการจ้างงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม					
1.6 บริษัทของท่านมีการจ้างงานที่เป็นธรรม					
2. การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง					
2.1 บริษัทของท่านมีการประเมินผลงานเป็นไปอย่างชัดเจนและเป็นธรรม					
2.2 บริษัทของท่านมีการประเมินผลงานโดยขึ้นอยู่กับความสามารถส่วนบุคคลเป็นหลักมากกว่าอายุงาน					
2.3 บริษัทของท่านมีการประเมินผลงานโดยการพิจารณาจากตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI)					
2.4 บริษัทของท่านมีการมอบหมายการประเมินผลงานของท่านให้กับหัวหน้างานที่ดูแลโดยตรง					
2.5 บริษัทของท่านมีการมอบหมายการประเมินผลงานของท่านให้กับคณะกรรมการประเมินผลงาน					

ลักษณะการบริหารงานในองค์กรของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. การประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง (ต่อ)					
2.6 บริษัทของท่านมีการมอบหมายการประเมินผลงานของท่านให้กับพนักงานที่ทำงานร่วมกัน					
2.7 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งอย่างค่อยเป็นค่อยไป					
2.8 ท่านมีความภาคภูมิใจกับการเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งภายในองค์กรนี้					
3. การได้เรียนรู้ในสายอาชีพ					
3.1 ท่านมีโอกาสได้รับความรู้และพัฒนาทักษะการทำงานเฉพาะด้าน					
3.2 ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม (Training) จากบริษัทอย่างต่อเนื่อง					
3.3 บริษัทของท่านได้ให้โอกาสให้พนักงานโยกย้ายไปทำงานตรงสายงานอื่นเพื่อให้พนักงานของตนได้มีประสบการณ์ในสายงานอื่นด้วย					
3.4 ท่านมีโอกาสในการเรียนรู้จากหัวหน้างานโดยตรงหรือพนักงานอาวุโสในแผนก					
3.5 ท่านมีโอกาสเรียนรู้จากพื้นที่การทำงาน (Genba) อยู่บ่อยครั้ง					
3.6 หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางาน					
3.7 บริษัทท่านมีนโยบายในการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน ณ ประเทศญี่ปุ่น					
4. การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน					
4.1 บริษัทของท่านมีการกำหนดรายละเอียดการทำงาน (Job Scope) ของท่านไว้อย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานและการประเมินผลงาน					
4.2 ท่านถูกประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีจากความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ					
4.3 หัวหน้างานมีการกำหนดให้ท่านต้องรายงานความคืบหน้าของการทำงานตลอดเวลา					

ลักษณะการบริหารงานในองค์กรของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. การควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงาน (ต่อ)					
4.4 หัวหน้างานของท่านมีการติดตามงานของท่านตลอดเวลาพร้อมให้คำแนะนำ					
4.5 ท่านจะรับรายงานทุกครั้ง เมื่องานที่ท่านรับผิดชอบเกิดปัญหา					
4.6 ท่านมีความเข้าใจถึงการติดตามงานและควบคุมงานว่าเป็นระบบของการทำงาน					
4.7 บริษัทของท่านจะประเมินผลการทำงานจากผลงานที่ปรากฏเป็นสำคัญ					
4.8 ท่านมีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีจากหัวหน้างานทุกครั้งที่ผ่านมา					
4.9 บริษัทของท่านจะประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีจากตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ที่ปรากฏเป็นสำคัญ					
5. การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน					
5.1 บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ					
5.2 การตัดสินใจใดๆ ในบริษัทของท่านอาจจะไม่สมบูรณ์หากไม่ได้รับการพิจารณาจากพนักงานส่วนใหญ่เสียก่อน					
5.3 ท่านมีอิสระมีโอกาสดังคิดและตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเองอยู่บ่อยครั้ง					
5.4 หัวหน้างานของท่านเป็นผู้มีอำนาจการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานเพียงผู้เดียว					
6. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท					
6.1 บริษัทของท่านได้กำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนแล้วโดยท่านรับผิดชอบเฉพาะหน้าที่ของตนเอง					
6.2 บริษัทของท่านกำหนดให้ทุกคนมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบงานทั้งในแผนกฝ่ายหรือองค์กร					

ลักษณะการบริหารงานในองค์กรของท่าน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัท (ต่อ)					
6.3 ท่านจะต้องอาศัยการทำความเข้าใจในขอบเขตของงานหรือแนวทาง (Concept) การทำงานนั้นๆ ด้วยตนเอง					
6.4 ท่านได้รับโอกาสในการทำงานที่สำคัญอยู่บ่อยๆ					
6.5 ท่านมีความภาคภูมิใจกับการเติบโตในหน้าที่การงานที่เป็นผลจากผลงานที่ท่านรับผิดชอบและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือองค์กร					
6.6 บริษัทของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่ารายบุคคล					
7. ลักษณะความผูกพันในองค์กร					
7.1 บริษัทของท่านดูแลเอาใจใส่ต่อท่านทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การให้สวัสดิการการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ต่างๆ					
7.2 ท่านมีความใกล้ชิดและผูกพันต่อองค์กร					
7.3 ท่านมีความรู้สึกอยากจะทำงานเพื่อองค์กร ไม่อยากลาออก					
7.4 ท่านจะให้ความร่วมมือทุกครั้งหากได้รับการร้องขอ แม้ว่าไม่ใช่งานที่ท่านรับผิดชอบโดยตรง					
7.5 ท่านมีความรู้สึกที่ทำงานของท่านเป็นเหมือนบ้านหลังที่สองของท่าน					
7.6 ท่านจะสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วหากได้รับการย้ายให้ไปดูแลงานอื่นภายในบริษัท					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านระบบงาน					
1.1 บริษัทของท่านมีการพัฒนาระบบการทำงานอยู่เสมอ					
1.2 บริษัทของท่านมีการวางระบบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นระบบ					
1.3 บริษัทของท่านมีการเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในเสนอแนะและดำเนินการวางระบบการทำงาน					
1.4 บริษัทของท่านมีนโยบายในการพัฒนาปรับปรุงระบบงานอย่างต่อเนื่อง					
1.5 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบงาน					
1.6 ระบบการจ้างงานของบริษัทท่านมีระบบที่เป็นธรรมชาติส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานและต่อองค์กร					
1.7 บริษัทท่านมีการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรมส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจของพนักงาน					
1.8 บริษัทท่านมีนโยบายที่ชัดเจนในการให้พนักงานได้เรียนรู้งานในสายอาชีพจากหัวหน้างานหรือพนักงานอาวุโสเพื่อการพัฒนากระบวนการและเกิดความพึงพอใจกับพนักงาน					
1.9 ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายที่มอบหมายให้หัวหน้างานควบคุมและการวัดผลการทำงานของท่าน					
1.10 ท่านเกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจทุกครั้งที่ได้รับโอกาสในการร่วมตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน					
1.11 ท่านเกิดความพึงพอใจจากการที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงาน					
1.12 ท่านเกิดความพึงพอใจทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					

ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร					
2.1 ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน					
2.2 เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานกับท่านเป็นอย่างดี					
2.3 ท่านได้รับข่าวสารต่างๆ จากการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว					
2.4 ท่านไม่รู้สึกกดดันหากต้องรายงานผลการปฏิบัติงานหรือปัญหาในการทำงานให้หัวหน้างาน					
2.5 ท่านมีความเข้าใจว่าการรายงานเป็นส่วนหนึ่งของระบบการทำงาน					
3. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
3.1 ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กร					
3.2 ท่านยังคงเลือกที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูง					
3.3 ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อระบบการจ้างงานที่เป็นธรรมของบริษัทท่านว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
3.4 ท่านคิดว่าระบบการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรมของบริษัทท่านมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่					
3.5 ท่านมีความพึงพอใจจากระบบการได้เรียนรู้งานในสายอาชีพจากหัวหน้างานหรือพนักงานอาวุโสว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร					
3.6 ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อระบบการควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงานที่ชัดเจนยุติธรรมว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร					
3.7 ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อระบบการมอบการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานให้กับท่านว่ามีผลต่อความรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
3.8 ท่านมีความภาคภูมิใจต่อความรับผิดชอบในงานที่ท่านดูแลอยู่					

ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
4.1 บริษัทของท่านมีการสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อเพื่อปรับปรุงคุณสมบัติให้สูงขึ้น					
4.2 บริษัทของท่านมีการสนับสนุนให้ท่านได้เข้าฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้					
4.3 ท่านทุ่มเททำงานเป็นอย่างมากเพราะมีความมั่นใจว่าท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
4.4 ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถของท่านจากผู้บังคับบัญชาเสมอ					
4.5 ท่านมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจต่อการเจริญเติบโตตามเส้นทางอาชีพขององค์กรที่ท่านทำงานด้วย					
4.6 บริษัทท่านมีระบบการบริหารเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนและเป็นธรรม					
5. ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน					
5.1 บริษัทของท่านมีการสร้างบรรยากาศการทำงานให้เหมาะสมกับการทำงาน					
5.2 บริษัทของท่านมีการจัดเก็บข้อมูลเอกสารอย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกและง่ายต่อการค้นหา					
5.3 สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการทำงาน					
5.4 บริษัทของท่านมีสถานที่สำหรับพักผ่อนในช่วงพักอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
5.5 ท่านมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานในปัจจุบัน					

ขอขอบคุณที่ท่านสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง