

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัลของบุคลากรคนไทย
บริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา

เบญญารัตน์ ฮาเซกาว่า

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2563

FACTORS THAT EFFECT PERFORMANCE EFFICIENCY IN NEW NORMAL STYLE
AMONG THAI EMPLOYEES WORKING FOR JAPANESE COMPANY
IN INDUSTRIAL ESTATE, CHACHOENGSAO PROVINCE

Benyarat Hasegawa

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 2020

หัวข้อสารนิพนธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัล
ของบุคลากรคนไทยบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรม
จังหวัดฉะเชิงเทรา

โดย

เบญญรัตน์ ฮาเซกาวา

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจญี่ปุ่น

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธวงศ์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต สุขเจริญพงษ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ดร. เอิบ พงษ์ทอง)

..... กรรมการ

(ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธวงศ์)

เบญญารัตน์ ฮาเซกาว่า : ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนินวอร์มัล
ของบุคลากรคนไทย บริษัทสัญญาชาติญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา.
อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธนาวงศ์, 100 หน้า.

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนินวอร์มัลของบุคลากร
คนไทยบริษัทสัญญาชาติญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
การบริหารงานและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ
นินวอร์มัลของบุคลากรคนไทยในบริษัทสัญญาชาติญี่ปุ่น และเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนินวอร์มัลของบุคลากรคนไทยในบริษัทสัญญาชาติญี่ปุ่น เป็น
การวิจัยเชิงสำรวจ โดยทำการศึกษาจากบุคลากรคนไทยในบริษัทสัญญาชาติญี่ปุ่น เขตนิคมอุตสาหกรรม
จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 320 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้
สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิงโดยการวิเคราะห์ถดถอย
พหุคูณ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม
โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพทาง
ครอบครัว โสดและสมรส เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปี
ขึ้นไป บริษัทประกอบประเภทของธุรกิจประเภทอื่นๆ (เช่น ผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนและประกอบเครื่องจักร,
ออกแบบและผลิตแม่พิมพ์ เป็นต้น) บุคลากรสังกัดในฝ่ายผลิต ตำแหน่งงานอยู่ในระดับหัวหน้า
งาน (Leader, Foreman, Chief, Supervisor) และมีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท
ด้านการทดสอบสมมติฐาน พบว่ามี 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการ
ทำงานแบบญี่ปุ่น การสื่อสารแบบญี่ปุ่นด้านหลักโฮเร็นโซ คุณภาพชีวิต ด้านความสมดุลระหว่าง
ชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการ
ทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนินวอร์มัล
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อีก 2 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการ
ทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านระบบอาวุโส และ คุณภาพชีวิต ด้านรายได้และผลตอบแทน ไม่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนินวอร์มัลอย่างมีนัยสำคัญ

บัณฑิตวิทยาลัย

สาขาวิชา บริหารธุรกิจญี่ปุ่น

ปีการศึกษา 2563

ลายมือชื่อนักศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

BENYARAT HASEGAWA : FACTORS THAT EFFECT PERFORMANCE EFFICIENCY
IN NEW NORMAL STYLE AMONG THAI EMPLOYEES WORKING FOR JAPANESE
COMPANY IN INDUSTRIAL ESTATE, CHACHOENGSAO PROVINCE. ADVISOR :
ASSISTANT PROFESSOR SURASIT UDOMTHANAVONG (DOCTOR OF BUSINESS
ADMINISTRATION), 100 PP.

The objectives of this study were to study Japanese management and working culture affecting the performance in the new normal of Thai employees in a Japanese company and to study the quality of life affecting the performance in the new normal of Thai employees in a Japanese company. This study was a survey research. The sample was 320 Thai employees in a Japanese company under the area of Industrial Estate, Chachoengsao Province. A questionnaire was used as a research instrument for data collection. Data were analyzed using descriptive statistics such as mean, standard deviation as well as inferential statistics through a multiple regression analysis.

The analysis of general data of the respondents found that Most of the respondents are male, 31- 40 years old, family status single and married, have a bachelor's degree. Job Employees over 10 years, the companies engage in other types of businesses (e.g. parts manufacture and assembly of machines, design and manufacture of molds die etc.). The most of employees belong to production department. The job position is at the Leader, Foreman, Chief, Supervisor level with monthly income 20,001-30,000 baht.

The results of this study indicated that a factor with the highest level of positive influence on the performance in the new normal was 4 principles are Japanese management Horenso principle, follow by Quality of Life Work-life balance principle and Work progress and work stability principle and Japanese management Team work principle with a statistical significance level of 0.05. And another 2 principle, Japanese management Seniority principle and Quality of Life Income and rewards principle not affecting to the performance in the new normal of Thai employees in a Japanese company with a statistical significance.

Graduate School
Field of Study Business Japanese
Academic Year 2020

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

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดี จากผู้สนับสนุนช่วยเหลือหลากหลายท่าน ขอขอบพระคุณ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธนวังศ์ ที่ได้สละเวลาชี้แนะแนวทางและเป็นที่ปรึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา สามีนายชูเฮ อาเชกาว่า ครอบครัว เพื่อน อาจารย์และเจ้าหน้าที่ของทางสถาบันทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมและให้ความร่วมมือ ส่งผลให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นอย่างดี

เบญญารัตน์ อาเชกาว่า

TNI

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูป	ฉ
 บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	5
สมมติฐานการศึกษา.....	5
ขอบเขตของการศึกษา	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ขั้นตอนการดำเนินงาน	8
กรอบแนวคิดในการศึกษา	9
2 หลักการพื้นฐานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
หลักการพื้นฐาน.....	10
แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานแบบญี่ปุ่น.....	10
แนวคิดและทฤษฎีวิวัฒนาการการทำงานแบบญี่ปุ่น	14
แนวคิดคุณภาพชีวิต.....	20
แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงาน	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
วิธีการศึกษา	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล	39
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
	สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50
	ตอนที่ 1 ผลการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นและสถิติเชิงพรรณนา	51
	ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน	62
5	บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
	สรุปผลการวิจัย	67
	อภิปรายผลการวิจัย	71
	ข้อเสนอแนะการวิจัย	74
	บรรณานุกรม	76
	ภาคผนวก	85
	ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม	86
	ภาคผนวก ข. จดหมายขอเก็บแบบสอบถาม	94
	ภาคผนวก ค. จดหมายขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย	98
	ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์	100

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แหล่งที่มาของเงินลงทุนจากต่างประเทศที่ขอรับการส่งเสริม 10 อันดับแรก.....	2
2 การเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบดั้งเดิมของญี่ปุ่นกับการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์แบบอเมริกัน.....	12
3 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	44
4 IOC Test วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น (Japanese Management).....	45
5 IOC Test คุณภาพชีวิต (Quality of Life = QOL	46
6 IOC Test ประสิทธิภาพการทำงาน (Efficiency)	47
7 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล (เพศ).....	51
8 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล (อายุ).....	51
9 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา)	52
10 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล (ระยะเวลาการทำงาน)	52
11 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล (สถานภาพการสมรส).....	53
12 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล (ประเภทของธุรกิจ/อุตสาหกรรมผลิต)	53
13 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล (แผนกที่ทํานองสังกัด)	53
14 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล (ระดับของตำแหน่งงาน).....	54
15 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล (รายได้เฉลี่ยต่อเดือน).....	55
16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงาน แบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม.....	55
17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงาน แบบญี่ปุ่น ด้านระบบอาวุโส.....	56
18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงาน แบบญี่ปุ่น ด้านหลัก Hourenso	57
19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านรายได้และผลตอบแทน.....	58
20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน.....	58
21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน	59
22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน	60
23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน	60
24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรม การทำงานแบบญี่ปุ่นและคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในรูปแบบนิวนอร์มัลของบุคลากรคนไทยบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา.....	62
26 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	66



สารบัญรูป

รูป		หน้า
1	พื้นที่นิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย แยกตามภาค ณ สิ้นปี พ.ศ. 2562.....	1
2	วัฒนธรรมการทำงานแบบคนญี่ปุ่น.....	3
3	ผลกระทบของโรคระบาดโควิด-19 ต่ออัตราการเติบโตของจีดีพีแต่ละประเทศ	4
4	กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	9
5	กระบวนการติดต่อสื่อสาร	18
6	กรอบแนวคิดประสิทธิภาพขององค์การเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ 7 ประการของธุรกิจ.....	29
7	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในรูปแบบนิวนอร์มัลของบุคลากรคนไทยบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา.....	65

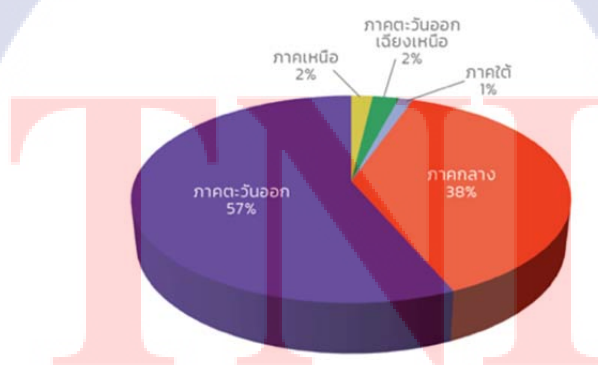
บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเปิดให้ต่างประเทศเข้ามาลงทุนทำธุรกิจในประเทศไทยจนถึงปัจจุบันทำให้เกิดนิคมอุตสาหกรรมขึ้นในแต่ละภูมิภาค มากถึง 57 นิคม ทั่วประเทศและในเมืองหลวงคือ จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีสำนักงานของบริษัทที่เข้ามาทำธุรกิจจำนวนมาก ไทยตั้งอยู่ในศูนย์กลางของทวีปเอเชียจึงได้เปรียบในด้านทำเลที่ตั้งของภูมิประเทศทั้งด้านการส่งออกและนำเข้าเหมาะสำหรับทำการค้ามากที่สุดเขตภูมิภาคอาเซียน ทำให้มีชาวต่างชาติเข้ามาทำธุรกิจและมาประกอบการ และติดต่อกันเป็นจำนวนมาก นอกจากภาคอุตสาหกรรมแล้วยังส่งผลดีต่อธุรกิจอื่นๆ เช่น ธุรกิจค้าปลีก ธุรกิจบริการ ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจร้านอาหาร เป็นต้น

การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเป็นตัวเร่งให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่ๆ ทำให้นิคมในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ผังเมืองพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกหรือ EEC ครอบคลุมจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยองมีการประกาศใช้พื้นที่นิคมอุตสาหกรรมประมาณ 57% มีอัตราการใช้พื้นที่มากที่สุดและจากปีพ.ศ. 2562 เป็นต้นไป มีแผนจะพัฒนาอยู่ในภาคตะวันออกสอดคล้องกับการส่งเสริมการลงทุนจากรัฐบาล ทำให้ภาคตะวันออกจะมีนิคมอุตสาหกรรมเพิ่มอีกหลายแห่ง (บริษัท ฟินิกซ์ พร็อพเพอร์ตี้ ดีเวลลอปเม้นท์ แอนด์ คอนซัลแทนซี จำกัด. 2562 : ออนไลน์)



รูปที่ 1 พื้นที่นิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย แยกตามภาค ณ สิ้นปี พ.ศ. 2562

ที่มา : บริษัท ฟินิกซ์ พร็อพเพอร์ตี้ ดีเวลลอปเม้นท์ แอนด์ คอนซัลแทนซี จำกัด. (2562). ภาพรวมตลาดนิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย ปี 2562. ออนไลน์.

จากข้อมูลขององค์การส่งเสริมการค้าต่างประเทศของ (JETRO) มีการลงทุนสุทธิจาก ญี่ปุ่นเข้ามาในประเทศไทยในช่วง 3 ไตรมาสแรกว่า ปี 2019 อยู่ที่ราว 3.8 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ และข้อมูลของธนาคารเพื่อความร่วมมือระหว่างประเทศแห่งญี่ปุ่น (JBIC) ธุรกิจญี่ปุ่นยังมองไทย เป็นเป้าหมายในการเข้ามาลงทุนในกลุ่มประเทศ ASEAN ในความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะบริษัทที่ใช้ไทยเพื่อเป็นฐานการส่งออกในภูมิภาค (เอสซีบีอีไอซีเอ็ฯ. 2563 : ออนไลน์)

จากตารางข้อมูลการยื่นขอรับการส่งเสริมการลงทุนของต่างชาติ 2563 (ม.ค.-มี.ค.) มี มูลค่าเงินลงทุน 27,425 ล้านบาท มีโครงการที่นักลงทุนต่างชาติยื่นขอรับการส่งเสริมอยู่ในภาค ตะวันออก จำนวน 100 โครงการ มูลค่าเงินลงทุน 16,580 ล้านบาท (BOI. 2563 : ออนไลน์)

ตารางที่ 1 แหล่งที่มาของเงินลงทุนจากต่างประเทศที่ขอรับการส่งเสริม 10 อันดับแรก

อันดับที่	แหล่งที่มา	จำนวนโครงการ	เงินลงทุน (ล้านบาท)
1	ญี่ปุ่น	49	7,402
2	จีน	56	6,510
3	ฮ่องกง	17	3,458
4	สิงคโปร์	32	3,136
5	อินโดนีเซีย	3	2,542
6	ไต้หวัน	14	2,514
7	เนเธอร์แลนด์	42	1,023
8	เกาหลีใต้	2	559
9	สหราชอาณาจักร	6	309
10	สหรัฐอเมริกา	6	138

ที่มา : BOI. (2563). รายงานและสถิติการลงทุนจากต่างประเทศสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. ออนไลน์.

จากตารางที่ 1 ข้อมูลของความร่วมมือนการลงทุนต่างประเทศ พบว่าประเทศญี่ปุ่นเข้ามาทำธุรกิจในประเทศไทยมากที่สุด ประเภทอุตสาหกรรมมีทั้งผลิตและประกอบชิ้นส่วนยานยนต์ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า ร้านอาหารและธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ เป็นต้น ซึ่งองค์การ ญี่ปุ่นกว่า 90% ใช้ทรัพยากรบุคคลท้องถิ่นในการดำเนินงาน มีผู้บริหารชาวญี่ปุ่นปฏิบัติงานเพียง ส่วนหนึ่งเท่านั้น ด้วยรูปแบบการบริหารงาน ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร และวัฒนธรรมการทำงาน ที่แตกต่างกันมุมมองด้านความคาดหวังต่อประสิทธิภาพการทำงานก็แตกต่างกัน ทำให้เกิดช่องว่าง ระหว่างผู้บริหารชาวญี่ปุ่นและพนักงานชาวไทย อีกทั้งผู้บริหารชาวญี่ปุ่นจะนำระบบการบริหาร

แบบญี่ปุ่นเข้ามาเป็นคอร์(Core)การบริหารจัดการขององค์กร เช่น การทำงานเป็นทีม ระบบอาวุโส โฮเร็นโซ เป็นต้น (เอสซีบีอีไอซีเอ. 2563 : ออนไลน์)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นกำลังสำคัญของภาคอุตสาหกรรม จึงเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งองค์ประกอบของความคาดหวัง

มี 5 ด้าน คือ 1. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ 2. ด้านความมั่นคงในงาน 3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พอตเตอร์ (Porter. 1974) ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (นันทน ทองแสน. 2559)

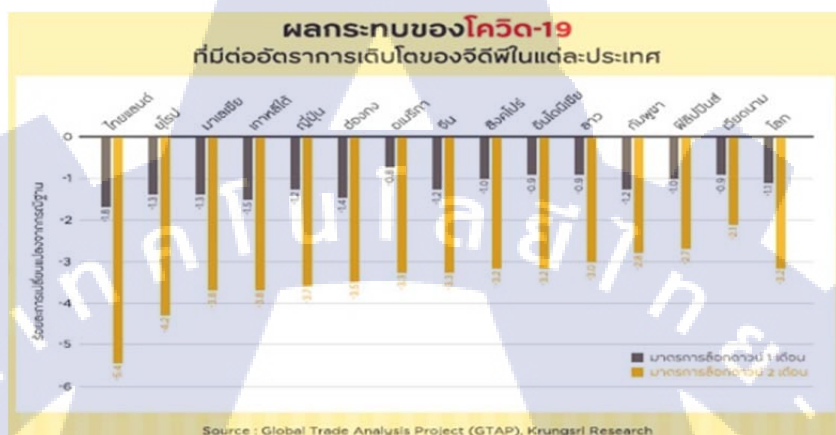


รูปที่ 2 วัฒนธรรมการทำงานแบบคนญี่ปุ่น

จากสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันหลายประเทศทั่วโลกต้องเจอกับโรคระบาดไวรัสโควิด 2019 ส่งผลกระทบอย่างหนักต่อเศรษฐกิจโลกทำให้จีดีพี(GDP)โลกและไทยลดลง หลายประเทศต้องปิดประเทศเพื่อป้องกันการแพร่ระบาด หลายบริษัทต้องปิดการผลิตชั่วคราวตามนโยบายของรัฐบาล บางบริษัทต้องปิดโรงงานในบางประเทศแล้วหันไปพึ่งโรงงานที่ฐานการผลิตอื่นที่มีเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายลง บางบริษัทต้องปิดกิจการลงอย่างถาวร หลายบริษัทมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและมีมาตรการต่างๆ เพื่อรองรับการทำงานในรูปแบบ “ความปกติใหม่” ทำให้เกิดคำว่านิวนอร์มัล (New Normal) ขึ้นมา ซึ่งในประเทศไทยหมายถึง ความปกติใหม่ โดยได้บัญญัติศัพท์นี้ไว้ในความหมายว่า ความปกติใหม่ หรือฐานวิถีชีวิตใหม่ โดยเขียนทับศัพท์ว่า “นิวนอร์มัล” ส่วน New Norm. หมายถึง บรรทัดฐานใหม่ (ไทยบีพีเอส. 2563 : ออนไลน์)

ศูนย์วิจัยกรุงศรีได้ประเมินผลกระทบของโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ว่าจะทำให้เศรษฐกิจโลกหดตัวร้อยละ 3.2 และเศรษฐกิจอาเซียนจะลดลงราว ร้อยละ 2.1-5.4 ประเทศไทยจะได้รับผลกระทบมากที่สุดในประเทศสมาชิกอาเซียน เศรษฐกิจไทยในปีนี้อาจหดตัว 5.4% ในกรุงเทพฯ

จำนวนบริษัทที่อาจมีปัญหาสภาพคล่องเพิ่มขึ้น 20.6% ทำให้แรงงานในประเทศไทยเกิดภาวะตกงานและขาดรายได้ ผู้คนหวาดกลัวในการดำรงชีวิตและกังวลกับด้านการทำงาน จากสถานการณ์เป็นไปได้ที่ต้องการขึ้นพื้นฐานและความต้องการด้านคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล อาจเปลี่ยนแปลงไปและนั่นอาจทำให้ประสิทธิภาพการผลิตขององค์กรเปลี่ยนแปลงตามมา (กรุงศรี. 2563 : ออนไลน์)



รูปที่ 3 ผลกระทบของโรคระบาดโควิด-19 ต่ออัตราการเติบโตของจีดีพีแต่ละประเทศ

ที่มา : กรุงศรี. (2563). **Covid-19 Impact on the Thai Economy and Vulnerability of Thai Firms.** ออนไลน์.

จากข้อมูลผลสำรวจจากจ๊อบดีบี (JobsDB.com) โควิด-19 ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการกว่า 400 รายและคนทำงานกว่า 1,400 คน พบว่าร้อยละ 25 ของคนทำงานได้รับผลกระทบ ถูกเลิกจ้างร้อยละ 9 และถูกหยุดงานร้อยละ 16 เป็นกลุ่มผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 16,000 บาท มีลักษณะงานแบบสัญญาจ้างและจากสำรวจ “Law of Attraction” (LOA) คนทำงานทั่วประเทศไทยกว่า 6,000 คน พบว่าปัจจัยที่คนให้ความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ 1. เงินเดือนค่าตอบแทน 2. ความมั่นคงในการทำงาน 3. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ผลการสำรวจผู้ประกอบการส่วนใหญ่พบว่าองค์กรมีการปรับแผนดำเนินการในการรับมือ คือ ส่งเสริมให้พนักงานทำงานที่บ้าน ร้อยละ 52 ปรับนโยบายการจ้างงาน ร้อยละ 47 เปลี่ยนแปลงโครงสร้างเงินเดือน ร้อยละ 37

จากงานวิจัยของ Perpetual Guardian บริษัทที่ปรึกษาด้านสินทรัพย์ทดลองปรับการทำงานเป็น 4 วันต่อสัปดาห์พบว่าค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการผลิต หรือ Productivity ของพนักงานเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 24 มีสมดุลระหว่างงานและการใช้ชีวิต (Work-Life Balance) ที่ดีขึ้น พนักงานในบริษัทสามารถใช้เวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำงานได้อย่างชาญฉลาดมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น จากสถิติของกระทรวงแรงงานญี่ปุ่น พบว่าบริษัทจำนวนร้อยละ 8 ของบริษัท

ในญี่ปุ่นอนุญาตให้หยุดงานสัปดาห์ละ 3 วัน หรือมากกว่านั้นได้ และมีบริษัทที่มีนโยบายแบบนี้ก็เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตัวอย่างบริษัทที่ใช้นโยบายนี้คือ KFC Japan, ร้านเสื้อผ้ายูนิโคล่ Uniqlo, Uchiyama Holdings ที่ให้บริการดูแลสุขภาพ (Nursing Care) เป็นต้น

เหตุผลด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและจิตใจแรงงาน อีกเหตุผลหนึ่งคือ คนเริ่มตระหนักว่าจำเป็นต้องลดชีวิตการทำงานหนักลงเพราะสุขภาพจิตเป็นเรื่องสำคัญกว่า และอยากใช้ชีวิตที่เป็นชีวิตจริงๆ มากยิ่งขึ้น (ธนาคารกรุงเทพ. 2562 : ออนไลน์)

ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคนิว نرمัล (New Normal) ขององค์การญี่ปุ่นในประเทศไทยและจากสถานะเศรษฐกิจดังกล่าวส่งผลให้ความต้องการและความพึงพอใจขั้นพื้นฐานของพนักงานเปลี่ยนแปลง ซึ่งการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนิว نرمัลของพนักงานคนไทยในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะสามารถนำไปอ้างอิงในการสร้างโครงสร้างการบริหารงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตในยุคนิว نرمัล (New Normal) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนิว نرمัลของบุคลากรคนไทยในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนิว نرمัลของบุคลากรคนไทยในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น เขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา

สมมติฐานการศึกษา

1. การบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิว نرمัล
2. การบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านระบบอาวุโส ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิว نرمัล
3. การบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านหลักโฮเร็นโซ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิว نرمัล
4. คุณภาพชีวิต ด้านรายได้และผลตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิว نرمัล
5. คุณภาพชีวิต ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิว نرمัล

6. คุณภาพชีวิต ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวน์อร์มัล

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ แบ่งออกเป็น 3 ตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

1. การบริหารงานและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น โออุชิ วิลเลียม (Ouchi, William. 1991) ประกอบด้วย

1.1 การทำงานเป็นทีม

1.2 ระบบอาวุโส

1.3 การสื่อสารแบบญี่ปุ่น หลักโฮเร็นโซ (Hourenso) คือ การรายงาน การสื่อสาร การปรึกษา

2. คุณภาพชีวิต (Porter. 1974)

2.1 ด้านรายได้และผลตอบแทน

2.2 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

2.3 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน

1. ด้านคุณภาพของงาน

2. ด้านปริมาณงาน

3. ด้านเวลา

ขอบเขตด้านเวลา

ใช้ระยะเวลาในการวิจัย 6 เดือน ระหว่างเดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2563

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ บุคลากรคนไทยในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น เขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 320 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้ประกอบการสามารถนำข้อมูลระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัลของบุคลากรคนไทยในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การทำงานรูปแบบนิวนอร์มัลของบุคลากรคนไทยได้
2. สามารถนำผลการวิจัยไปวางแผนและใช้ในการทบทวนรูปแบบการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลกระทบต่อเป้าหมายขององค์กรได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **การบริหารงานและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (Japanese Management)** หมายถึง รูปแบบการบริหารสไตล์ญี่ปุ่นที่เป็นการบริหารของบริษัทแม่ที่ญี่ปุ่นใช้ในการบริหารองค์กรที่รู้จักกันในชื่อของทฤษฎี Z (Z Theory) เช่น การจ้างงานตลอดชีพ, การสอนงานแบบระบบอาวุโส, การย้ายหน้าที่เพื่อเพิ่มความสามารถ เป็นต้น

1.1 **การทำงานเป็นทีม (Team Work)** หมายถึง การทำงานโดยบุคคลหลายคนที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน และมีการแบ่งสรร หน้าที่กันมีความพึงพอใจในหน้าที่ของตน

1.2 **ระบบอาวุโส (Seniority)** หมายถึง วัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญแก่ผู้ที่อายุมากกว่าในด้านของความรอบรู้ ความสัมพันธ์ที่วัดกันด้วย “อายุ” มากกว่า “ความสามารถ” และ/หรือ “ประสบการณ์”

1.3 **หลักโฮเร็นโซ (Horenso)** หมายถึง การรวมตัวของ 3 คำ นั่นก็คือ โฮ (Houkoku : 報告)การรายงาน, เร็น (Renraku : 連絡) การติดต่อ และโซ (Sodan : 相談) การปรึกษาหารือของงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. **คุณภาพชีวิต** หมายถึง **คุณภาพชีวิต (Quality of Life = QOL)** หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่งๆ ประชาชนมีหน้าที่พัฒนาตนเองและครอบครัวให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อพัฒนาให้ตนเองมีสุขภาพกายและจิตดี มีครอบครัวที่อบอุ่น ซึ่งในงานวิจัยได้ศึกษา 3 ด้าน

2.1 **ด้านรายได้และผลตอบแทน** หมายถึง ค่าตอบแทนที่หรือผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากบริษัทตลอดการจ้างงานจ้างภายใต้ข้อตกลงของสัญญาตอนเริ่มเข้าทำงานในรูปแบบต่างๆ จากการทำงาน เช่น เงินเดือน, สวัสดิการ เป็นต้น

2.2 **ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน** หมายถึง ความคิดของพนักงานต่อองค์กรที่กำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาให้มีขวัญกำลังใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะพัฒนาความสามารถของตนเอง

2.3 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน หมายถึง การบริหารสัดส่วนเวลาในการดำเนินชีวิตและการทำงานที่เหมาะสมให้ความสำคัญกับทั้งสองด้านเพียงพอและเท่าเทียมกัน

3. ประสิทธิภาพการทำงาน (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการทำงานในอาชีพได้หลากหลายบทบาทหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งในงานวิจัยได้ศึกษา 3 ด้าน

3.1 ด้านคุณภาพของงาน (Quality of Work) หมายถึง การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนด

3.2 ด้านปริมาณงาน (Workload) หมายถึง ปริมาณงานของเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการทำงานของคน

3.3 ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน (Hours of Work) หมายถึง เวลาที่ซึ่งกำหนดเป็นชั่วโมงใน 1 วัน หรือ 1 สัปดาห์ ที่ไปในการทำงานตามปกติ

4. นวัตกรรม (New Normal) หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจรูปแบบใหม่จากสภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวเนื่องจากเกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19

5. บริษัทสัญชาติญี่ปุ่น (Japanese Company) หมายถึง บริษัทญี่ปุ่นที่มาเปิดกิจการในประเทศไทยรวมถึงบริษัทที่มีผู้ถือหุ้นหรือผู้บริหารเป็นชาวญี่ปุ่น

ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. กำหนดปัญหาที่จะดำเนินงานวิจัย
2. วางแผนออกแบบงานวิจัย
3. กำหนดกลุ่มเป้าหมาย
4. สรรวจกลุ่มเป้าหมายโดยใช้เครื่องมือที่เตรียมไว้
5. รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปและรายงานผล

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดทางการวิจัยเอาไว้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

การบริหารงานและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น

1. การทำงานเป็นทีม
2. ระบบอาวุโส
3. การสื่อสารแบบญี่ปุ่น หลัก Horenso
(การรายงาน, การสื่อสาร, การปรึกษา)
(ปริณดา ดงโนนกอก; และเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ. 2561)

คุณภาพชีวิต

4. ด้านรายได้และผลตอบแทน
5. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน
(ณัฐวุฒิ นิกรพรอุดม. 2558)

ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพในการทำงาน

1. ด้านคุณภาพของงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านเวลา
(ณัชพล งามธรรมชาติ. 2559)

H1 - H6

รูปที่ 4 กรอบแนวคิดในการศึกษา

บทที่ 2

หลักการพื้นฐานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการพื้นฐาน

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัลของบุคลากรคนไทยบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้ทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานแบบญี่ปุ่น
2. แนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น
3. แนวคิดคุณภาพชีวิต
4. แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานแบบญี่ปุ่น

ความหมายของการบริหารจัดการ

แนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการ เริ่มเกิดขึ้นในช่วงของการปฏิวัติอุตสาหกรรม ราวปีคริสต์ศักราช 1760 เริ่มเปลี่ยนจากแรงงานคนเป็นแรงงานเครื่องจักรโดยมีการแบ่งกลุ่มทฤษฎีและแนวคิดของการบริหารจัดการไว้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ทฤษฎีและแนวความคิดแบบดั้งเดิม (Classical Theory) เป็นทฤษฎีดั้งเดิมในยุคเริ่มต้นมีลักษณะเน้นผลผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากกว่าบุคคล เน้นการบริหารงานแบบมีแบบแผนมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนแน่นอนโดยมุ่งเน้นให้เกิดผลผลิตสูงสุด แรงงานคน เปรียบเสมือนเครื่องจักรกลการเพิ่มประสิทธิภาพมนุษย์จะทำให้งานดีขึ้นและสร้างผลผลิตได้มากขึ้น โดยแบ่งทฤษฎีและแนวความคิดนี้ออกมาเป็น 2 ลักษณะ คือ 1. แนวความคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ คือ การทำงานแบบมีระบบใช้เทคนิคหรือวิธีการทางวิทยาศาสตร์ซึ่งก็คือ “กฎระเบียบ” มีการศึกษาเหตุผลเก็บข้อมูลและวิเคราะห์เพื่อหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด จะมุ่งเน้นเป้าหมายและผลสำเร็จ 2. แนวความคิดการจัดการแบบหลักการบริหาร คือ การจัดการที่เป็นระบบระเบียบขึ้นเน้นสนใจในการปรับปรุงการทำงานของฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการไม่มุ่งเน้นการทำงานของพนักงาน

2. ทฤษฎีและแนวความคิดดั้งเดิมแบบสมัยใหม่ (Neo-Classical Theory of Organization) เป็นทฤษฎีและแนวความคิดที่พัฒนามาจากทฤษฎีแนวความคิดแบบดั้งเดิม มีการศึกษาปัจจัยด้านมนุษย์เพิ่มขึ้นมองเห็นคุณค่าและความสำคัญของบุคลากรรวมถึงการบริหารงานบุคคลใน

เชิงมนุษยสัมพันธ์ ให้ความสนใจด้านความต้องการของมนุษย์ที่ส่งผลต่อการทำงานและการพัฒนาตนเอง

3. ทฤษฎีและแนวความคิดแบบสมัยปัจจุบัน (Modern Theory of Organization) เป็นทฤษฎีของยุคที่สังคมและเศรษฐกิจมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วการบริหารจัดการมีความซับซ้อนมากขึ้นเน้นการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ การบริหารมีการผสมผสานหลากหลายรายละเอียดโดยนำเอาหลักคณิตศาสตร์เข้ามาใช้ในการคำนวณเพื่อให้การบริหารเกิดประสิทธิภาพสูงสุดรวมถึงการสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการหลากหลายรูปแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

เฮนรี ฟรอยด์ (มนต์ทิภา วงศ์ทวีวัฒน์. 2552; อ้างอิงจาก Henri Fayol. 1930) ชาวฝรั่งเศส ผู้เขียนหนังสือ Industrial General Management เกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งในหัวข้อของหลักการบริหารได้เสนอแนวคิดและกำหนดหลักเกณฑ์ในหลักการบริหาร (Management Principle) ไว้ 14 ข้อ ดังนี้

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of work) คือ การแบ่งงานกันทำให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่างซึ่งเป็นประโยชน์ ใปงานเกิดประโยชน์สูงสุด
2. อำนาจหน้าที่ (Authority) เครื่องมือที่ทำให้ผู้บริหารสามารถสั่งการให้ปฏิบัติงานตามที่ต้องการได้
3. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) คือ บุคลากรในองค์กรต้องเคารพและเชื่อฟังปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่างๆที่กำหนดไว้
4. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) คือ การทำงานได้บังคับบัญชาควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเพื่อลดความสับสนคะตะ
5. เอกภาพในการสั่งการ (Unity of Direction) คือ อยู่ใต้การจัดการหรือการสั่งการโดยผู้บังคับบัญชาผู้ใดคนหนึ่ง
6. ผลประโยชน์ขององค์กรมาก่อนผลประโยชน์ส่วนบุคคล (Subordination of Individual Interest to the General Interest) คือ ประโยชน์ขององค์กรมาเป็นอันดับแรก
7. ผลตอบแทนที่ได้รับ (Remuneration of Personnel) คือ มีความยุติธรรมและเกิดความพึงพอใจร่วมกันทั้งสองฝ่าย
8. การรวมอำนาจ (Centralization) คือ การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางเพื่อความสามารถในการควบคุม
9. สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) คือ การติดต่อสื่อสารที่เป็นไปตามรูปแบบของสายงาน
10. ความมีระเบียบเรียบร้อย (Order) คือ คือการกำหนดขอบเขตงานและจัดระเบียบการทำงาน
11. ความเสมอภาค (Equity) คือ ความยุติธรรม ความเป็นกันเอง

12. ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of Tenture of Personnel) คือ การหมุนเวียนงานตลอดจนเรียนรู้งานและความมั่นคงในการจ้างงาน

13. ความคิดริเริ่ม (Initiative) คือ เปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้

14. ความสามัคคี (Esprit de Corps) คือ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร

มิตเชล (Mitchell. 1997) องค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน

ออสแมน บารากทา (Osman Bayraktar. 2018) ศึกษาเรื่อง “วิวัฒนาการของแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลในบริษัทญี่ปุ่น” พบว่า ลักษณะพื้นฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบดั้งเดิมของญี่ปุ่น คือ การจ้างงานตลอดชีวิต การจ่ายเงินตามอาวุโส และสภาพแรงงานของบริษัท ซึ่งในการชำระเงินเดือนตามอาวุโสปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการกำหนดค่าธรรมเนียมนะบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบดั้งเดิมของญี่ปุ่นคือความอาวุโส สรุปได้ว่า ธุรกิจญี่ปุ่นส่วนใหญ่ยังคงพึ่งพาการปฏิบัติแบบดั้งเดิม โดยได้สรุปการเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบดั้งเดิมของญี่ปุ่นกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบอเมริกันไว้ดังนี้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบดั้งเดิมของญี่ปุ่นกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบอเมริกัน

	การจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบอเมริกัน	การจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น
การสรรหาและการคัดเลือก	การคัดกรองขั้นต่ำในการจ้างงาน	คัดเลือกนักศึกษาจบใหม่ปีละครั้ง
การฝึกอบรม	การฝึกอบรมของบริษัทเล็กๆ น้อยๆ	การฝึกอบรมและการศึกษาของบริษัท ที่กว้างขวาง
ค่าตอบแทน	ค่าจ้างตามงานที่กำหนดไว้	การเพิ่มการจ่ายเงินเป็นงวดและการส่งเสริมการขายภายในตามการประเมิน
การมอบหมายงาน	อย่างแคบและการมอบหมายงานที่เข้มงวด	การมอบหมายงานที่ยืดหยุ่นและกิจกรรมกลุ่มย่อย
งานรักษาความปลอดภัย	การปลดพนักงานบ่อยครั้งและการรักษาความปลอดภัยในงานที่ จำกัดตามสิทธิ์ของผู้อาวุโส	หลักประกันการจ้างงานจนถึงอายุเกษียณ

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบดั้งเดิมของญี่ปุ่นกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบอเมริกัน (ต่อ)

	การจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบอเมริกัน	การจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น
สภาพแรงงาน	ความสัมพันธ์ด้านการจัดการแรงงานที่ไม่ร่วมมือกัน	การปรึกษาหารือเกี่ยวกับสภาพแรงงานและการจัดการแรงงาน
การบริหารงานบุคคล	ความแตกต่างของสถานะที่สำคัญระหว่างพนักงานปกขาวและพนักงานปกน้ำเงิน	การจัดการบุคลากรแบบครบวงจรของพนักงานสีขาวและสีฟ้า

ที่มา : Osman Bayraktar (2018). **Recent Researches on Social Scienced.**

p. 87

การบริหารงานแบบญี่ปุ่น ทฤษฎี J (Japan Theory)

ความหมายทฤษฎี J (Japan Theory) การบริหารงานแบบญี่ปุ่น

มนต์ทิภา วงศ์ทวีวัฒน์ (2552) ให้แนวคิดของทฤษฎี J (Japan Theory) ว่าเป็นรูปแบบการบริหารจัดการแบบญี่ปุ่นเป็นทฤษฎีเน้นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะการจ้างงานระยะยาว เป็นระบบอาวุโส ให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กร ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 7 ด้านดังนี้

1. การจ้างงานตลอดชีพ (Lifetime Employment) หมายถึง การจ้างงานจนถึงพนักงานเกษียณอายุ เพื่อให้พนักงานผูกพันกับองค์กรและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. การตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ (Collective Decision Making) หมายถึง การตัดสินใจร่วมกันโดยมีผู้บริหารและพนักงานแสดงความคิดเห็น
3. ความรับผิดชอบแบบเป็นกลุ่ม (Collective Responsibility for the Outcomes of Decisions) หมายถึง ความรับผิดชอบร่วมกันถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ
4. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป (Slow Evaluation and Promotion) หมายถึง การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งจะปฏิบัติตามขั้นตอนทีละขั้น โดยจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับระบบอาวุโส (Seniority System) และ การจ้างงานตลอดชีพ (Lifetime Employment)

5. ควบคุมตนเองไม่เป็นทางการ (Implicit Control Mechanism) หมายถึง การควบคุมงานจะทำโดยเปิดเผย หรือทางลับ หรือโดยใดก็ตาม จะทำอย่างสมดุล เหมาะสม โดยพนักงานมีการยอมรับซึ่งกันและกัน

6. เส้นทางอาชีพไม่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Nonspecialized Career Paths) หมายถึง พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายหน้าที่ แต่อาจไม่ได้มีความเชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่งเป็นพิเศษ

7. มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว (Holistic Concern for Employees as People) หมายถึง พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกผูกพันกันเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัว

การบริหารงานแบบญี่ปุ่น ทฤษฎี Z (Theory Z) ของโออุชิ

ความหมายทฤษฎี Z (Theory Japan) ของโออุชิ วิลเลียม (Ouchi, William. 1991)

ทฤษฎี Z เป็นทฤษฎีการบริหารที่ผสมผสานระหว่างระบบการบริหารแบบตะวันตก และตะวันออกเข้าด้วยกันโดยทฤษฎีนี้เกิดจากการนำทฤษฎีเอซึ่งเป็นการบริหารจัดการแบบอเมริกันและทฤษฎีเจซึ่งเป็นการบริหารจัดการแบบญี่ปุ่นโดยนำเอาข้อดีของทั้งสองทฤษฎีมาผสมผสานกันจนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารรูปแบบใหม่ขึ้น โดยมีหลักสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. ระยะเวลาจ้างงานเป็นแบบระยะยาวหรือตลอดชีพ
2. ลักษณะงานอาชีพต้องมีการเรียนรู้หลากหลายด้าน ไม่เน้นที่ด้านเดียว
3. การเลื่อนตำแหน่งไม่จำเป็นต้องรอระยะเวลา 10 ปี สามารถเลื่อนได้ตามความสามารถและความเหมาะสม
4. มีการประเมินประสิทธิภาพของการทำงานโดยระบบทีม
5. การตัดสินใจเป็นแบบกระจายอำนาจและรวมอำนาจขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความเหมาะสม
6. ทุกคนมีเสรีภาพเท่าเทียมกันมีอิสระในความคิดของตนเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรให้ดี
7. การบริหาร ใช้ระบบ Management by Objective (MBO) หรือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักและเป็นแบบที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด

แนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น

รังสรรค์ เลิศในสัตย์ (2555) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรของบริษัทญี่ปุ่นว่าการจ้างงานตลอดชีพคือการจ้างงานโดยจะได้รับการประกันว่าจะถูกจ้างทำงานจนถึงการเกษียณอายุการทำงาน มักถูกยกเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จของบริษัทญี่ปุ่นเนื่องจากส่งผลให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อการ

เอมชรีอรรถ ธรรมธีรสุทธา (2561) ได้สรุปนิยามการบริหารแบบญี่ปุ่นว่า มีการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ให้ความสำคัญกับบุคลากรขององค์กร มีแนวทางบริหารจัดการที่เอื้ออำนวยต่อบุคลากร ส่งผลให้เกิดความภักดีและผูกพันต่อองค์กรสามารถอยู่ในองค์กรได้ในระยะยาว เน้นการผลิตที่มีคุณภาพและมีระบบการมอบของขวัญตอบแทน

พลอย สุวรรณชมภู (2562) ได้สรุปวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นไว้ว่า เป็นองค์กรที่เน้นการดูแลและพัฒนาพนักงาน ในองค์กรอย่างดีไม่ว่าจะเป็นด้านการจ้างงานตลอดชีพ พัฒนาตนเอง มีระบบอาวุโสไว้คอยช่วยเหลือแบ่งปันประสบการณ์ต่างๆ

อรณัส จิโนวัฒน์ (2557) ได้สรุปนิยามวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นว่า หมายถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับค่านิยมความเชื่อความเข้าใจและพฤติกรรมร่วมกันของบุคลากรที่ทำงานภายในบริษัทที่ได้รับสัญชาติญี่ปุ่น

ธนาภา ศรีจิตพิพัฒนกุล (2559) วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นหมายถึงค่านิยมความเข้าใจการประพฤติปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรที่ทำงานภายในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น

พาโซนา (Pasona. 2563) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมการทำงานบริษัทญี่ปุ่นว่า พนักงานจะไม่เปลี่ยนงานบ่อยบริษัทมีระบบเทรนนิ่ง ผลักดันพนักงานใหม่ให้มีประสิทธิภาพ มีรุ่นพี่สอนงานรุ่นน้อง และเปิดโอกาสให้พนักงานได้ลองทำงานหลากหลายหน้าที่ เพื่อให้พนักงานได้ฝึกฝนทักษะการทำงานหลายอย่าง และมีระบบย้ายงานภายในบริษัท

การทำงานเป็นทีม

ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2551) การทำงานเป็นทีมและทีมงานมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังแนวความคิดดังต่อไปนี้ ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมได้รับอิทธิพลมาจากทฤษฎี X และทฤษฎี Y สรุปได้ดังนี้

1. ทุกคนในทีมช่วยกันทำงานไม่เคร่งเครียดไม่กดดันทุกคนมีความสนใจกระตือรือร้นในการทำงานอย่างจริงจัง
2. ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในการอภิปรายได้อย่างเต็มที่และตรงประเด็นปัญหาสมาชิกในทีมงานจะเป็นผู้สรุปประเด็นร่วมกัน
3. สมาชิกในทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนยอมรับภารกิจของทีมโดยมีเป้าหมายเดียวกันเป็นที่ยอมรับของทุกคนทำให้ทีมงานทุกคนมีความผูกพันและช่วยกันผลักดันให้สามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน
4. สมาชิกในทีมงานมีการรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน งานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยและกว้างขวาง
5. บรรยากาศของการทำงานเป็นแบบประชาธิปไตย ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้โดยไม่ต้องเกรงใจหากมีความเห็นไม่สอดคล้องกันทุกคนจะพิจารณาร่วมกันเพื่อหาข้อยุติ

6. ตัดสินใจกระทำโดยใช้หลักความเห็นพ้องต้องกัน คือ ทุกคนเห็นด้วยในหลักการ และเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม

7. จะทำการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสม่ำเสมอโดยเปิดเผยตรงไปตรงมาเพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้ดีที่สุดมุ่งเน้นจัดปัญหาและอุปสรรค

8. สมาชิกในที่ทีมงานมีอิสระที่จะแสดงความรู้สึกรู้สึกและความคิดเห็นต่อปัญหาหรือการปฏิบัติงานของทีมงานคนอื่นเพื่อช่วยกันหาหนทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาและหาวิธีการทำงานที่เหมาะสมที่สุด

9. มีการมอบหมายงานให้กับสมาชิกได้ทีมงานอย่างชัดเจน ซึ่งทุกคนในทีมงานจะต้องยอมรับที่จะปฏิบัติตามภารกิจนั้นอย่างเต็มที่

10. หัวหน้าทีมงานไม่ใช่อำนาจครอบงำทีมงาน และทีมงานจะไม่ปฏิบัติตามผู้นำอย่างไร เหตุผล หัวหน้าทีมจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมคือ เป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม

11. ทีมงานจะต้องมีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเป็นระยะเพื่อรู้ความคืบหน้าของงาน เรนซิส ลิคเคิร์ท (ทองทิพภา วิริยะพันธ์. 2551; อ้างอิงจาก Rensis Likert. 1967) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของทีมที่มีประสิทธิผลจะมีประเด็นเน้นกระบวนการและปฏิสัมพันธ์ภายในของทีมงาน

คริส อาร์กิริส (ทองทิพภา วิริยะพันธ์. 2551; อ้างอิงจาก Christ Argyris. 1964) ได้กล่าวว่า การทำงานของทีมและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร พฤติกรรมของสมาชิกในทีมงานเป็นเรื่องที่จำเป็นสำหรับทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งส่วนใหญ่เน้นกระบวนการภายใน อันได้แก่ ความจริงใจในการทดลองวิธีใหม่ใหม่และความเป็นปัจเจกบุคคล

โรเบิร์ต เบลค; และเจน มูตัน (ทองทิพภา วิริยะพันธ์. 2551; อ้างอิงจาก Robert Blake; and Jane Mouton. 1964) ได้กล่าวถึงการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของการบริหารกับความมีประสิทธิภาพ ของทีมงานภายใต้กรอบแนวคิดของ “กริดของการบริหาร” (Managerial Grid) ผู้บริหารที่มุ่งผลงานสูงสุดทั้งสองด้านจะมีลักษณะเป็นผู้นำที่ส่งเสริมการจัดการแบบทีมงาน (Team Management) คือ เน้นการทุ่มเทกำลังเพื่อการทำงานร่วมกัน มีการอภิปรายกลุ่มเพื่อนำไปสู่กระบวนการแก้ปัญหาและตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะเป็นผลให้การทำงานเป็นทีมเกิดประสิทธิภาพสูงสุดคือได้ทั้งงานและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในทีมงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2559) ทีมประกอบไปด้วยคนตั้งแต่สองคนมารวมตัวกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันและมุ่งการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมีประเภทของทีมงานตามวัตถุประสงค์ 4 รูปแบบ ได้แก่

1. ทีมแก้ปัญหา (Problem-Solving Teams) คือ การรวมกลุ่มของพนักงานและผู้บริหารด้วยความสมัครใจมีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอเพื่ออภิปรายหาวิธีการแก้ปัญหาโดยทั่วไป ทีมแก้ปัญหำทำหน้าที่เพียงให้คำแนะนำเท่านั้นแต่จะไม่มีอำนาจที่จะลงมือกระทำ

2. ทีมบริหารงานด้วยตนเอง (Self-Managed Teams) คือ ทีมที่เหล่าสมาชิกทุกคนต่างต้องรับผิดชอบการปฏิบัติงานโดยเป็นไม่ถูกผูกมัดจากฝ่ายบริหารซึ่งสมาชิกมีการแบ่งความรับผิดชอบสำหรับทีมบริหารตนเองสามารถเลือกสมาชิกในทีมและให้สมาชิกทำการตรวจสอบกันและกันได้

3. ทีมข้ามสายงาน (Cross-Function Teams) คือ เป็นทีมที่ผสมผสานข้ามหน้าที่งานมีความสามารถเพื่อใช้ดึงทรัพยากรบุคคลรวมเข้าด้วยกันจากบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันเพื่อสร้างสมรรถภาพในด้านความแตกต่างโดยใช้แรงงานตั้งเป็นทีมทำหน้าที่ชั่วคราวมีลักษณะคล้ายคณะกรรมการ เข้ามารวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลพัฒนาความคิดใหม่ใหม่ร่วมมือและแก้ปัญหาร่วมกันทำโครงการที่ซับซ้อนข้ามหน้าที่ต้องใช้เวลาในการสร้างความไว้วางใจและสร้างการทำงานเป็นทีมเนื่องจากแต่ละคนมาจากภูมิหลังที่แตกต่างกัน

4. ทีมเสมือนจริง (Virtual Teams) คือ ลักษณะการทำงานจะเป็นทีมแต่สภาพการทำงานจะแยกกันดังนั้นจึงต้องการระบบในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาช่วยทีมจากมุ่งเน้นความสำเร็จของงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันแต่จะมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ด้านความรู้สึกทางสังคมมาพิภพที่ต่ำ

ภิญโญ มนุศิษฐ์ (2558) ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่นำทักษะความรู้ความสามารถที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงานขององค์การร่วมกัน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ มีความผูกพันและตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการพึ่งพาซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้

นริศชา ภูกลีบ (2556) ได้ให้ความหมายของคำว่าทีมว่า เป็นการรวมตัวกันของกลุ่มคนที่มีความรู้ ประสบการณ์ ทักษะและมีความสามารถที่แตกต่างกัน มาช่วยกันทำงานที่ซับซ้อนแก้ปัญหาหรือช่วยตัดสินใจเลือกสิ่งที่ดีที่สุด

กานต์นลิน คงศักดิ์ (2554) การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงต่อสมาชิกในทีมโดยรับผิดชอบและใช้ทรัพยากร องค์การเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

ความหมายของการสื่อสาร

วินน์; และกูดิลัส (ทองทิพภา วิริยะพันธ์. 2551; อ้างอิงจาก Wynn; and Guditus. 1981) ถึงความหมายของการสื่อสารสรุปได้ว่าเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้สึกความปรารถนาและความเข้าใจระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์การมีรูปแบบการสื่อสารทั้งเป็นแบบคำพูดข้อความหรือไม่เป็นไรรักอักษรก็ได้ทิศทางการไหลเวียนของข่าวสารจะเป็นจากข้างบนลงข้างล่างหรือจากข้างล่างลงข้างบนหรือ อยู่ในระดับเดียวกัน เพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความ

เข้าใจร่วมกันความสำคัญของการสื่อสารมีความสำคัญและมีความจำเป็น ซึ่งกระบวนการติดต่อสื่อสารจะมีฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ส่งสารเพื่อทำหน้าที่ส่งสารไปยังผู้รับสารเมื่อผู้รับสารรับสารแล้วจะทำการส่งข้อมูลย้อนกลับไปให้ผู้ส่งสาร



รูปที่ 5 กระบวนการติดต่อสื่อสาร

ที่มา : ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). บริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. หน้า 155.

รูปแบบของการสื่อสารระหว่างบุคคลแบ่งออกเป็นหลายลักษณะขึ้นอยู่กับบุคคล เวลาและสถานการณ์ทุกคนต้องเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้รับสารสามารถจำแนกรูปแบบเป็นเครือข่ายของการสื่อสารในทีมงานไว้เป็น 5 ประเภทดังนี้

1. แบบวงล้อ (Wheel Network) คือ เป็นรูปแบบการสื่อสารที่มีศูนย์กลางอยู่ที่หัวหน้าทีมงานข่าวสารจะถูกส่งไปถึงสมาชิกโดยผ่านหัวหน้าซึ่งอยู่ตรงกลางของวงล้อ
2. แบบลูกโซ่ (Chain Network) คือ สมาชิกของทีมงานสามารถสื่อสารกับทีมงานได้มากกว่าหนึ่งคนด้วยหัวหน้าทีมงานจะอยู่ระหว่างกลางของผู้สื่อสารเป็นศูนย์กลางที่ควบคุมข่าวสารทั้งหมด
3. แบบตัว Y (Y Network) คือ หัวหน้าทีมจะอยู่ตรงช่วงปากของตัว Y ช่วยหัวหน้าทีมจะเป็นศูนย์กลางของการติดต่อสื่อสารกับสมาชิกทีมงานคนอื่นๆ
4. แบบวงกลม (Circle Network) คือ สมาชิกของทีมงานแต่ละคนจะสามารถติดต่อสื่อสารกับสมาชิกของทีมงานที่อยู่ใกล้กันได้ทั้งสองข้างแต่ถ้าจะติดต่อกับสมาชิกคนที่ถัดออกไปต้องติดต่อผ่านสมาชิกของทีมงานคนอื่นในวงกลม
5. แบบดาว (Star or All Channel Network) คือ เป็นรูปแบบการสื่อสารที่กระจายอำนาจมากที่สุดโดยสมาชิกของทีมงานแต่ละคนจะสามารถติดต่อสื่อสารกับสมาชิกคนอื่นอื่นได้โดยไม่มีข้อจำกัดทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การสื่อสารแบบญี่ปุ่น โฮเร็นโซ (Hourenso) การรายงาน การสื่อสาร การปรึกษา

มิไร แคมปัส (Mirai Campus. 2563) กล่าวว่าโฮเร็นโซ เกิดจากการรวมตัวของคำ 3 คำ

นั่นก็คือ

Ho : 報告 (Houkoku) แปลว่า การรายงาน ซึ่งการรายงานนั้นจะต้องเน้นความถูกต้อง ความรวดเร็ว และมีใจความครบถ้วน

Ren : 連絡 (Renraku) แปลว่า การติดต่อ โดยจะต้องติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่รับผิดชอบในเรื่องนั้นๆ

So : 相談 (Sodan) แปลว่า การปรึกษาหารือ เป็นการปรึกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องนั้นๆ มีความหมายโดยรวมว่า การติดต่อปรึกษาและรายงานความคืบหน้าของงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

เลดี้ (Lady. 2559) อธิบายความหมายของโฮเร็นโซ (Hourenso) ไว้ว่า โฮเร็นโซ เป็น ภาษาญี่ปุ่น ที่รวมคำมาจากคำ 3 คำ คือ โฮโกะกุ เร็นระกุ และโซตัน ซึ่งแต่ละคำมีความหมาย ดังนี้

“โฮโกะกุ” คือ การรายงาน หมายความว่าเราจะรายงานผลต่างๆ ให้ผู้สั่งงานเราทราบ แบบ 5W1H โดยรายงานผลเมื่อเสร็จสิ้นเพียงครั้งเดียวหรือถ้าเป็นงานที่ใช้เวลานานอาจมีการ อัปเดตความคืบหน้าเป็นระยะ

“เร็นระกุ” คือ การติดต่อ/แจ้งข้อมูล หมายถึง การแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ต่อผู้สั่งงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องให้ทราบ

“โซตัน” คือ การปรึกษา หมายถึง การปรึกษาผู้ที่เกี่ยวข้องเมื่อมีอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานนั้นโดยการปรึกษาที่ดีผู้ปรึกษาควรมีการเตรียม แนวทางการแก้ปัญหาของเราเองก่อน ไปปรึกษาผู้อื่นด้วย

ปรียาดี ผลอเนก (2555) อธิบายความหมายของโฮเร็นโซ (Hourenso) ไว้ว่า เป็น เทคนิคในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อลดการสูญเสีย หรือความสูญเปล่า (Muda) และทำให้พนักงานมีจิตสำนึกที่ดีในการสังเกตถึงความผิดปกติในการทำงานและรายงานต่อไปยังหัวหน้าเพื่อการแก้ไขต่อไป โดยสรุปพื้นฐานของ Ho-Ren-So ไว้ 4 ข้อดังนี้

1. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง งานทุกงานต้องเริ่มด้วยมนุษยสัมพันธ์ถึงจะสามารถร่วมงานกันได้โดยไม่สร้างปัญหาหรือเกิดความปั่นป่วนในหน่วยงาน
2. รู้จักการรายงาน (Ho) หมายถึง การแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นให้หัวหน้า และผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาใหญ่ขึ้นตามมา
3. รู้เทคนิคการประสานงาน (Ren) หมายถึง การจัดระเบียบวิธีการทำงานเพื่อให้แต่ละคนร่วมมือและปฏิบัติงานร่วมกันได้ ไม่เกิดการทำงานที่ทับซ้อนหรือก้าวร้าวหน้าที่กันเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
4. เทคนิคการปรึกษาหารือ (Sou) หมายถึง การที่คนได้แสดงความคิดเห็นในปัญหาที่เกิดขึ้นในงานมีการอธิบายแลกเปลี่ยนความเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ

นอกจากนี้ยังได้สรุปประโยชน์ของการใช้งานโฮรินโซได้ 7 ข้อ ดังนี้

1. แก้ไขปัญหาได้เร็วขึ้น ช่วยลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น
2. ข้าราชการเชื่อมโยงถึงกัน เกิดความเชื่อถือซึ่งกันและกันจากการประสานงานสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
3. Ho-Ren-So เป็นแกนกลางในการประสานงานในองค์กร คือ ลูกน้องกับหัวหน้า ระหว่างแผนกและปรึกษาทั้งแนวตั้งแนวนอน
4. Ho-Ren-So สร้างระบบการประสานงานให้เกิดขึ้นในองค์กร
5. Ho-Ren-So ช่วยให้การงานมีความสุข คือ มีความสุขจากการทำหน้าที่ได้ถูกต้อง มีความสุขจากการทำหน้าที่ได้สำเร็จ มีความสุขจากการเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีและ มีความสุขจากการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น
6. ช่วยลดความสูญเสียเปล่า 7 ประการในกระบวนการผลิตโดยใช้เครื่องมือที่เรียกว่า “รายงานสิ่งผิดปกติ” ที่ทำให้เชื่อมโยงไปสู่การปรับปรุงแก้ไขความสูญเสียเหล่านั้น

แนวคิดคุณภาพชีวิต

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย (2562) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แบ่งออกองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้อย่างดี
4. ลักษณะงานที่เสริมความเจริญและความมั่นคงแก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะงานที่เสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานส่วนรวม
8. ลักษณะงานเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมแบบทางตรง

ความสำคัญของคุณภาพชีวิต

นิสาร์ตน์ ศิลปเดช (2540) คุณภาพชีวิตถือว่าเป็นกลไกทางสังคมที่มนุษย์เป็นผู้กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานที่จะส่งผลให้มนุษย์พัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตที่ปรารถนา ดังนั้นคุณภาพชีวิตจึงมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและสังคม บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี จะสามารถในการพัฒนาตนเองให้เกิดคุณค่าหรือประโยชน์ ดังนั้น แผนพัฒนาประเทศโดยรวม จึงมีวัตถุประสงค์สำคัญที่จะปรับปรุงพัฒนาประชากรที่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ความสำคัญของคุณภาพชีวิต สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี จะมีชีวิตที่ดี ใช้วิธีการที่ถูกต้องในการสนองความต้องการในด้านต่างๆ โดยไม่สร้างความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น
2. บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี จะเกิดการพัฒนา คิดปรับปรุง แก้ไขทั้งตนเองและสังคม
3. บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี จะใช้ความรู้ใช้ปัญญาและใช้เหตุผล ในการหาวิธีที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ
4. บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี จะรู้คุณค่าและความสำคัญของตนเองและผู้อื่นตระหนักเรื่องการอยู่ร่วมกันในสังคมส่งผลให้มีปัญหาและความขัดแย้งน้อย
5. บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี พื้นฐานครอบครัวและสังคมที่มีความสุข มีเสถียรภาพ มีความปลอดภัยมั่นคง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิต คือการดำรงชีวิตในแนวทางที่ดี ใช้วิธีการที่เป็นธรรม เพื่อสนองความต้องการในด้านต่างๆ ของตน การใช้ปัญญา เหตุผล ในการแก้ไขปัญหา มีครอบครัวและสังคมที่มีความสงบสุข เจริญก้าวหน้า มีความปลอดภัย มั่นคง

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

ยูเนสโก (Unesco. 1981) มนุษย์ทุกคนปรารถนาการมีคุณภาพชีวิตที่ดี แต่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้านที่มีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันไปตามมุมมอง ทศนะของแต่ละบุคคล หรือแต่ละสังคม โดยจะขึ้นอยู่กับปัจจัย 5 ด้าน ดังนี้

1. มาตรฐานการครองชีพ (Standard of Living) คือ รายได้ต่อบุคคล สุขภาพ การศึกษา ที่พักอาศัย เป็นต้น
2. การเปลี่ยนแปลงของประชากร (Population Dynamics) คือ โครงสร้างทางอายุ และเพศ อัตราการเติบโต อัตราการเกิด อัตราการตาย การย้ายถิ่นของประชากร เป็นต้น
3. ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (Socio-Cultural Factors) คือ ค่านิยมทางสังคม ศาสนา ทางวัฒนธรรม เป็นต้น
4. กระบวนการพัฒนา (Process of Development) คือ ความสำคัญของการพัฒนา ประสิทธิภาพ และความสามารถของบุคคล การพัฒนาเศรษฐกิจและการค้า
5. ทรัพยากร (Resources) คือ ทรัพยากรบุคคล ธรรมชาติอาหาร เงินทุน

จากแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่กล่าวถึงข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง คุณภาพชีวิตของบุคคล สมาชิกครอบครัวและสังคม ได้แก่ การครองชีพ การเปลี่ยนแปลงของประชากร ปัจจัยทางวัฒนธรรม การพัฒนาและทรัพยากร โดยเป็นการพิจารณาในภาพรวมของแต่ละสังคมกับสภาพทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สวัสดิการ ที่ส่งผลต่อปัจจัยความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตและเป็นที่พึงพอใจในสังคม ได้แก่ ความต้องการทางสังคม

ความเชื่อ ค่านิยม อีสรภาพ และด้านจิตวิทยา ได้แก่ ความพึงพอใจ ความผิดหวัง และความคับข้องใจในชีวิต

เกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิต

นักวิชาการหลายท่านได้พยายามศึกษาหลักเกณฑ์มาประเมินคุณภาพชีวิตให้ได้ว่าบุคคลใดหรือสังคมใดมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับใด สำหรับประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนา และกำลังยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของประชากรให้ดีขึ้น โดยการใช้แผนพัฒนาชนบทยากจนจึงได้กำหนดเกณฑ์พิจารณาความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ซึ่งอาจถือเป็นเกณฑ์ประเมินคุณภาพชีวิตของคนไทยขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้ (วรางคณา วันธนาวิชัย. 2549)

1. กินอาหารที่ถูกต้องลักษณะในปริมาณที่พอเพียง
2. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
3. มีงานทำอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม
4. ได้รับบริการพื้นฐานที่จำเป็น
5. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
6. มีการผลิตที่พอเพียง
7. มีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น
8. สามารถควบคุมช่วงเวลาของการมีบุตรและจำนวนบุตร
9. ประพฤติตามขนบธรรมเนียมประเพณี หลักธรรมศาสนา และรักษาส่งเสริมกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรม

ชาร์มา (Sharma. 1975) กล่าวถึงเกณฑ์ที่ใช้เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชากรในสังคมไว้ 2 ประการ คือ

1. ปริมาณและคุณภาพของความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ ประกอบด้วย อาหาร อากาศที่บริสุทธิ์ ที่อยู่อาศัย และเสื้อผ้า
2. ปริมาณและคุณภาพของความต้องการของสังคมและวัฒนธรรมของมนุษย์ ประกอบด้วย โอกาสทางการศึกษา การมีงานทำ การได้รับบริการทางการแพทย์ สุขภาพอนามัย สภาพการทำงาน ความปลอดภัย คมนาคม อีสรภาพ นันทนาการและการพักผ่อนหย่อนใจ โอกาสในการสร้างสรรค์และพัฒนา

คุณภาพชีวิตเป็นคำที่มีหลายท่านให้ความหมายไว้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับกลุ่มวิชาชีพ องค์การหน่วยงาน เป็นต้น ปัจจุบันได้มีนักวิชาการในหลายสาขา เช่น สาขาสังคมวิทยา จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ ฯลฯ ให้ความหมายและคำจำกัดความของคำว่า “คุณภาพชีวิต” ไว้แตกต่างกันอย่างกว้างขวาง แต่ในความหมายหลักมีความคล้ายกันแตกต่างกันในส่วนของสาขาวิชา เนื่องจากสาขาวิชาที่ต่างกันทำให้มีความเห็นและมุมมองด้านคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันตามรูปแบบ

การใช้ชีวิต เพศ วัย การศึกษา เป็นต้น เนื่องจากพื้นฐานเหล่านี้ส่งผลต่อความเห็น ต่อมุมมองของคุณภาพชีวิต ซึ่งมีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันเอาไว้ ดังนี้

วีระเกียรติ เลิศวิไลกุลนที (2549) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพ คือชีวิตที่มีสภาพแวดล้อมอำนวยความสะดวกทางกายและทางจิตใจทำให้เกิดความพอใจทางความรู้สึก มีความมั่นคง สมบูรณ์ ซึ่งความสุขได้เกิดโดย

1. สุขภาพทางกาย หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดี คือ อยู่อาศัยในที่ที่สะอาด มีสุขภาพที่ดี มีสาธารณูปโภค การคมนาคมขนส่งที่ดี มีสภาพแวดล้อมดี เพียบพร้อมด้วยน้ำ อากาศบริสุทธิ์ และรวมถึงการพักผ่อนและสันทนาการที่ดีตามความเหมาะสมด้วย

2. สุขภาพทางใจ หมายถึง ความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ มีมุมมองและทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความอบอุ่นและรู้สึกผูกพันกับครอบครัวและเพื่อนมนุษย์

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาหลายท่านศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเอาไว้ ดังนี้ (วีระเกียรติ เลิศวิไลกุลนที. 2549)

1. นักเศรษฐศาสตร์ พบว่า การอยู่ดีกินดีจากการพัฒนาเศรษฐกิจจะเกิดผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง หากเศรษฐกิจเจริญเติบโต มีการเพิ่มและการสะสมทุน และมีการพัฒนาศักยภาพบุคคลให้มีความสามารถมากขึ้น บุคคลจะมีทรัพย์สินมาก นอกจากการใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นแล้วมีโอกาที่จะทำกิจกรรมสันทนาการอื่นๆ เพื่อเพิ่มความสุขให้ชีวิต

2. นักสังคมวิทยา พบว่า ปัจจัยทางด้านสังคมมีสามารถบอกถึงระดับของคุณภาพชีวิตได้ เช่น สุขภาพ การศึกษา สวัสดิการ รายได้ อาชญากรรม ความปลอดภัย สถานที่อยู่อาศัย การจ้างงาน การผลิตงาน สภาพภาพของบุคคล ครอบครัว เป็นต้น แต่ละบุคคลจะรูปแบบชีวิตที่แตกต่างกัน

3. นักสิ่งแวดล้อม พบว่า สภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ค่านิยมทางสังคมจึงเป็นตัวบอกถึงคุณภาพชีวิต

4. นักจิตวิทยา พบว่า คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องของจิตใจ องค์ประกอบทางด้านจิตวิทยามีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ชาร์มา (Sharma. 1975) พูดถึง คุณภาพชีวิต ว่าเป็นความคิดที่มีความซับซ้อน เป็นความพึงพอใจที่เกิดจากการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี ที่ทำให้รู้สึกมีความสุขครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ และเข้ากับสภาพแวดล้อมสังคมที่อยู่ได้ราบรื่น รวมทั้งสามารถใช้ความสามารถของตนสร้างสรรค์และพัฒนาทั้งตนเองและสังคมรอบข้างให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตกับการทำงาน (Quality of Worklife) ดังต่อไปนี้

เดวิส; และหลุย (Davis; and Louis. 1977) เป็นผู้นำคำศัพท์ คุณภาพชีวิตการทำงาน มาใช้เป็นครั้งแรก โดยให้คำนิยามเอาไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา

เมอร์ตัน; และเฮร์เบิร์ต (Merton; and Herbert. 1977) ให้คำนิยาม คุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมของการทำงานและสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจ และไม่พอใจของพนักงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่า มีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

บลูสโตน (Bluestone. 1977) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่า เป็นการทำให้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาสำคัญๆขององค์การที่อาจจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้รวมถึง การปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ

เดลามอตเต; และทาเกซาวา (Delamotte; and Takezawa. 1984) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายในหลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในอีกความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษย์สัมพันธ์อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและสิ่งจูงใจเหล่าคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายที่แคบนั้น คือ ผลดีจะมีผลต่อคนงาน การยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละคน และรวมถึง ความต้องการของคนด้านความพึงพอใจของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับเรื่องสภาพการทำงาน

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน เทียบได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ (Humanization of Work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน สรุปได้ว่า ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการทำงานที่สนองต่อความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลดีกับตนเอง งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การดำเนินชีวิตมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีมากยิ่งขึ้น

4. ภัยคุกคาม (Threat) คือ ปัจจัยภายนอก ที่ส่งกระทบด้านลบกับการดำเนินธุรกิจขององค์กร ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือควบคุมไม่ให้เกิดขึ้นได้ ทำได้แต่เพียงคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอุปสรรคในอนาคต ทำให้เราสามารถหาทางป้องกันผลเสียหายที่เกิดขึ้นให้น้อยลงไปได้

จากแนวความคิดข้างต้นแรงงานจึงเป็นเพียงปัจจัยการผลิตที่นายจ้างต้องการใช้ประโยชน์ ด้วยเหตุนี้ จึงเกิดแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยคำนึงถึง 4 ประการ คือ

1. ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น
2. ความพึงพอใจในงานมากขึ้น
3. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น
4. ความมั่นคงในการจ้างแรงงาน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบที่สำคัญที่มีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

เทพพนม เมืองแมน; และสรวง สุวรรณ (2540) ได้เสนอองค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มักจะห่วงกังวลกับการด้อยคุณภาพของชีวิตการทำงานของตน และคำว่า “คุณภาพของชีวิตการทำงาน” มีความหมายมากกว่าการที่ความต้องการได้ถูกตอบสนองโดยการได้ทำงานอาทิตย์ละ 40 ชั่วโมง ความมั่นคงของงานโอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงาน หรือการส่งเสริมพัฒนางาน (Job Enrichment)

นัฐกรณ์ บัวขาว (2552) องค์ประกอบที่มีต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Conditions)
3. การเปิดโอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้เต็มความสามารถ (Opportunity for Developing and Using Human Capacity)
4. โอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Opportunity for Continued Growth and Security)
5. ความรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าขององค์การ องค์การต้องส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มในการทำงาน (A Feeling of Belonging)
6. ลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Employee Rights)
7. ความสมดุลของชีวิตในการทำงานกับบทบาทอื่นๆ (Work and Total Life Space)
8. ความเกี่ยวข้องของชีวิตการทำงานที่มีความมีส่วนร่วมต่อสังคม (Social Relevance of Work Life)

วิทยา อินทร์สอน; และสุรพงษ์ บางพาน (2559) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตของการทำงานว่า เป็นจริงที่นี้มีความสำคัญยิ่งในการทำงาน ถ้าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ปัจจุบันคน ทำงาน เพื่อให้การลงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน นั้นสถานที่ทำงานจึงต้องมีความเหมาะสมก่อให้เกิดความสุขความมั่นคงและรู้สึกดีต่องานที่ทำงานที่ออกมา ก็จะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์การ 3 ข้อ ดังนี้

1. ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ
2. ช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน
3. ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานทอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

สไบทิพย์ สุวรรณรัตน์ (2558) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ถูกนำมาใช้ครั้งแรกในปลายทศวรรษที่ 1960 กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรมสื่อให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ย่ำแย่ในยุคนั้น ซึ่ง 15 ปีหลังจากแนวคิดนี้ได้รับการเผยแพร่มีผู้ให้คำนิยามและถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลายจนความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปจากเดิม

ปัจจุบันความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงการบรรลุเป้าหมายหรือสมตามความปรารถนาที่พนักงานหรือบุคลากรได้กำหนดไว้ และบรรลุประสิทธิผลขององค์การด้วย ฮัท; และคัมมิง (Huse; and Cumming. 1985) หากมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีพนักงานจะรู้สึกดีต่อองค์การพนักงานมีขวัญกำลังใจและทำให้การทำงานเป็นไปในทางบวกยิ่งเมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนองเดสเลอร์ (Dessler. 1991) จะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การด้วย

กานต์ลิน คงศักดิ์ (2554) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนารวมถึงทัศนคติและความรู้สึกของพนักงานซึ่งทำให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึงพนักงานรู้สึกพอใจในเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายดำรงชีวิตและได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ถึงมีสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งอาคารสถานที่อุปกรณ์เครื่องมือในสภาพปลอดภัยต่อการปฏิบัติงานไม่เสี่ยงต่ออันตรายแก่พนักงาน
3. ก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง พนักงานมีความเชื่อมั่นต่อความเป็นไปได้ที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นมีความมั่นคงในหน้าที่การงานและรายได้
4. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง เปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ปฏิบัติ

5. บุคลากรทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง พนักงานมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างดีสามารถร่วมงานและเข้ากันได้เป็นมิตรซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน หมายถึง เคารพและยอมรับในสิทธิของพนักงานมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความเห็นอย่างเป็นธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับช่วงเวลาพักจากการทำงานตัวมีเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวเช่นครอบครัวและตนเอง

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง รู้สึกว่าการทำงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลให้สังคมประเทศชาติรุ่งเรืองและเกิดความภาคภูมิใจในชีพ

กัลยารัตน์ มีลาภ (2553) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า สภาพการทำงานที่ตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยสามารถประเมินได้จากองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

1. ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานระยะเวลาการทำงานระบบงานสวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร

2. ได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินรวมทั้งค่าจ้างเบี่ยเลี้ยงค่าล่วงเวลาโบนัสเงินพิเศษและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่เหมาะสมกับฐานะตำแหน่งงานและความรู้ความสามารถ

3. ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมการหาประสบการณ์รอบตัวความสามารถในการตัดสินใจวางแผนในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบทบาทที่ตนรับผิดชอบสามารถใช้ความรู้ที่มีในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้

4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การทำงานในหน้าที่งานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพและมีตำแหน่งงานที่มั่นคงมีการพิจารณาเลื่อนขั้นไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น

5. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง การกำหนดเวลาที่เหมาะสมกับงานครอบครัวสังคมและเรื่องส่วนตัวซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อปัญหาในชีวิตครอบครัวและการทำงานระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง การกำหนดเวลาที่เหมาะสมกับงานครอบครัวสังคมและเรื่องส่วนตัวซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อปัญหาในชีวิตครอบครัวและการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงาน

ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการทำงาน พบว่ามีนักวิชาการและผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และทำให้เกิดการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะผลงานหรือผลผลิตที่ได้

มาวัดเทียบกับต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไป เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2544) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นเป้าหมายเพื่อใช้ประเมินผลการทำงานขององค์การโดยใช้เกณฑ์ที่เรียกว่า ประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง ระดับที่องค์การได้ใช้ทรัพยากรทางเศรษฐศาสตร์และมีการวัดต้นทุนต่อหน่วยผลิตที่ได้

เซอโต ซามูเอล (Certo Samuel. 2000) ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรให้มีความสูญเปล่าน้อยที่สุด และสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2533) ให้ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถทำงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงสุดโดยที่ผลผลิตที่ได้รับมีมูลค่าสูงกว่าทรัพยากรหรือต้นทุนที่ได้ใช้ไป

ธนาถ ศรีจิตพิพัฒนกุล (2559) ประสิทธิภาพในการทำงานหมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานและประสบความสำเร็จเกิดประโยชน์สูงสุดตามวัตถุประสงค์ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยคุ้มค่าประหยัดและมีวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมนำไปสู่ผลลัพธ์ได้อย่างรวดเร็วตรงเวลาและมีคุณภาพ

จิตติมา อัครจิตพิพงศ์ (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า

ดุษฎี อิศราพฤกษ์ (2560) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพการทำงานหมายถึงความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพดีตรงตามต้องการที่เหมาะสมและมีต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงิน

รุ่งทิวา คำเป็กเครือ (2559) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่าหมายถึง ตามในเชิงธุรกิจการผลิตสินค้าให้มีคุณภาพ เหมาะสมตามความต้องการมากที่สุด โดยเกิดต้นทุนการผลิตที่ต่ำที่สุด ซึ่งประสิทธิภาพทางธุรกิจจะพิจารณาจากประสิทธิภาพของงานโดยดูจากปัจจัยค่าใช้จ่ายคุณภาพเวลาและวิธีการ

ซิมอน เฮอเบิร์ก (Simon, Herbert. 1947) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร การพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานจะดูจาก จำนวนนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) หมายถึง ผลผลิต ลบด้วยจำนวนนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารงานราชการและองค์กรของรัฐก็ควรบอกความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการด้วย สามารถเขียนออกมาเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O-I) + S$$

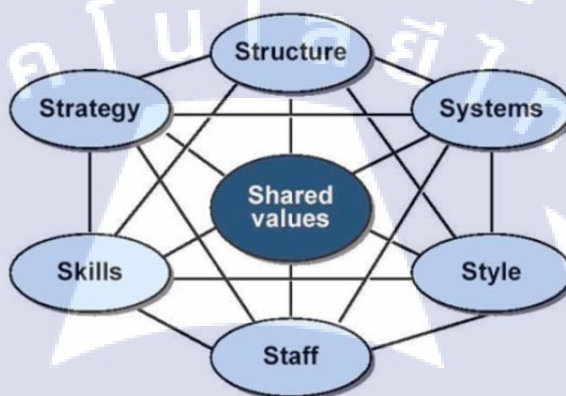
E = Efficiency (ประสิทธิภาพการทำงาน)

O = Output (ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา)

I = Input (ปัจจัยการนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป)

S = Satisfaction (ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา)

แนวความคิดทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน



รูปที่ 6 กรอบแนวคิดประสิทธิภาพขององค์การเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการของธุรกิจ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์การเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการของธุรกิจว่ามีลักษณะดังนี้

1. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การวางแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง และการพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์การ

2. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง สิ่งที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์การระหว่างอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ซึ่งจะถูกแบ่งโครงสร้างนี้ตามหน้าที่ ผลผลิต ภูมิภาค ต่าง ๆ ขององค์การอย่างเหมาะสม

3. ระบบ (System) หมายถึง กระบวนการ ขั้นตอน และลำดับขั้นในปฏิบัติการทำงาน อย่างเป็นระบบและมีระเบียบ

4. รูปแบบ (Style) หมายถึง วิธีการจัดการ ที่มีรูปแบบที่เหมาะสมกับลักษณะของ องค์การ ซึ่งได้แก่ การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ หรือกล่าวคือ เป็นวัฒนธรรมขององค์การ

5. การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff) หมายถึง วิธีการคัดเลือก สรรหาบุคลากรที่มีความสามารถรวมไปถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากร
6. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถในการทำงาน และมีความเชี่ยวชาญในงาน
7. ค่านิยม (Shared Value) หมายถึง สิ่งที่เกิดค่านิยมในพนักงานหรือบุคลากรในองค์กร

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ซารินี จันทรแสงศรี (2540) กล่าวว่า การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมายได้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถวัดได้เป็น 3 มิติ คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติที่เกิดจากพื้นฐานส่วนบุคคล
2. ประสิทธิภาพในมิติที่เกิดจากกระบวนการทำงาน
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์

โดยแต่ละมิติมีความหมายดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพในมิติที่เกิดจากพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การศึกษา บุคลิกภาพ ซึ่งการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะถูกกำหนดเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1.1 คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Individual Attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1.1.1 Demographic Characteristics หมายถึง ลักษณะของประชากรศาสตร์ซึ่งเป็นลักษณะที่เกี่ยวกับ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา และเผ่าพันธุ์

1.1.2 Competency Characteristics หมายถึง ความสามารถ ซึ่งเป็นลักษณะที่เกี่ยวกับ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความถนัดของแต่ละบุคคล

1.1.3 Psychological Competency หมายถึง สมรรถนะทางด้านจิตใจ ซึ่งเป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ ทศนคติ ค่านิยม การรับรู้และบุคลิกของแต่ละบุคคล

1.2 ระดับความพยายามในการปฏิบัติงาน (Work Effort) หมายถึง สิ่งที่เกิดความต้องการในการทำงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการ อารมณ์ ความรู้สึก แรงผลักดัน ความสนใจ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น

1.3 แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (Organization Support) เป็นสิ่งที่ยกย่องการสนับสนุนเพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม และการสื่อสาร เป็นต้น

2. ประสิทธิภาพในมิติที่เกิดจากกระบวนการทำงานคือ การทำงานภายใต้มาตรฐานที่กำหนด มีถูกต้องแม่นยำ รวดเร็วและมีความสามารถในการใช้เทคนิคที่เพิ่มความสะดวกและรวดเร็วต่อการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะคำนึงถึงผลงานเป็นอันดับแรก ส่วนวิธีการทำงานเป็นอันดับ

รองลงมา จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเป็นหัวใจสำคัญเพราะทำให้ทุกคนมีเป้าหมายที่ถูกต้องเดียวกัน จะสามารถป้องกันความเข้าใจผิด

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ซึ่งได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพและก่อให้เกิดผลผลิตที่สูงสุดหรือเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรต่อองค์กร การทันตามเวลาปฏิบัติงาน มีจิตสำนึกที่ดีต่องาน และมีการบริการที่เป็นที่พึงพอใจต่อลูกค้าหรือผู้รับบริการ

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ดังนี้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด และก่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีระบบการทำงานที่ดีและเหมาะสม ก่อให้เกิดผลผลิตสูงสุดโดยผลผลิตที่ได้รับมีมูลค่าสูงกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป

สายรุ้ง บุษพาพันธ์ (2553) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้งานสำเร็จมีความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จหาความรู้ความเชี่ยวชาญในส่วนงานที่ตนรับผิดชอบ

กัญติมา ศรีสุริยงค์ (2561) ได้รวบรวมเป็นข้อสรุปเป็นองค์ประกอบของประสิทธิภาพ

4 ข้อ

1. คุณภาพงานควรมีคุณภาพสูง หมายถึง เกิดประโยชน์ต่อผู้ผลิต พึงพอใจและคุ้มค่า
2. ปริมาณงานงานต้องสอดคล้องตามสิ่งที่คาดหวัง
3. เวลา คือ จำนวนเวลาที่ดำเนินงาน ควรถูกต้องเหมาะสมตามหน้าทำงานและหลักการ
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ควรเหมาะสมกับเนื้อหาของงานและหลักการคือใช้เงิน

ลงต่ำเกิดผลกำไรมากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปราณี หมิ่นมะเริง (2563) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมการทำงานของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี เพื่อศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น และวัฒนธรรมการทำงานในด้านการทำงานเป็นทีม ระบบอาวุโส และหลัก Ho Ren So (การรายงาน การสื่อสาร การปรึกษา) ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีมมากที่สุด และให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงานมากที่สุด โดยได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและนำให้ความรู้กับพนักงานที่เป็นเทศหญิงมากขึ้นมีการเสริมสร้างและปรับทัศนคติในการทำงานมุ่งเน้นความสัมพันธ์ ในส่วนของหัวหน้างานกับเพื่อนร่วมงานตลอดจนเพิ่มอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่ช่วยในการทำงาน ให้ผู้บริหารในทุกระดับควรปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นทีมภายใต้รูปแบบการทำงานแบบ HO Ren So ที่เน้นทางด้านการรายงานผลติดต่อและการปรึกษาเพื่อนร่วมทีมเพื่อส่งผลให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ปัทมวรรณ จินดารักษ์; และสายสุนีย์ เกษม (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย พบว่า พนักงานต้องการมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งการที่ขาดสมดุล จะทำให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงาน ความสำเร็จในอาชีพต้องมีความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว เพราะประสบความสำเร็จได้ยากหากปราศจากความสุขอันเกิดมาจากชีวิตส่วนตัว ซึ่งหากสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับงานได้ จะช่วยให้พนักงานมีความสุข ซึ่งจะส่งผลและผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าขององค์กร

ปริณดา คงโนนกอก; และเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ (2561) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่น และความพึงพอใจในงานของพนักงานคนไทยบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่นและความพึงพอใจในงานของพนักงานคนไทยในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเห็นด้วยกับการบริหารงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม ขององค์กรทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเป็นอันดับแรก ถัดมาคือระบบอาวุโส เห็นด้วยกับการสอนงานโดยพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญมากกว่าเป็นอันดับแรก ด้านหลักการ Horenso พนักงานเห็นด้วยกับการรายงานผลการปฏิบัติงานทำให้งานเกิดอิทธิพลมากขึ้นเป็นอันดับแรก ด้านค่าจ้าง พบว่าภาพรวมพูดตอบแบบสอบถามพึงพอใจในการทำงานด้านค่าจ้างเงินระดับน้อย ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่ง พบว่ามีความพึงพอใจงานกับน้อย ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการมีความพึงพอใจในระดับมาก โดยได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า บริษัทสัญชาติญี่ปุ่นควรทบทวนระบบการประเมินผล และควรมีการกำหนดนโยบายพัฒนาทรัพยากรเพื่อเสริมสร้างทักษะให้กับพนักงานแต่สามารถพัฒนาตนเองได้ และควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานโดยให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับค่าของชีพในสภาพปัจจุบัน

กัลยาณัฐ เทศจ่อ (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการติดต่อสื่อสารองค์กร การทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เอ็ม เอฟ อี ซี จำกัด (มหาชน) พบว่า การติดต่อสื่อสารองค์กรด้านการงานเป็นทีม และวัฒนธรรมการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยในด้านการสื่อสารองค์กร ได้แก่ ด้านผู้รับสาร และด้านภาษาและเครื่องมือในการ สื่อสารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทางานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ศิริวุฒิ รุ่งเรือง (2560) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมการทำงานแบบ Ho Ren So สู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ พบว่า วัฒนธรรมที่แตกต่างกันย่อมส่งผลซึ่งพฤติกรรมและการทำงานที่แตกต่างกัน การทำงานแบบ Ho Ren So เน้นให้ความสำคัญในเรื่องของการติดต่อสื่อสาร และการปรึกษาร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา ส่งผลให้การทำงานของชาวญี่ปุ่นมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งผลเอื้อให้การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพขององค์กรสัญชาติญี่ปุ่น สรุปได้ว่า การทำงาน

แบบเน้นหลักการด้านการติดต่อสื่อสาร สามารถนำมาใช้ได้ในองค์กรเพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน เป็นทีมและช่วยให้การทำงานของพนักงานและองค์กรมีประสิทธิภาพ

อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์ (2559) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานในกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นในจังหวัดปราชินบุรี ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลและวัฒนธรรมองค์การมีความสอดคล้องเพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพของพนักงาน สรุปได้ว่า ทั้งสองปัจจัยมีการตอบสนองกันและกลมกลืนกันเป็นการสนับสนุนที่ส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ณัชพล งามธรรมชาติ (2559) ศึกษาเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ด้านความสำเร็จในการทำงานมีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้าน 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน อันนโยบายและการบริหารองค์การ ส่วนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 ด้าน มีความเห็นจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยบุคคลกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพบว่า เพศ อายุ สถานภาพประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพงานไม่แตกต่างกัน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ควรให้ความสำคัญในการเพิ่มการฝึกอบรมหรือการดูงาน เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความเห็นและตัดสินใจเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน ทั้งนี้หัวหน้าควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ พร้อมให้คำปรึกษาที่เหมาะสมเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

นันทนา ทองแสน (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของความคาดหวังแยกตามรายด้านกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพบว่า องค์ประกอบของความคาดหวังตามรายด้านได้แก่ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าในทุกๆ ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน (ด้านผลการปฏิบัติงาน)

ณัฐวุฒิ นิกรพรอุดม (2558) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมการทำงาน รูปแบบการบริหารงาน และกระบวนการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาวัฒนธรรมการทำงาน ศึกษารูปแบบการบริหารงาน และศึกษาการศึกษากระบวนการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน ใน ด้านการใช้อำนาจของผู้บริหาร และด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีผลต่อคุณภาพชีวิต 2) ปัจจัยด้านรูปแบบบริหารงานในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านประเมินประสิทธิภาพ และด้านความสัมพันธ์ มีผลต่อคุณภาพชีวิต 3) ปัจจัยด้านกระบวนการทำงาน ในด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุง มีผลต่อคุณภาพชีวิต โดยได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ผู้บริหารควรใช้อำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม จะทำให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การเลื่อนตำแหน่งควรมีการจัดการอย่างยุติธรรม เป็นไปตามลำดับขั้นตอนอย่างเหมาะสม จะทำให้พนักงานพึงพอใจ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งสำคัญ เพราะส่งผลต่อการทำงานและประสิทธิภาพของงาน ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัท

อรณัส จิโนวัฒน์ (2557) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมการทำงาน แบบญี่ปุ่นและแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อทราบปัจจัยด้านที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน 2) วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 72.8 และพบว่าวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นด้านลักษณะความเป็นเพศ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นด้านลักษณะการใช้อำนาจ และวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ 3) แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 60.9 และพบว่าแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มากที่สุด รองลงมาคือ แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านรายได้และสวัสดิการ แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานตามลำดับ โดยได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ควรมีการศึกษาและทำความเข้าใจถึงความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างความสมดุลทางวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและรักษาไว้ซึ่งประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้มากขึ้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน รวมทั้งให้โอกาสในความเจริญก้าวหน้าของหน้าที่การงาน เพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าของทรัพยากรบุคคลของบริษัท ทำให้อัตราการขาด ลา มาสาย ของพนักงานมีแนวโน้มลดลง และเป็นการเพิ่มความรัก ความสามัคคีและสร้างความทุ่มเท ควรส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างอิสระ เพื่อสร้างแรงจูงใจ และสร้างจิตสำนึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ฮาร์ (Haar. 2018) ศึกษาเรื่อง พบว่าความสมดุลส่วนตัวและชีวิตการทำงานดีขึ้นจะทำให้สามารถทำงานด้วยพลังกำลังที่เต็มเปี่ยม และประสิทธิภาพในการทำงานก็ไม่ได้เปลี่ยนไป แต่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นและอาจส่งผลให้พนักงานมีความสำเร็จในอาชีพมากยิ่งขึ้น

ลันจาร์ โฮซาง ฮัมมัด (Lanja Hoshang Hamad. 2018) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของ คุณภาพชีวิตการทำงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและผลงานของพนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้พนักงานมีผลงานสูง จากการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (วิธีผสม) ประชากรรวมถึงพนักงานและผู้จัดการ 70 คนจากระดับต่างๆ ในเขตเคอร์ดิสถาน เมืองเออร์บิล ประเทศอิรัก แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงาน การศึกษานี้สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สูง มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญเชิงบวกระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงาน สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

อากเนส หวัง; และพีรเศรษฐ์ ชมภูมิ่ง (Agnieszka Wang and Peraset Chompuming. 2015) ศึกษาเรื่อง เมื่อวัฒนธรรมญี่ปุ่นและไทยพบกันในประเทศไทยวรรณกรรมบอกอะไรเรา เป็นการศึกษาวัฒนธรรมประจำชาติและองค์กรของญี่ปุ่นและไทยรวมถึง บริษัท ญี่ปุ่นในประเทศไทยที่มีลักษณะทางวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ พบว่า วัฒนธรรมขององค์กรระหว่างประเทศอาจซับซ้อนกว่าวัฒนธรรมประจำชาติ เนื่องจากวัฒนธรรมขององค์กรสามารถได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมประจำชาติที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์กรยังสามารถกำหนดได้โดยผู้ก่อตั้งหรือผู้จัดการขององค์กร ทำให้เห็นช่องว่างทางวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนระหว่างผู้จัดการชาวญี่ปุ่นและผู้ได้บังคับบัญชาชาวไทยใน บริษัท ญี่ปุ่นในประเทศไทย ประเทศไทยและญี่ปุ่นมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่อง “ความเป็นชาย” ชาวญี่ปุ่นให้ความสำคัญกับความสำเร็จและความท้าทาย พนักงานชาวญี่ปุ่นจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สื่อให้เห็นถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมแฝงอยู่ในรูปแบบวัฒนธรรมการบริหารงานของญี่ปุ่น และผู้จัดการชาวญี่ปุ่นมักจะคงรูปแบบการบริหารงานแบบญี่ปุ่นไว้ในสาขาต่างประเทศ แสดงถึงรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นที่มีบทบาทสูงในองค์กรต่างประเทศ

คาเมดะ (Kameda. 2013) ศึกษาเรื่อง บริษัทระดับโลกของญี่ปุ่น : การเปลี่ยนจากบริษัทข้ามชาติไปสู่ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารของญี่ปุ่นโดยกล่าวถึง โฮเรนโซ (Ho-Ren-So) หรือ Hokoku (Reporting), Renraku (Contacting) และ Sodan (Consulting) หมายถึง พื้นฐานของการสื่อสารทางธุรกิจญี่ปุ่น เป็นกระบวนการสื่อสารที่ต่อเนื่องและทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า โฮเรนโซเป็นแนวทางปฏิบัติในการสื่อสารทางธุรกิจที่มีลักษณะเฉพาะในวัฒนธรรมญี่ปุ่นซึ่งให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับความร่วมมือภายในกลุ่มซึ่งถือเป็นที่มาของความสำเร็จทางธุรกิจ และซับซ้อนทั้งในสังคมและวัฒนธรรม การพัฒนาความเข้าใจที่ซับซ้อนบางส่วนสามารถสร้างขึ้นจากจุดแข็งในการสื่อสารด้วยวาจาในการบริหารของญี่ปุ่นเช่น Ho-Ren-So

ถูกนำมาใช้เป็นระบบหลักของการสื่อสารเจรจาและการตัดสินใจที่เป็นเอกลักษณ์และมีคุณค่าซึ่ง
อยู่ในบริษัทญี่ปุ่น



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัลของบุคลากรคนไทยในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นเขตนิคมอุตสาหกรรม โดยการใช้วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้วิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. วิธีการศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการประมวลผล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานคนไทยอายุ 18-60 ปี ที่ทำงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น เขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน สามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของคอตแลนด์ (Cochran. 1977 : 78) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 สูตร ตรงจิตร (2559) ซึ่งสูตรในการคำนวณที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ

สูตร

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{E^2}$$

โดยที่ n แทน จำนวนขนาดตัวอย่าง

P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำลังสุ่ม (ผู้วิจัยใช้สัดส่วนที่ร้อยละ 50)

Z แทน ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (ระดับ .05)

E แทน ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้นคือร้อยละ 5 (E = 0.05)

$$\begin{aligned}\text{แทนค่าในสูตร} \quad n &= \frac{.50(1 - .5)(1.96)^2}{(.05)^2} \\ &= 384.16\end{aligned}$$

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีความเหมาะสมเพียงพอที่จะสามารถเป็นตัวแทนของประชากรเป้าหมายได้ โดยดำเนินการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ แต่เนื่องจากข้อจำกัดของจำนวนประชากรที่ชัดเจน คอมเรย์ และหลี (Comrey; and Lee. 1992) แนะนำว่าขนาดกลุ่มตัวอย่าง 300 ตัวอย่างเป็นจำนวนที่อยู่ในเกณฑ์ที่ดี เพื่อให้มีความเชื่อมั่นมากขึ้น และความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งกลุ่มตามจำนวนนิคมอุตสาหกรรม ในจังหวัดฉะเชิงเทรา 4 แห่ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

นิคมที่ 1 นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์

นิคมที่ 2 นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

นิคมที่ 3 นิคมอุตสาหกรรมทีเอฟดี

นิคมที่ 4 นิคมอุตสาหกรรมทีเอฟดี 2

ขั้นตอนที่ 2 ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) จำนวน 2 นิคม ซึ่งเป็นการเลือกตัวอย่างโดยไม่ใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

กลุ่มที่ 1 นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ประชากรในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น จำนวน 5 บริษัท จำนวน 200 คน

กลุ่มที่ 2 นิคมอุตสาหกรรมทีเอฟดี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ประชากรในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น จำนวน 5 บริษัท จำนวน 200 คน

วิธีการแจกแบบสอบถาม คือ ผู้วิจัยได้ขอคัดรายชื่อโรงงานในนิคมกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 จากทางสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมของแต่ละท้องที่และค้นหาบริษัทที่เป็นบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นจากรายชื่อทั้งหมดในนิคมอุตสาหกรรม จากนั้นได้โทรศัพท์สอบถามเบื้องต้นตรวจสอบแล้วว่ามีผู้บริหารญี่ปุ่นทำงานอยู่ด้วยและมีมาตรการการปรับการบริหารในยุคนออร์มัล จึงได้ขออนุญาตบริษัทเข้าเก็บแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จนครบตามจำนวน

วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษา 2 แบบ คือ

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ทั้งที่เป็นทฤษฎี แนวคิด การบริหาร หลักการ เครื่องมือ ตลอดจน เนื้อหาสาระสำคัญและผลงานที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารงานและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (Japanese Management) และคุณภาพชีวิต (Quality of Life = QOL) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Efficiency) ของพนักงาน

2. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือพนักงานอายุ 18-60 ปี ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ (เจ้าหน้าที่) จนถึงระดับผู้จัดการที่ทำงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จากการพิจารณาภายนอกและสอบถามข้อมูลเบื้องต้นแล้ว เป็นพนักงานที่มีช่วงอายุ และระดับของตำแหน่งงานซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 320 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามสำหรับพนักงานผู้ที่มีอายุ 18-60 ปีขึ้นไป และทำงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิด (Close-ended Response Question) เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทั่วไปของประชากรจำนวน 9 ข้อ ได้แก่

ข้อ 1 เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 2 ข้อ (Dichotomous Question)

ข้อ 2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 4 ข้อ (Multichotomous Question)

ข้อ 3 ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 4 ข้อ

ข้อ 4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรปัจจุบัน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ข้อ (Multichotomous Question)

ข้อ 5 สถานภาพการสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 3 ข้อ

ข้อ 6 ประเภทของธุรกิจ/อุตสาหกรรมการผลิต ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 4 ข้อ (Multichotomous Question)

ข้อ 7 แผนกที่สังกัด ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 9 ข้อ (Multichotomous Question)

ข้อ 8 ระดับของตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 3 ข้อ (Multichotomous Question)

ข้อ 9 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 6 ข้อ (Multichotomous Question)

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น (Japanese Management) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านระบบอาวุโส และการสื่อสารแบบญี่ปุ่นด้านหลัก Horenso ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดจำนวน 11 ข้อ ใช้วิธีการให้คะแนนแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยกำหนดค่าคะแนนความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

การแปลผลแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นในด้านการทำงานเป็นทีม ด้านระบบอาวุโส และการสื่อสารแบบญี่ปุ่นด้านหลัก Horenso ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยอาศัยสูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549)

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

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นด้านการทำงานเป็นทีม ด้านระบบอาวุโส และด้านหลัก Horenso ด้วยค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นด้านการทำงานเป็นทีม ด้านระบบอาวุโส และด้านหลัก Horenso มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นด้านการทำงานเป็นทีม ด้านระบบอาวุโส และด้านหลัก Horenso มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นด้านการทำงานเป็นทีม ด้านระบบอาวุโส และด้านหลัก Horenso มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นด้านการทำงานเป็นทีม ด้านระบบอาวุโส และด้านหลัก Horenso มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นด้านการทำงานเป็นทีม ด้านระบบอาวุโส และด้านหลัก Horenso มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิต(Quality of Life = QOL) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดจำนวน 11 ข้อ ใช้วิธีการให้คะแนนแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยกำหนดค่าคะแนนความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

การแปลผลแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยอาศัยสูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2549)

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

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน มีความเหมาะสมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน มีความเหมาะสมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงาน (Efficiency) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดจำนวน 10 ข้อ ใช้วิธีการให้คะแนนแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยกำหนดค่าคะแนนความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

การแปลผลแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานใน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยอาศัยสูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2549)

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

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานใน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ด้วยค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานใน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานใน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานใน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานใน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานใน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (Japanese Management) และคุณภาพชีวิต (Quality of Life = QOL) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Efficiency) ของพนักงาน

2) สร้างคำถามการบริหารงานและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (Japanese Management) และคุณภาพชีวิต (Quality of Life = QOL) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Performance Efficiency) ของพนักงาน

3) นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบข้อคำถามและสอบถามความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	ผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่ง
1	ดร. เอ็ม พงษ์ทอง	อาจารย์ประจำหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น/รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
2	ดร. จริยาภรณ์ ศรีสังวาลย์	อาจารย์ประจำหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
3	ดร. รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์	อาจารย์ประจำหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

4) นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้ว หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Item Objective Congruence (IOC) ในการพิจารณาความเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในทุกข้อคำถามนั้น มีค่าเท่ากับ 1.00 หากข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 จะคัดเลือกไว้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 จะพิจารณาปรับปรุง หรือไม่นำมาใช้ โรวินเนลลี; และแฮมเบิลตัน (Rovinelli; and Hambleton. 1977) ดังตารางที่ 4 - ตารางที่ 6

1. วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น (Japanese Management)

ตารางที่ 4 IOC Test วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น (Japanese Management)

วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น (Japanese Management)	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	$\bar{x}$	สรุปผล
	1	2	3			
ด้านการทำงานเป็นทีม						
1. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจเพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์กร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้ให้กำลังใจและให้ความร่วมมือกับท่านให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านระบบอาวุโส						
1. บริษัทมีนโยบายการจ้างงานจนถึงเกษียณอายุ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. บริษัทมีการจ้างงานสำหรับพนักงานหรือผู้บริหารที่แม่เกษียรอายุไปแล้ว	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. บริษัทมีการสอนงานแบบระบบรุ่นพี่สอนงานรุ่นน้อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. บริษัทของท่านให้ความสำคัญกับการเคารพกับผู้ที่อาวุโสกว่า	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านหลัก Horenso						
1. ท่านคิดว่าการสื่อสารภายในองค์กรมีลักษณะเป็นกันเองอย่างสุภาพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. ในองค์กรของท่านมีการรายงานผลการปฏิบัติงานทำให้งานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการรายงานความคืบหน้าของงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. พนักงานมีการปรึกษาและให้คำแนะนำกันอยู่เป็นประจำ	1	1	1	3	1	ใช้ได้

หมายเหตุ : ค่า IOC = $11/11 = 1$

สรุปว่า วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น (Japanese Management) และรายชื่อ = ใช้ได้

2. คุณภาพชีวิต (Quality of Life = QOL)

ตารางที่ 5 IOC Test คุณภาพชีวิต (Quality of Life = QOL)

คุณภาพชีวิต (Quality of Life = QOL)	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	$\bar{x}$	สรุปผล
	1	2	3			
ด้านรายได้และผลตอบแทน						
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. องค์กรของท่านมีระบบการประเมินค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						
1. ท่านมีความรู้สึกก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. องค์กรของท่านมีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
3. ท่านได้รับโอกาสและการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมพัฒนาทักษะต่างๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เหมาะสมกับหน้าที่การงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน						
1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับสามารถทำสำเร็จในเวลาโดยไม่ต้องนำกลับมาทำที่บ้านด้วย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. ท่านสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกทุกคนในครอบครัว	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. ท่านสามารถเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นได้เสมอ เช่น งานประจำปี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. ท่านสามารถบริหารจัดการด้านการเงินส่วนตัวได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้

หมายเหตุ : ค่า IOC = $10.67/11 = 0.97$

สรุปว่า คุณภาพชีวิต (Quality of Life = QOL) และรายข้อ = ใช้ได้

3. ประสิทธิภาพการทำงาน (Efficiency)

ตารางที่ 6 IOC Test ประสิทธิภาพการทำงาน (Efficiency)

ประสิทธิภาพการทำงาน (Efficiency)	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	$\bar{x}$	สรุปผล
	1	2	3			
ด้านคุณภาพของงาน						
1. ผลงานที่ปฏิบัติออกมามีคุณภาพ ถูกต้อง เรียบร้อย ทันเวลา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. ผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้นเป็นไปตาม มาตรฐานที่กำหนดไว้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. มีการตรวจสอบคุณภาพของงานสินค้าก่อน/ ส่งออกไปทุกครั้ง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านปริมาณงาน						
1. มีปริมาณงานที่กำหนด สมดุลกับอัตรากำลัง พนักงานในหน่วยงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. งานที่ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและเป็นไป ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. งานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านเวลา						
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จภายใน ระยะเวลาที่กำหนด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. ท่านมีการบริหารเวลาได้เป็นอย่างดีในกรณีที่ มีงานเร่งด่วน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. ท่านสามารถเรียงลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. ท่านสามารถปรับปรุงการทำงานของ ท่านให้ รวดเร็วขึ้นอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้

หมายเหตุ : ค่า IOC = $10/10 = 1$

สรุปว่า ประสิทธิภาพการทำงาน (Efficiency) และรายข้อ = ใช้ได้

จากตารางที่ 4 - ตารางที่ 6 ผลการตรวจแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ โดย IOC Test พบว่าแบบสอบถามที่จะนำไปใช้มีค่า IOC ที่สามารถนำไปใช้ในการทำแบบสอบถามได้ และนำไปใช้วัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต่อไป

5) วัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลอง (Tryout) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ พนักงานคนไทยอายุ 18-60 ปีในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ที่อยู่นอกพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 30 ชุด ตรวจสอบความเป็นปรนัย และความสมบูรณ์ของข้อคำถาม เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Model) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient ครอนบาค (Cronbach, 1990) และใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา ยอมรับที่ค่า α มากกว่า และเท่ากับ 0.7 (Cortina, 1993)

สูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach มีดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	หมายถึง	ค่าความสอดคล้องภายใน
	n	หมายถึง	จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม
	S_i^2	หมายถึง	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
	S_t^2	หมายถึง	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งหมด

โดยแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเชิงคุณลักษณะ และสำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 ถึงตอนที่ 4 ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นระดับความคิดเห็นกำหนดให้มีค่าแอลฟาไม่น้อยกว่า 0.7 กอร์ตินา (Cortina, 1993) จากการทำ Pre-Test ได้ค่าแอลฟา 0.939 ซึ่งเป็นที่ยอมรับได้

6) นำเครื่องมือที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ และปรับปรุงแก้ไขจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของข้อมูล และประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติ ในการทดสอบความสัมพันธ์และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้ในการบรรยายคุณลักษณะ และคุณสมบัติของประชากร

1.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะของตัวแปร

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัลของบุคลากรคนไทยในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามได้จำนวน 320 ชุด ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ในการกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมตามแนวคิดของคอมเรย์; และหลี (Comrey; and Lee. 1992) ที่แนะนำว่ากลุ่มตัวอย่างที่จำนวน 300 ตัวอย่างอยู่ในเกณฑ์ดี ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา 320 คน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีผลสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นและสถิติเชิงพรรณนา

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 3 สรุปข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	หมายถึง	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
B	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ
β	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบที่ ค่าที่ใช้พิจารณา t-Distribution
X^2	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบไคสแควร์
df	หมายถึง	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
SE	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
SS	หมายถึง	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
F-Ratio	หมายถึง	ค่าที่ใช้พิจารณา F-Distribution
F-Prop.,p	หมายถึง	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
—————→	หมายถึง	ตัวแปรต้นส่งผลต่อตัวแปรตาม
-----→	หมายถึง	ตัวแปรต้นไม่ส่งผลต่อตัวแปรตาม

ตอนที่ 1 ผลการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นและสถิติเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

ผลการสำรวจข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานคนไทยในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน(ปี) สถานภาพการสมรส ประเภทของธุรกิจ/อุตสาหกรรมผลิต แผนกที่สังกัด ระดับของตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล (เพศ)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง	151	47.19
ชาย	169	52.81
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 7 กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนใกล้เคียงกัน เป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง โดยเป็นชายจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 52.81 และผู้หญิงจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 47.19

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล (อายุ)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18-30 ปี	90	28.13
31-40 ปี	164	51.25
41-50 ปี	55	17.19
51-60 ปี	11	3.43
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี โดยมีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 51.25 รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 18-30 ปี มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 28.13 พนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 17.19 และพนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 51-60 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.43

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	10	3.12
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	120	37.50
ปริญญาตรี	174	54.38
สูงกว่าปริญญาตรี	16	5.00
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 9 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 54.38 รองลงมาคือพนักงานที่สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.12

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล (ระยะเวลาการทำงาน)

ระยะเวลาการทำงาน (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	8	2.50
1-3 ปี	63	19.69
4-6 ปี	68	21.25
7-9 ปี	71	22.18
10 ปีขึ้นไป	110	34.38
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 10 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 34.38 รองลงมาคือพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 7-9 ปี มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 22.18 พนักงานที่ระยะเวลาการทำงาน 4-6 ปี มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 พนักงานที่ระยะเวลาการทำงาน 1-3 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.69 และพนักงานที่ระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล (สถานภาพการสมรส)

สถานภาพทางครอบครัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	152	47.50
สมรส	152	47.50
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	16	5.00
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 11 กลุ่มตัวอย่าง มีพนักงานที่มีสถานภาพโสดกับสถานภาพสมรสมากที่สุด มีจำนวน 152 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 47.50 และพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล (ประเภทของธุรกิจ/อุตสาหกรรมผลิต)

ประเภทของธุรกิจ/อุตสาหกรรมผลิต	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า	26	8.12
ชิ้นส่วนรถยนต์	107	33.44
ชิ้นส่วนยานยนต์	63	19.69
อื่นๆ	124	38.75
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 12 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ประกอบประเภทของธุรกิจเป็นประเภทอื่นๆ (เช่น ผลิตชิ้นส่วนและประกอบเครื่องจักร, ออกแบบและผลิตแม่พิมพ์ เป็นต้น) มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 38.75 รองลงมาคือประเภทชิ้นส่วนรถยนต์ มีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 33.44 ประเภทชิ้นส่วนยานยนต์ มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.69 และชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.12

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล (แผนกที่ทำงานสังกัด)

แผนกที่ทำงานสังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ฝ่ายผลิต	95	29.69
ฝ่ายบุคคล/ทรัพยากรมนุษย์	38	11.88
ฝ่ายขาย	12	3.75
ฝ่ายจัดซื้อ	20	6.25

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล (แผนกที่ท่่านสังกัด) (ต่อ)

แผนกที่ท่่านสังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ฝ่ายบัญชี	15	4.69
ฝ่ายคุณภาพ	32	10.00
ฝ่ายวางแผนการผลิต	35	10.94
ฝ่ายคลังสินค้า	12	3.75
อื่นๆ.....	61	19.05
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 13 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นพนักงานฝ่ายผลิต มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 29.69 รองลงมาคืออื่นๆ (เช่น ผลิตชิ้นส่วนและประกอบเครื่องจักร, ออกแบบและผลิตแม่พิมพ์ เป็นต้น) มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05 ฝ่ายบุคคล/ทรัพยากรมนุษย์ มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.88 ฝ่ายวางแผนการผลิต มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.94 ฝ่ายคุณภาพ มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ฝ่ายจัดซื้อ มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ฝ่ายบัญชี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.69 และฝ่ายขายกับฝ่ายคลังสินค้า มีจำนวน 12 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 3.75

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล (ระดับของตำแหน่งงาน)

ระดับของตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ (เจ้าหน้าที่)	143	44.69
ระดับหัวหน้างาน (Leader, Foreman, Chief, Supervisor)	144	45.00
ระดับผู้จัดการ (ผู้จัดการแผนก, ผู้จัดการฝ่าย)	33	10.31
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 14 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ในระดับของตำแหน่งงานเป็น ระดับหัวหน้างาน (Leader, Foreman, Chief, Supervisor) มีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาคือ ระดับปฏิบัติการ(เจ้าหน้าที่) มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 44.69 และระดับผู้จัดการ (ผู้จัดการแผนก, ผู้จัดการฝ่าย) มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.31

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล (รายได้เฉลี่ยต่อเดือน)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10,000 บาทหรือต่ำกว่า	5	1.56
10,001-20,000 บาท	89	27.81
20,001-30,000 บาท	110	34.38
30,001-40,000 บาท	37	11.56
40,001-50,000 บาท	42	13.13
มากกว่า 50,000 บาท	37	11.56
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 15 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นผู้มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 34.38 รองลงมาคือผู้มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 27.81 ผู้ที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.13 ผู้ที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 30,001-40,000 บาท กับ มากกว่า 50,000 บาท มีจำนวน 37 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 11.56 และผู้มีรายได้ 10,000 บาท หรือต่ำกว่า มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.56

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลของวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น ประกอบด้วย ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านระบบอาวุโส ด้านหลัก Hourenso ที่เกี่ยวกับของวัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	Mean	S.D.	การแปลผล
บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจเพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์กร	3.70	0.870	มาก
หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายเสมอ	3.85	0.834	มาก
หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้ให้กำลังใจและความร่วมมือกับท่านให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.94	0.832	มาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวม	3.83	0.748	มาก

จากตารางที่ 16 ความคิดเห็นรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้ให้กำลังใจและความร่วมมือกับท่านให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายเป็นอันดับแรก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.94 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายเสมอ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.85 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจเพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.70 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านระบบอาวุโส

ด้านระบบอาวุโส	Mean	S.D.	การแปลผล
บริษัทมีนโยบายการจ้างงานจนถึงเกษียณอายุ	4.28	0.785	มากที่สุด
บริษัทมีการจ้างงานสำหรับพนักงานหรือผู้บริหารที่แม่เกษียณอายุไปแล้ว	3.57	1.145	มาก
บริษัทมีการสอนงานแบบระบบรุ่นพี่สอนงานรุ่นน้อง	3.82	0.864	มาก
บริษัทของท่านให้ความสำคัญกับการเคารพและยอมรับกับผู้ที่อาวุโสกว่า	3.91	0.822	มาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวม	3.90	0.654	มาก

จากตารางที่ 17 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านระบบอาวุโสอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บริษัทมีนโยบายการจ้างงานจนถึงเกษียณอายุ เป็นอันดับแรก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 4.28 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ บริษัทของท่านให้ความสำคัญกับการเคารพและยอมรับกับผู้ที่อาวุโสกว่า โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.91 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก บริษัทมีการสอนงานแบบระบบรุ่นพี่สอนงานรุ่นน้อง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.82 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และบริษัทมีการจ้างงานสำหรับพนักงานหรือผู้บริหารที่แม่เกษียณอายุไปแล้ว โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.57 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านหลัก Hourenso

ด้านหลัก Hourenso	Mean	S.D.	การแปลผล
ท่านคิดว่าการสื่อสารภายในองค์กรมีลักษณะเป็นกันเองอย่างสุภาพ	3.75	0.765	มาก
ในองค์กรของท่านมีการรายงานผลการปฏิบัติงานทำให้งานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น	3.90	0.781	มาก
องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการรายงานความคืบหน้าของงาน	4.03	0.811	มาก
พนักงานมีการปรึกษาและให้คำแนะนำกันอยู่เป็นประจำ	3.94	0.847	มาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวม	3.90	0.660	มาก

จากตารางที่ 18 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านหลัก Hourenso อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พนักงานรู้สึกว่าการสื่อสารภายในองค์กรให้ความสำคัญกับการรายงานความคืบหน้าของงานเป็นอันดับแรก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 4.03 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ พนักงานมีการปรึกษาและให้คำแนะนำกันอยู่เป็นประจำ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.94 ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ในองค์กรของท่านมีการรายงานผลการปฏิบัติงานทำให้งานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.90 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และท่านคิดว่าการสื่อสารภายในองค์กรมีลักษณะเป็นกันเองอย่างสุภาพ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.75 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลของคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านรายได้และผลตอบแทน

ด้านรายได้และผลตอบแทน	Mean	S.D.	การแปลผล
ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.74	0.749	มาก
ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.62	0.767	มาก
องค์การของท่านมีระบบการประเมินค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	3.58	0.882	มาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวม	3.64	0.712	มาก

จากตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับของคุณภาพชีวิต ด้านรายได้และผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นอันดับแรก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.74 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.62 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และองค์การของท่านมีระบบการประเมินค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.58 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	Mean	S.D.	การแปลผล
ท่านมีความรู้สึกก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.54	0.848	มาก
องค์การของท่านมีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทุกตำแหน่งงานที่เป็นธรรม	3.39	0.897	ปานกลาง
ท่านได้รับโอกาสและการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมพัฒนาทักษะต่างๆ	3.54	1.315	มาก
ท่านได้รับโอกาสและสนับสนุนในการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เหมาะสมกับหน้าที่การงาน	3.32	1.022	ปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวม	3.45	0.803	มาก

จากตารางที่ 20 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับของคุณภาพชีวิต ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความรู้สึกก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน กับ รู้สึกได้รับโอกาสและการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมพัฒนาทักษะต่างๆ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.54 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ องค์กรการของท่านมีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทุกตำแหน่งงานที่เป็นธรรม โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.39 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานรู้สึกว่าได้มีโอกาสและสนับสนุนในการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เหมาะสมกับหน้าที่การงาน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.32 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน	Mean	S.D.	การแปลผล
ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำสำเร็จในเวลาโดยไม่ต้องนำกลับมาทำที่บ้านด้วย	3.83	0.819	มาก
ท่านสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกทุกคนในครอบครัว	4.06	0.794	มาก
ท่านสามารถเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นได้เสมอ เช่น งานประจำปี	4.06	0.757	มาก
ท่านสามารถบริหารจัดการด้านการเงินส่วนตัวได้	4.00	0.759	มาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวม	3.99	0.565	มาก

จากตารางที่ 21 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับของคุณภาพชีวิต ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พนักงานรู้สึกที่สามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกทุกคนในครอบครัวกับสามารถเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นได้เสมอ เช่น งานประจำปี ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 4.06 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ พนักงานรู้สึกสามารถบริหารจัดการด้านการเงินส่วนตัวได้ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 4.00 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และพนักงานรู้สึกปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำสำเร็จในเวลาโดยไม่ต้องนำกลับมาทำที่บ้านด้วย โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.83 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลของประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	Mean	S.D.	การแปลผล
ผลการปฏิบัติงาน/สินค้าออกมามีคุณภาพ ถูกต้องเรียบร้อย ทันเวลา	4.00	0.693	มาก
ผลการปฏิบัติงาน/สินค้าเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้	4.03	0.676	มาก
มีการตรวจสอบคุณภาพของงาน/สินค้าก่อนส่งออกไปทุกครั้ง	4.05	0.741	มาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวม	4.03	0.614	มาก

จากตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยคิดเห็นรวมเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีการตรวจสอบคุณภาพของงาน/สินค้าก่อนส่งออกไปทุกครั้ง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 4.05 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงาน/สินค้าเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 4.03 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผลการปฏิบัติงาน/สินค้าออกมามีคุณภาพ ถูกต้องเรียบร้อย ทันเวลา มีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 4.00 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	Mean	S.D.	การแปลผล
มีปริมาณงานที่กำหนด สมดุลกับอัตรากำลังพนักงานในหน่วยงาน	3.79	0.802	มาก
งานที่ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.88	0.735	มาก
งานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร	3.97	0.729	มาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวม	3.88	0.654	มาก

จากตารางที่ 23 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.97 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.88 ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก และพนักงานรู้สึกว่าปริมาณงานที่กำหนด สมดุลกับอัตรากำลังพนักงานในหน่วยงาน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.79 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา

ด้านเวลา	Mean	S.D.	การแปลผล
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จภายใน ระยะเวลาที่กำหนด	4.13	0.683	มาก
ท่านมีการบริหารเวลาได้เป็นอย่างดีในกรณีที่ มีงานเร่งด่วน	4.05	0.704	มาก
ท่านสามารถเรียงลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด	4.13	0.665	มาก
ท่านสามารถปรับปรุงการทำงานของ ท่านให้ รวดเร็วขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.08	0.617	มาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวม	4.10	0.579	มาก

จากตารางที่ 24 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการด้านเวลา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยคิดเห็นรวมเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดกับ สามารถเรียงลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 4.13 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ พนักงานรู้สึกสามารถปรับปรุงการทำงานของ ท่านให้รวดเร็ว ขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นรวมเท่ากับ 4.08 ระดับความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก และพนักงานรู้สึกว่ามีการบริหารเวลาได้เป็นอย่างดีในกรณีที่ มีงานเร่งด่วน โดยมีค่า คะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นรวมเท่ากับ 4.05 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. การบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวโนร์มัล
2. การบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านระบบอาวุโส ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวโนร์มัล
3. การบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านหลักโฮเร็นโซ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวโนร์มัล
4. คุณภาพชีวิต ด้านรายได้และผลตอบแทน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวโนร์มัล
5. คุณภาพชีวิต ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวโนร์มัล
6. คุณภาพชีวิต ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวโนร์มัล

การทดสอบสมมติฐานข้อ 1-6 ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือในการวิจัยโดยการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวโนร์มัล โดยมีตัวแปรต้นเป็นวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นและคุณภาพชีวิต พบว่าตัวแปรต้นมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามดังต่อไปนี้

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นและคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนิวโนร์มัลของบุคลากรคนไทยบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา

ปัจจัย	ค่าคงที่	การบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น			คุณภาพชีวิต		
		ด้านการทำงานเป็นทีม	ด้านระบบอาวุโส	ด้านหลัก Hourenso	ด้านรายได้และผลตอบแทน	ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน
S.E.	0.165	0.039	0.044	0.049	0.043	0.036	0.042
B	1.179	-0.096	0.013	0.366	-0.046	0.094	0.391
β	-	-0.138	0.016	0.462	-0.063	0.143	0.421
t	7.159	-2.445	0.285	7.448	-1.071	2.607	9.247
Sig.	0.000	0.015	0.776	0.000	0.285	0.010	0.000
Tolerance	-	0.475	0.498	0.391	0.440	0.496	0.724
VIF	-	2.107	2.007	2.557	2.275	2.015	1.382

หมายเหตุ : $R^2 = 0.530$, $F = 58.723$, $*p < 0.05$, $R = 0.728$

โดยใช้สูตรการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ จากสมการ

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

เมื่อ	Y'	แทน	ตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพการทำงาน)
	a	แทน	ค่าคงที่ของสมการ
	$b_1, b_2 \dots b_k$	แทน	ค่าน้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ
	$X_1, X_2 \dots X_k$	แทน	ตัวแปรต้น ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ (ด้านการงานเป็นทีม, ด้านระบบอาวุโส, ด้านหลักโฮเร็นโซ, ด้านรายได้และผลตอบแทน, ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน)
	k	แทน	จำนวนตัวแปรต้น

เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้รูปแบบสมการของการศึกษา ดังนี้

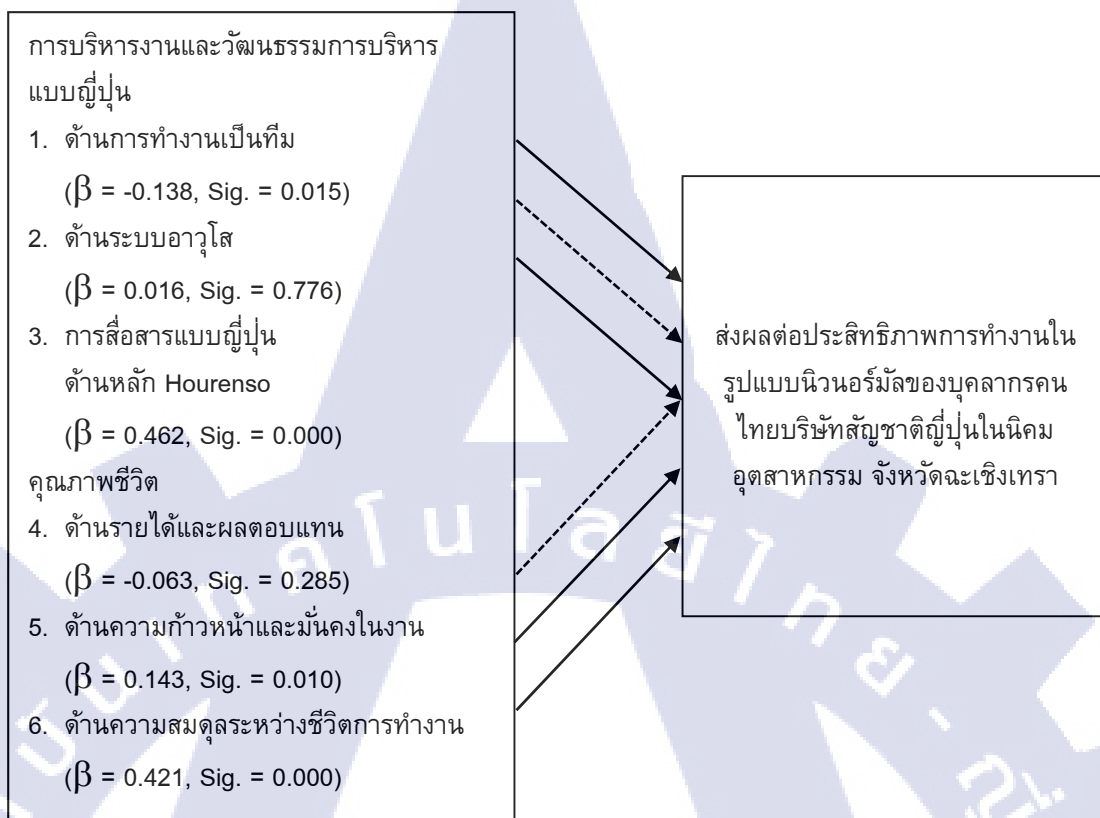
$$Y' = 1.179 + (-0.096)(\text{ด้านการงานเป็นทีม}) + 0.366 (\text{การสื่อสารแบบญี่ปุ่น ด้านหลักโฮเร็นโซ}) + 0.094(\text{ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน}) + 0.391 (\text{ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน})$$

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่า หากปัจจัยด้านการงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ ประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัลของบุคลากรคนไทยจะลดลง 0.096 หน่วย หากปัจจัยด้านหลักโฮเร็นโซเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ ประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัลของบุคลากรคนไทยจะเพิ่มขึ้น 0.366 หน่วย หากปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ ประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัลของบุคลากรคนไทยจะเพิ่มขึ้น 0.094 หน่วย หากปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ ประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัลของบุคลากรคนไทยจะเพิ่มขึ้น 0.391 หน่วย

จากตารางที่ 25 ผลจากวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัลของบุคลากรคนไทยบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการงานเป็นทีม (Sig. = 0.015) ด้านหลัก Hourenso (Sig. = 0.000) คุณภาพชีวิต ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง (Sig. = 0.010) และด้านความ

สมดุระหว่างชีวิตการทำงาน (Sig. = 0.000) ส่วนด้านระบบอาวุโสกับด้านรายได้และผลตอบแทน เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัล

เมื่อพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัล พบว่า ปัจจัยด้านหลักโฮเร็นโซ ($\beta = 0.462$) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัล มากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัล ($\beta = 0.421$) และปัจจัยด้านด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัล ($\beta = 0.143$) ตามลำดับ แต่การบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเบต้าเท่ากับ -0.138 ซึ่งค่าเบต้าที่ติดลบแสดงให้เห็นถึงการการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทางตรงกันข้าม นั่นคือ หากแม้จะมีการบริหารด้านการการทำงานเป็นทีม แต่ก็ไม่สามารถทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้นได้ อาจเนื่องมาจากการการทำงานเป็นทีมที่อาจขาดประสิทธิภาพเช่น การแบ่งสรรหน้าที่ไม่ชัดเจนหรือบุคลากรในทีมขาดความเข้าใจจึงส่งผลให้ศักยภาพการทำงานเป็นทีมลดลง ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติทัช เขียวจะอ่อน; และธีระวัฒน์ จันทิก (2560) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพได้นั้น สมาชิกทุกคนในทีมควรต้องเข้าใจหลักการทำงานเป็นทีม และต้องมีผู้นำทีมที่มีทักษะและวิสัยทัศน์ที่ดี ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด ($R^2 = 0.530$) แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นด้านหลักโฮเร็นโซ (Horenso) และคุณภาพชีวิต ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัลของบุคลากรคนไทยบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา ทำให้ตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 53.00 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 53.00 นอกจากนี้จากการวิเคราะห์ด้าน Multicollinearity ซึ่งมีวิธีการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่อยู่หลายแนวทางประสิทธิ์ สันติกาญจน์ (2551) โดยการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ โดยใช้ค่าทางสถิติ Variance Inflation Factor (VIF) คือค่าที่สภาพของตัวแปรในสมการมีความสัมพันธ์กัน หากค่า VIF ที่เกิน 5.0 หมายความว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง และค่า Tolerance ควรค่าไม่น้อยกว่า 0.10 เคลียนบาร์ม; และคณะ (Kleinbaum. et al. 1998) ผลคือ ค่าของ VIF ของตัวแปรต้นทั้งหมดมีค่าอยู่ในระดับ 1.382-2.557 เท่ากับไม่เกินเกณฑ์ 5.0 และผลของ Tolerance มีค่าอยู่ในระดับ 0.391-0.724 สูงกว่าเกณฑ์ > 0.10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ต่อกันแบบไม่มีนัยสำคัญ (Zikmund; et al. 2010)



รูปที่ 7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานใน
รูปแบบนิวนอร์มัลของบุคลากรคนไทยบริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัด
ฉะเชิงเทรา

จากรูปที่ 7 แสดงถึงผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานใน
รูปแบบนิวนอร์มัลของบุคลากรคนไทยบริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงาน
แบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม (Sig. = 0.015) ด้านหลัก Hourenso (Sig. = 0.000) คุณภาพ
ชีวิต ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง (Sig. = 0.010) และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน
(Sig. = 0.000) แต่ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัลของบุคลากร
คนไทยบริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา คือ การบริหารงานแบบญี่ปุ่น
และวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านระบบอาวุโส (Sig. = 0.776) และคุณภาพชีวิต ด้านรายได้
และผลตอบแทน (Sig. = 0.285) ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถอธิบายด้วยตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 26 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลลัพธ์	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. การบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวโนร์มัล	Multiple Regression Analysis	0.015	ยอมรับสมมติฐาน
2. การบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นด้านระบบอาวุโส ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวโนร์มัล		0.776	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. การบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นด้านหลักโฮเร็นโซ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวโนร์มัล		0.000	ยอมรับสมมติฐาน
4. คุณภาพชีวิตด้านรายได้และผลตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวโนร์มัล		0.285	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวโนร์มัล		0.010	ยอมรับสมมติฐาน
6. คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวโนร์มัล		0.000	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 26 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนิวโนร์มัลของบุคลากรคนไทยบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ การบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านหลัก Hourenso และคุณภาพชีวิต ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1, 3, 5 และ 6)

บทที่ 5

บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัลของบุคลากรคนไทยบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) จำนวนทั้งสิ้น 320 ชุด สามารถสรุปผลการวิจัย โดยเรียงลำดับการนำเสนอไว้ดังนี้ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 320 คน สรุปได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพทางครอบครัว โสดและสมรส เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป บริษัทประกอบประเภทของธุรกิจประเภทอื่นๆ (เช่น ผลิตชิ้นส่วนและประกอบเครื่องจักร, ออกแบบและผลิตแม่พิมพ์ เป็นต้น) บุคลากรสังกัดในฝ่ายผลิต ตำแหน่งงานอยู่ในระดับหัวหน้างาน (Leader, Foreman, Chief, Supervisor) และมีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการทำงานเป็นทีม

1.1 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจเพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ยที่ 3.70

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายเสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ยที่ 3.85

1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้ให้กำลังใจและความร่วมมือกับท่านให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ยที่ 3.94

2. ด้านระบบอาวุโส

2.1 ด้านระบบอาวุโส พบว่า การมีนโยบายการจ้างงานจนถึงเกษียณอายุ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรวมเฉลี่ยที่ 4.28

2.2 ด้านระบบอาวุโส พบว่า การจ้างงานสำหรับพนักงานหรือผู้บริหารที่แม่เกษียณอายุไปแล้ว มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ยที่ 3.57

2.3 ด้านระบบอาวุโส พบว่า การสอนงานแบบระบบรุ่นพี่สอนงานรุ่นน้อง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ยที่ 3.82

2.4 ด้านระบบอาวุโส พบว่า การให้ความสำคัญกับการเคารพและยอมรับกับผู้ที่อาวุโสกว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ย 3.91

3. การสื่อสารแบบญี่ปุ่น ด้านหลัก Hourenso

3.1 ด้านด้านหลัก Hourenso พบว่า การสื่อสารภายในองค์กรมีลักษณะเป็นกันเองอย่างสุภาพ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ย 3.75

3.2 ด้านหลัก Hourenso พบว่า มีการรายงานผลการปฏิบัติงานทำให้งานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ย 3.90

3.3 ด้านหลัก Hourenso พบว่า การให้ความสำคัญกับการรายงานความคืบหน้าของงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ย 4.03

3.4 ด้านหลัก Hourenso พบว่า มีการปรึกษาและให้คำแนะนำกันอยู่เป็นประจำ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ย 3.94

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต จากการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านรายได้และผลตอบแทน

1.1 ด้านรายได้และผลตอบแทน พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ย 3.74

1.2 ด้านรายได้และผลตอบแทน พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ย 3.62

1.3 ด้านรายได้และผลตอบแทน พบว่า การมีระบบการประเมินค่าตอบแทนที่เป็นธรรมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ย 3.58

2. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

2.1 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า มีความรู้สึกก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ย 3.54

2.2 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า มีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทุกตำแหน่งงานที่เป็นธรรม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยรวมเฉลี่ย 3.39

2.3 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า ได้รับโอกาสและการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมพัฒนาทักษะต่างๆ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ย 3.54

2.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า ได้รับโอกาสและสนับสนุนในการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เหมาะสมกับหน้าที่การงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยรวมเฉลี่ย 3.32

3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน

3.1 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน พบว่า ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำสำเร็จในเวลาโดยไม่ต้องนำกลับมาทำที่บ้านด้วย ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ย 3.83

3.2 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน พบว่า สามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกทุกคนในครอบครัว ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ย 4.06

3.3 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน พบว่า สามารถเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นได้เสมอ เช่น งานประจำปี ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ย 4.06

3.4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน พบว่า สามารถบริหารจัดการด้านการเงินส่วนตัวได้ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ย 4.00

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน

1.1 ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ผลการปฏิบัติงาน/สินค้าออกมามีคุณภาพ ถูกต้อง เรียบร้อย ทันเวลา ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ย 4.00

1.2 ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ผลการปฏิบัติงาน/สินค้าเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ย 4.03

1.3 ด้านคุณภาพของงาน พบว่า มีการตรวจสอบคุณภาพของงานสินค้าก่อนส่งออกไปทุกครั้ง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ย 4.05

2. ด้านปริมาณงาน

2.2 ด้านปริมาณงาน พบว่า มีปริมาณงานที่กำหนด สมดุลกับอัตรากำลังพนักงานในหน่วยงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ย 3.79

2.3 ด้านปริมาณงาน พบว่า งานที่ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ย 3.88

2.4 ด้านปริมาณงาน พบว่า งานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ย 3.97

3. ด้านเวลา

3.1 ด้านเวลา พบว่า สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ย 4.13

3.2 ด้านเวลา พบว่า มีการบริหารเวลาได้เป็นอย่างดีในกรณีที่ม้งานเร่งด่วน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ย 4.05

3.3 ด้านเวลา พบว่า ท่านสามารถเรียงลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ย 4.13

3.4 ด้านเวลา พบว่า สามารถปรับปรุงการทำงานของท่านให้รวดเร็วขึ้นอย่างต่อเนื่อง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรวมเฉลี่ย 4.08

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวโนร์มัล

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 การบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านระบบอาวุโส ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวโนร์มัล

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยด้านระบบอาวุโสไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 3 การบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านหลักโฮเร็นโซ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวโนร์มัล

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ด้านหลักโฮเร็นโซ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิต ด้านรายได้และผลตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวโนร์มัล

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยด้านรายได้และผลตอบแทนไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 5 คุณภาพชีวิต ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัล

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานที่ 6 คุณภาพชีวิต ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัล

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม ($\beta = -0.138$, Sig. = 0.015) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัล เนื่องจากการทำงานเป็นทีม เป็นหัวใจหลักของวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น เนื่องจากชาวญี่ปุ่นส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการทำงานแบบกลุ่ม เมื่อพนักงานมีการทำงานเป็นทีมมากขึ้นย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นตามมา แต่ในด้านตรงข้ามเนื่องจากค่าเบต้าติดลบ แสดงให้เห็นถึงการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทางตรงกันข้าม ซึ่งอาจจะมีผลมาจากการขาดการติดต่อสื่อสารที่ดี การแบ่งสรรหน้าที่ยาน หรือ อาจเป็นเพราะความแตกต่างด้านรูปแบบการทำงานของคนไทยที่แตกต่างกับของชาวญี่ปุ่น เป็นต้น สอดคล้องกับคาเมดะ (Kameda. 2013) กล่าวว่า วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นเน้นการติดต่อสื่อสารกันอยู่ตลอดเวลา โดยการสื่อสารนั้นจะเป็นการสื่อสารที่ขอคำปรึกษาหรือขอคำแนะนำจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือรุ่นพี่ของตนระหว่างทำงาน ซึ่งลักษณะของการปรึกษา ขอคำแนะนำและการรายงานผลมีลักษณะการทำงานเป็นทีม ตามวัฒนธรรมการทำงานแบบชาวญี่ปุ่น

2. การบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านระบบอาวุโส ($\beta = 0.016$, Sig. = 0.776) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัล ขัดกับงานวิจัยของ ปราณี หมีนระเริง (2563) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าการบริหารงานแบบญี่ปุ่นด้านระบบอาวุโสมีสาเหตุจากระบบโครงสร้างองค์กรที่ไม่

ชัดเจน หรือขาดความชัดเจนในระบบการประเมินผลงานหรือมีความไม่ชัดเจนในด้านความยุติธรรมในการประเมินผลงานจึงส่งผลให้การบริหารงานด้านระบบอาวุโสไม่ส่งผลประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวโนร์มัล

3. การบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านหลักโฮเร็นโซ ($\beta = 0.462$, Sig. = 0.000) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวโนร์มัล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปริณดา คงโนนกอก; และเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ (2561) กล่าวถึงความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่น ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านระบบอาวุโส และด้านหลักโฮเร็นโซ พบว่า ด้านหลักโฮเร็นโซ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเห็นด้วยกับการรายงานผลการปฏิบัติงานทำให้งานเกิดประสิทธิผลมากขึ้นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือทำให้ความสำคัญกับการรายงานความคืบหน้าของงานอยู่เสมอและการปรึกษาให้คำแนะนำกันอยู่เป็นประจำและยังสอดคล้องกับวิจัยของ อรรถสัจจิวัฒน์ (2557) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นและแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากความก้าวหน้าในหน้าที่การงานถือเป็นหนึ่งในความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน ซึ่งความสำเร็จในชีวิตถือเป็นเป้าหมายในการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคล และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใดๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ มิทเชล (Mitchell, 1997) ที่ว่า องค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน และสอดคล้องกับ ปรียวดี ผลอเนก (2555) กล่าวถึง โฮเร็นโซว่า คือ หนึ่งในเทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อลดการสูญเสีย หรือความสูญเปล่า (Muda) เนื่องจากโฮเร็นโซ เป็นเทคนิคที่ช่วยให้พนักงานมีจิตสำนึกที่ดีในการสังเกตถึงความผิดปกติในการทำงานและรายงานต่อไปยังหัวหน้าเพื่อการแก้ไขต่อไปเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในโรงงานได้

4. คุณภาพชีวิต ด้านรายได้และผลตอบแทน ($\beta = -0.063$, Sig. = 0.285) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวโนร์มัล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมพงศ์ รัตนนุวงศ์ (2558) ซึ่งจากการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM พบว่าด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากการที่องค์กรมีสวัสดิการด้านอื่นๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงินเพื่อทดแทนค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ จึงทำให้ไม่มีความ

สัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของ วอลตัน (Walton. 1975; อ้างอิงจาก ธนินท์ ใจสะอาดพัฒนพร. 2555) ที่กล่าวว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คือ ค่าตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินที่ได้จากการทำงาน ซึ่งต้องเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ตามสภาพเศรษฐกิจและพื้นที่อยู่อาศัย และเหมาะสมกับปริมาณงาน ทักษะหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด ซึ่งขัดแย้งกับวิจัยของ กิติคุณ ชื้อสัตย์ดี ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลขสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่งผล เนื่องจากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการกำหนดเกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือน อัตราเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ได้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และพอต่อการดำรงชีวิตของข้าราชการ ซึ่งได้อ้างถึงแนวคิดของ อัมสตอท (ประทุมพร ทองอิฐ. 2551; อ้างอิงจาก Umstot. 1984) กล่าวว่าผลตอบแทนเป็นปัจจัยขึ้นพื้นฐานของมนุษย์ จึงมีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและสร้างแรงจูงใจ ดังนั้นถ้าค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรมก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นด้วย

5. คุณภาพชีวิต ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\beta = 0.143$, Sig. = 0.010) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรรถส จิโนวัฒน์ (2557) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น และแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีอิทธิพลมากเป็นอันดับสองต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงศสุนทร บุญชูเดชะ (2558) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนเพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3. การพัฒนาความสามารถของพนักงาน 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. บุคลากรทางสังคม 6. สิทธิความเป็นส่วนตัว ความให้เกียรติและความนับถือ 7. ความสมดุลของชีวิตและจิตใจ 8. ความสอดคล้องทางสังคม พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของผู้ใช้แรงงานอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ผลการวิจัยของ นิ่มนวน ทองแสน (2559) พบว่า ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของความคาดหวังแยกตามรายด้านกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพบว่า องค์ประกอบของความคาดหวัง ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน (ด้านผลการปฏิบัติงาน)

6. คุณภาพชีวิต ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ($\beta = 0.421$, Sig. = 0.000) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปัทมวรรณ จินดารักษ์; และสายสุนีย์ เกษม (2562) ซึ่งกล่าวถึง สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย พบว่า พนักงานต้องการมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งการที่ขาดสมดุล จะทำให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า จะส่งผลกระทบและส่งผลต่อคุณภาพของงาน ความสำเร็จในอาชีพต้องมีความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว เพราะประสบความสำเร็จได้ยากหากปราศจากความสุขอันเกิดมาจากชีวิตส่วนตัว ซึ่งหากสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับงานได้ จะช่วยให้พนักงานมีความสุข ซึ่งจะส่งผลและผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งได้ วินโรท (ปัทมวรรณ จินดารักษ์; และสายสุนีย์ เกษม. 2562; อ้างอิงจาก Winroth. 2017) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากพนักงานมีพลังงานและเวลาเหลือที่จะไปใช้กับเรื่องที่ตัวเองต้องการ เมื่อพนักงานมีความสมดุลของชีวิตและงาน และสอดคล้องกับ ฮาร์ (Haar. 2018) พบว่าความสมดุลส่วนตัวและชีวิตการทำงานดีขึ้นจะทำให้สามารถทำงานด้วยพลังกำลังที่เต็มเปี่ยม และประสิทธิภาพในการทำงานก็ไม่ได้เปลี่ยนไป แต่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นและอาจส่งผลให้พนักงานมีความสำเร็จในอาชีพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการไปประยุกต์ใช้

1. องค์กรควรสร้างการรับรู้รูปแบบของการบริหารที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถนำรูปแบบการบริหารไปใช้และเกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งควรทบทวนวิธีการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและในอนาคต เช่น การติดต่อสื่อสารผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือโปรแกรมต่างๆ ที่สามารถทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานตามหลักไฮเร็นโซได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. องค์กรควรเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตให้แก่พนักงาน ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานเป็นหลัก เช่น องค์กรควรทำแบบสอบถามภายในเพื่อทราบถึงความต้องการของพนักงานที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพเศรษฐกิจ โดยเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตพนักงานให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา จึงควรมีการศึกษาในเขตนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆ เพิ่มเติม

2. ศึกษาเฉพาะเจาะจงกับพนักงานระดับปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดี
3. ศึกษาเชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสัมภาษณ์



บรรณานุกรม

TNI

บรรณานุกรม

- กรุงศรี. (2563). **Covid-19 Impact on the Thai Economy and Vulnerability of Thai Firms**. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2563, จาก <https://www.worldbank.org/th/news/press-release/2020/06/30/major-impact-from-covid-19-to-thailands-economy-vulnerable-households-firms-report>.
- กัญติมา ศรีสุริยงค์. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติครั้งที่ 16 The 16th RSU National Graduate Research Conference. หน้า 412-421. 16 สิงหาคม 2561. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กัลยาณัฐ เทศจอ. (2560). การศึกษาการติดต่อสื่อสารองค์กร การทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท เอ็ม เอฟ อี ซี จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยารัตน์ มีลาภ. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า**. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กานต์นลิน คงศักดิ์. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานไปรษณีย์สังกัดไปรษณีย์เขต 7**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กิตติทัช เขียวจะอ่อน; และธีระวัฒน์ จันทิก. (2560, มกราคม-เมษายน). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี. 11(1) : 355-369.
- กิตติคุณ ชื้อสัตย์ดี. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลขสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- จิตติมา อัครศิริพงศ์. (2556). **พัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. (เอกสารประกอบการสอน). อยุธยา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชาธิณี จันท์แสงศรี. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ณัชพล งามธรรมชาติ. (2559). การศึกษาวัฒนธรรมการทำงาน รูปแบบการบริหารงาน และกระบวนการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพล ภู่อึ้ง. (2540). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงเรียนมัธยมศึกษา การรถไฟแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐวุฒิ นิกรพรอุดม. (2558). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ดุขฎิ อิศราพฤกษ์. (2560). เจเนอเรชั่นและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี). สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจญี่ปุ่น). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- ไทยบีบีเอส. (2563). “ความปรกติใหม่” ราชบัณฑิตย บัญญัติศัพท์ “New Normal” แล้ว. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2563, จาก <https://news.thaipbs.or.th/content/292432?fbclid=IwAR2TBOjetUtpYAOwonegTasM-L3C6-1jS-RTQfCXHxBzU51wmuXQsAAY65w..>
- เทพพนม เมืองแมน; และสวีน สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ทองทิพภา วิริยะพันธ์. (2551). บริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.
- ทาดา รัชกิจ. (2562). แนวคิดและทฤษฎีด้านการบริหารจัดการ. สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2563, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190419-management-concept/>.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนนาถ ศรีจิตพิพัฒน์กุล. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานกรณีศึกษาบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจญี่ปุ่น). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- ธนาคารกรุงเทพ. (2562). ลดเวลาทำงานลงเติมการใช้ชีวิตให้มีความสุขมากขึ้น. สืบค้นเมื่อ 12 กันยายน 2563, จาก <https://www.bangkokbanksme.com/en/17765>.
- นัฐกรณ์ บัวขาว. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท เอ็ม.จี. เอ็น. ซีคิวริตี้การ์ดเซอร์วิส จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- นริศชา ภูักลิบ. (2556). **การทำงานเป็นทีม**. สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2563, จาก http://www1.idd.go.th/WEB_PSD/knowledge/knowledge/2555/sarei24.pdf.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2544). **ทฤษฎีองค์การ : แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ**.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นันทนา ทองแสน. (2559, พฤษภาคม - สิงหาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย**. 6(2) : 121-132.
- นิตารัตน์ ศิลปเดช. (2540). **ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : พิธีการพิมพ์.
- บริษัท ฟีนิกซ์ พร็อพเพอร์ตี้ ดีเวลลอปเม้นท์ แอนด์ คอนซัลแทนซี จำกัด. (2562). **ภาพรวมตลาดนิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย ปี 2562**. สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน 2563, จาก <https://www.phoenixproperty.co.th/blogs/research/2936>.
- ปราณี หมิ่นมะเริง. (2563). **วัฒนธรรมการทำงานของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานในเขตอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปัทมวรรณ จินดารักษ์; และสายสุนีย์ เกษม. (2562, มกราคม - มิถุนายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. **วารสารนักบริหารมหาวิทยาลัยพายัพ**. 39(1) : 3-11.
- ประทุมพร ทองอิฐ. (2551). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประสิทธิ์ สันติกาญจน์. (2551). การทดสอบข้อกำหนดเบื้องต้นของการวิเคราะห์เส้นโยง. **BU Academic Review**. 7(1) : 27-45.
- ปริญดา คงโนนกอก; และเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ. (2561). **ความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่นและความพึงพอใจในงานของพนักงานคนไทยบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี**. บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาดี ผลอนก. (2555, มกราคม-มีนาคม). การนำเทคนิค Horenso มาใช้เพื่อลดความสูญเปล่าในกระบวนการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรม. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย**. 32(1) : 79-91.
- พงศสุนทร บุญชูเดชะ. (2558, มกราคม - มิถุนายน). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานเข้าในงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนเพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค. **วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร**. 10(1) : 10-18.

- พลอย สุวรรณชมภู. (2562). วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นมีผลต่อความผูกพันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติ ญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พาโซนา. (2563). วัฒนธรรมบริษัทญี่ปุ่น. สืบค้นเมื่อ 26 ตุลาคม 2563, จาก https://pasona.co.th/detail_news/39.
- ภิญโญ มนูญศิลป์. (2558, กรกฎาคม - ธันวาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมงานวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 9(2) : 1-28.
- มนต์ทิภา วงศ์ทวีวัฒน์. (2552). การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทย โทเร ซินเทติกส์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มิไร แคมปัส. (2562). ทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสื่อสารแบบ Horenso. สืบค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2563, จาก https://miraicampus.com/190814_horenso/.
- รังสรรค์ เลิศในสัตย์. (2555). เข้าใจการบริหารแบบญี่ปุ่น หรือพฤติกรรมการทำงานในองค์กรของคนญี่ปุ่น. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ด ยูเคชั่น จำกัด.
- รุ่งทิวา คำเป็กเครือ. (2559). วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทไทย-ญี่ปุ่น. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจญี่ปุ่น). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- วรางคณา วันธนาวิชัย. (2549). คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติในสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (เศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิทยา ดำนังราษฎร์. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ : เอิร์ดเวย์ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิทยา อินทร์สอน; และสุรพงศ์ บางพาน. (2559). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. สืบค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2563, จาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=773§ion=18&issues=74>.
- วีระเกียรติ เลิศวิไลกุลนที. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริวุฒิ รุ่งเรือง. (2560). วัฒนธรรมการทำงานแบบ Ho Ren So ส่องกระจกความเป็นเลิศ. **Business Review Journal**. 9(2) : 283-298.

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวะอนามัย. (2562). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน.**

สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2563, จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>.

สไบทิพย์ สุวรรณรัตน์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร การศึกษา บริษัทผลิตและจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง.**

ศศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมพงศ์ รัตนพงศ์. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM.** สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สายรุ้ง บุผาพันธ์. (2553). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักกฏีบาท 4.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม.

(บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). **หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ การสร้าง**

ทีมงาน. สืบค้นเมื่อ 22 ตุลาคม 2563, จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb01.pdf>.

สุนิสา ตรงจิตร. (2559). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านช่องทาง**

การตลาดกลางพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Marketplace). การค้นคว้าอิสระ บธ.ม.

(บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรณัส จิโนวัฒน์. (2557). **คุณลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น**

และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขต

อุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สารนิพนธ์ บธ.ม (บริหารธุรกิจ).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อริวัฒน์ ประจักษ์. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ**

พึงพอใจในการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์. (2559, มกราคม-มิถุนายน). **วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพ**

ชีวิตการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท

ญี่ปุ่นในจังหวัดปราจีนบุรี. ประสานรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและ

สังคมศาสตร์. 2(2) : 75-88.

เอมชรีอรรณ ธรรมธีร์สุทธา. (2561). อิทธิพลของภาวะผู้นำความสำเร็จและการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่นต่อความผูกพันของบุคลากร กรณีศึกษาบริษัทข้าม
ชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจญี่ปุ่น). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

เอสซีบีอีไอซีเอ้าค. (2563). การบริหารจัดการแบบญี่ปุ่น. สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2563,
จาก <https://www.scb.co.th/th/personal-banking/stories/tips-for-you/japanese-corporate-5.html>.

Agnieszka Wang; and Peraset Chompuming. (2015, April-September). When
Japanese and Thai Cultures Meet in Thailand, What Does Literature Tell Us?.
Japanese Studies Journal. 32(1) : 115-125.

Bluestone. (1977). Implementating Quality-of-Worklife Programs. **Management
Review**. 6(9) : 43-46.

BOI. (2563). รายงานและสถิติการลงทุนจากต่างประเทศสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการลงทุน. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2563, จาก [https://www.boi.go.th/
upload/content/Q12021_60a4845ab9621.pdf](https://www.boi.go.th/upload/content/Q12021_60a4845ab9621.pdf).

Certo, Samuel. (2000). **Modern Management**. New Jersey : Prentice-Hall.

Cochran. (1977). **Sampling Techniques**. 3rd ed. New York : John Wiley and Sons
Inc.

Comrey; and Lee. (1992). **A First Course in Factor Analysis**. 2nd ed. New Jersey :
Pearson Education.

Cortina. (1993, February). What is Coefficient Alpha? An Examination of Theory and
Application. **Journal of Applied Psychology**. 78(1) : 98-104.

Cronbach. (1990). **Essentials of Phychological Testing**. 5th ed. New York : Harper
Collins Publishers.

Davis; and Louis. (1977). Enhancing the Quality of Working Life : Developments in the
United States. **International Labour Review**. 116(1) : 53-56.

Delamotte; and Takezawa. (1984). **Quality of Working Life in International
Perspective**. New York : Harper & Row.

Dessler. (1991). **Personal Human Resource Management**. Englewood Cliffs, NJ :
Prentice-Hall, Inc.

- Haar. (2018). **Overview of the Perpetual Guardian 4-Day Work Trial**. Retrieved November 11, 2020, from http://news.aut.ac.nz/_data/assets/pdf_file/0019/188002/Final-Perpetual-Guardian-report_Professor-Jarrood-Haar_July-2018.pdf.
- Huse; and Cumming. (1985). Organization Development and Disengagement at Work. **Academy of Management Journal**. 33(5) : 692-724.
- Kameda. (2013). Japanese Global Companies : The Shift from Multinationals to Multiculturals. **Global Advances in Business and Communication Conference & Journal**. 2(1) : 1-18.
- Keinbaum David; et al. (2014). **Applied Regression Analysis and Other Multivariable Methods**. 5th ed. USA : Cengage Learning.
- Kili; and Siengthai. (2009). **The New Strategic Brand Management**. 5th ed. London : Kogan Page.
- Kleinbaum; et al. (1998). **Applied Regression Analysis and Other Multivariate Methods**. 3rd ed. Hoboken, N.J. : Wiley.
- Lady. (2559). โสเร็นโซ เคสึดลั๊บที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าใคร. สืบค้นเมื่อ 28 ตุลาคม 2563, จาก <https://www.unlockmen.com/dentiste-x-karim-rashid-limited-edition>.
- Lanja Hoshang Hamad. (2018). **The Impact of Quality of Work Life on Employees' Job Performance**. Thesis M.B.A. (Business). Borgor : Bogor Agricultural University.
- Merton; and Herbert. (1977). A Look at Factors Affecting the Quality of Working Life. **Monthly Labour Review**. 9(12) : 64.
- Mirai Campus. (2563). ทำงานเป็นที่มอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการสื่อสารแบบ Horenso. สืบค้นเมื่อ 28 ตุลาคม 2563, จาก https://miraicampus.com/190814_horenso/.
- Mitchell. (1997). **People in Organization : An Introduction to Organizational Behavior**. 2nd ed. Tokyo : McGraw - Hill.
- Osman Bayraktar. (2018). **Recent Researches on Social Scienced**. 1st ed. Poland : Krakow.
- Ouchi, William. (1991). **Theory Z : How American Business Can Meet the Japanese Challenge**. 9th ed. Reading, MA : Addison-Wesley.
- Pasona. (2563). วัฒนธรรมบริษัทญี่ปุ่น. สืบค้นเมื่อ 28 ตุลาคม 2563, จาก https://pasona.co.th/detail_news/39.

- Porter. (1974, December). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. **Journal of Applied Psychology.** 59(5) : 603-609.
- Rovinelli; and Hambleton. (1977). On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity. **Dutch Journal of Educational Research.** 2(7) : 49-60.
- Sharma. (1975). **Population Trends, Recourses and Environment.** New Delhi : Dhanpat Rai.
- Simon, Herbert. (1947). **Administrative Behavior.** New York : Macmillan.
- Unesco. (1981). **Quality of Life An Orientation of Population Education.** Bangkok : Unesco.
- Walton. (1973). Quality of Working Life : What is it?. **Sloan Management Review.** 15(2) : 12-18.
- . (1975). **Criteria for Quality of Working Life.** New York : Free Press.
- William Zikmund; et al. (2010). **Business Research Methods.** UK : South-Western Cengage Learning.
- Zikmund; et al. (2010). **Business Research Methods.** UK : South-Western Cengage Learning.

ภาคผนวก

TNI

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

TNI



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัลของพนักงานคนไทย
บริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ กรุณาตอบคำถามด้วยตัวของท่านเอง
 2. ผู้วิจัยจะถือว่าคำตอบ หรือข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นความลับจะนำไปใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น
 3. แบบสอบถามชุดนี้ มี 5 ตอน ขอให้ท่านตอบทุกข้อ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ ผู้วิจัยคาดว่าข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในอนาคต
- โดยแบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่
- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น
 - ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิต
 - ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงาน
 - ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เบญญารัตน์ ฮาเซกาว่า
นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น
สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

☐ หญิง

☐ ชาย

2. อายุ

☐ 18-30 ปี

☐ 31-40 ปี

☐ 41-50 ปี

☐ 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาการทำงาน (ปี)

☐ ต่ำกว่า 1 ปี

☐ 1-3 ปี

☐ 4-6 ปี

☐ 7-9 ปี

☐ 10 ปีขึ้นไป

5. สถานภาพการสมรส

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

6. ประเภทของธุรกิจ/อุตสาหกรรมผลิต

☐ ชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า

☐ ชิ้นส่วนรถยนต์

☐ ชิ้นส่วนยานยนต์

☐ อื่นๆ.....

7. แผนกที่ท่านสังกัด

☐ ฝ่ายผลิต

☐ ฝ่ายบุคคล/ทรัพยากรมนุษย์

☐ ฝ่ายขาย

☐ ฝ่ายจัดซื้อ

☐ ฝ่ายบัญชี

☐ ฝ่ายคุณภาพ

☐ ฝ่ายวางแผนการผลิต

☐ ฝ่ายคลังสินค้า

☐ อื่นๆ ระบุ.....

8. ระดับของตำแหน่งงาน

☐ ระดับปฏิบัติการ (เจ้าหน้าที่)

☐ ระดับหัวหน้างาน (Leader, Foreman, Chief, Supervisor)

☐ ระดับผู้จัดการ (ผู้จัดการแผนก, ผู้จัดการฝ่าย)

9. รายได้เฉลี่ยของท่านต่อเดือน

☐ 10,000 บาทหรือต่ำกว่า

☐ 10,001-20,000 บาท

☐ 20,001-30,000 บาท

☐ 30,001-40,000 บาท

☐ 40,001-50,000 บาท

☐ มากกว่า 50,000 บาท

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่น

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการทำงานเป็นทีม						
1.	บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจเพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์กร					
2.	หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายเสมอ					
3.	หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้ให้กำลังใจและความร่วมมือกับท่านให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
ด้านระบบอาวุโส						
4.	บริษัทมีนโยบายการจ้างงานจนถึงเกษียณอายุ					
5.	บริษัทมีการจ้างงานสำหรับพนักงานหรือผู้บริหารที่แม่เกษียณอายุไปแล้ว					
6.	บริษัทมีการสอนงานแบบระบบรุ่นพี่สอนงานรุ่นน้อง					
7.	บริษัทของท่านให้ความสำคัญกับการเคารพและยอมรับกับผู้ที่อาวุโสกว่า					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านหลัก Hourenso						
8.	ท่านคิดว่าการสื่อสารภายในองค์กรมีลักษณะเป็นกันเองอย่างสุภาพ					
9.	ในองค์กรของท่านมีการรายงานผลการปฏิบัติงานทำให้งานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น					
10.	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการรายงานความคืบหน้าของงาน					
11.	พนักงานมีการปรึกษาและให้คำแนะนำกันอยู่เป็นประจำ					

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิต

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านรายได้และผลตอบแทน						
1.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
2.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน					
3.	องค์กรของท่านมีระบบการประเมินค่าตอบแทนที่เป็นธรรม					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน						
4.	ท่านมีความรู้สึกก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน					
5.	องค์กรของท่านมีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทุกตำแหน่งงานที่เป็นธรรม					
6.	ท่านได้รับโอกาสและการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมพัฒนาทักษะต่างๆ					
7.	ท่านได้รับโอกาสและสนับสนุนในการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เหมาะสมกับหน้าที่การงาน					
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน						
8.	ปริมาณงานที่ที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำสำเร็จในเวลาโดยไม่ต้องนำกลับมาทำที่บ้านด้วย					
9.	ท่านสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกทุกคนในครอบครัว					
10.	ท่านสามารถเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นได้เสมอ เช่น งานประจำปี					
11.	ท่านสามารถบริหารจัดการด้านการเงินส่วนตัวได้					

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพของงาน						
1.	ผลการปฏิบัติงาน/สินค้าออกมามีคุณภาพ ถูกต้องเรียบร้อย ทันเวลา					
2.	ผลการปฏิบัติงาน/สินค้าเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้					
3.	มีการตรวจสอบคุณภาพของงาน/สินค้าก่อนส่งออกไปทุกครั้ง					
ด้านปริมาณงาน						
4.	มีปริมาณงานที่กำหนด สมดุลกับอัตรากำลังพนักงานในหน่วยงาน					
5.	งานที่ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
6.	งานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร					
ด้านเวลา						
7.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด					
8.	ท่านมีการบริหารเวลาได้เป็นอย่างดีในกรณีที่ม้งานเร่งด่วน					
9.	ท่านสามารถเรียงลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด					
10.	ท่านสามารถปรับปรุงการทำงานของ ท่านให้รวดเร็วขึ้นอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

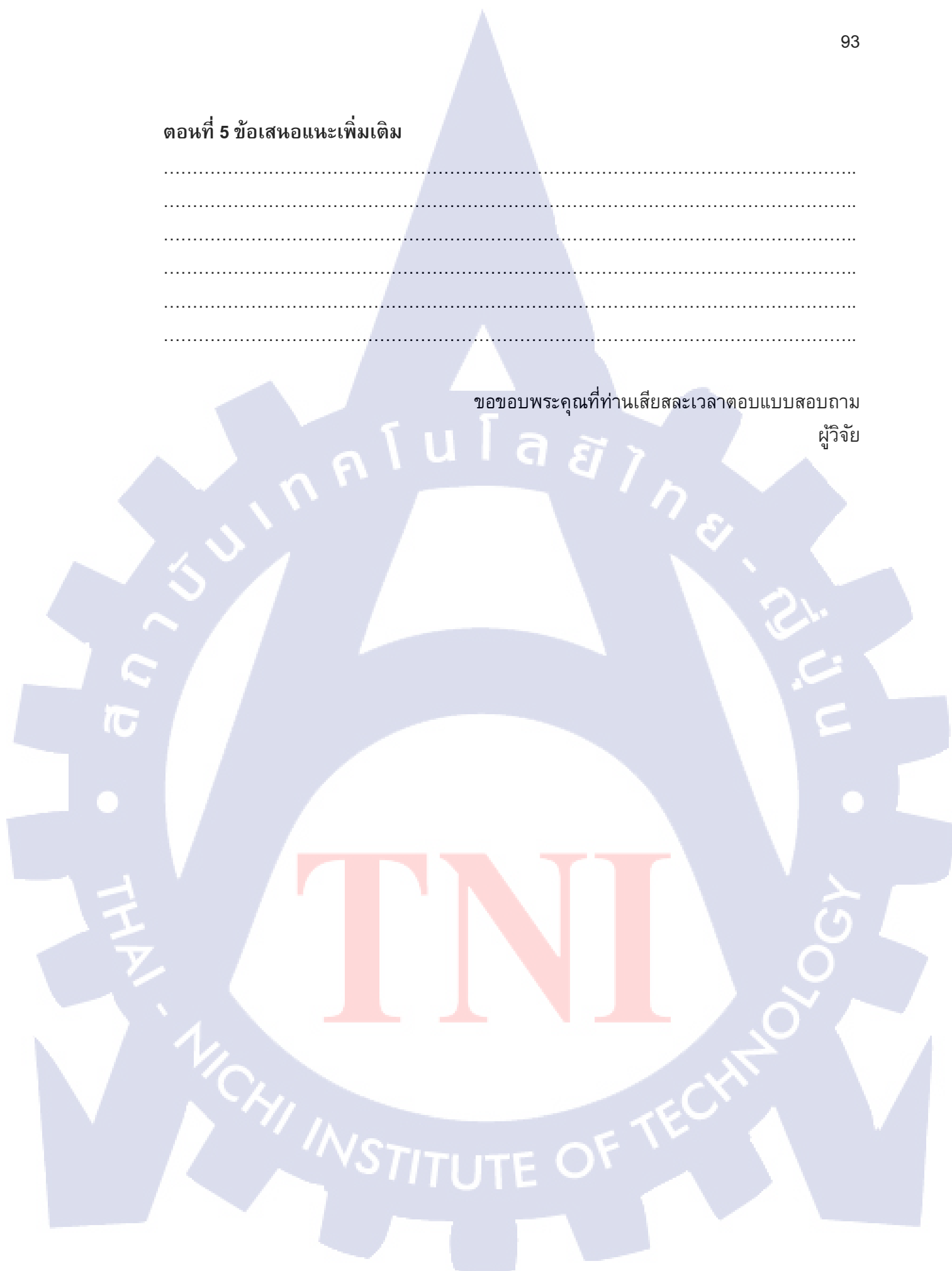
.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านเสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม
ผู้วิจัย



ภาคผนวก ข.
จดหมายขอเก็บแบบสอบถาม

TNI



สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
Thai-Nichi Institute of Technology

泰日工業大学

สร้างนวัตกรรม พัฒนาคุณภาพ สร้างบัณฑิตดี ผลิตบัณฑิตบริหาร

1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
 โทรศัพท์: 0-2763-2600 โทรสาร: 0-2763-2700 Url: www.tni.ac.th
 1771/1 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Thailand
 Telephone: 0-2763-2600 Facsimile: 0-2763-2700 E-mail: tniinfo@tni.ac.th

ฝ่ายงาน บริหารธุรกิจ หลักสูตรบริหารธุรกิจญี่ปุ่น
 ที่ บว. 0803/016/2563 วันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563
 เรื่อง ขอเรียนเชิญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเพื่อทำสารนิพนธ์

เรียน ดร. เอิบ พงษ์ทอง

- สิ่งที่แนบมาด้วย
1. แบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 ชุด
 2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
 3. โครงการวิจัย บทที่ 1 จำนวน 1 ชุด

ด้วย คุณเบญญารัตน์ ฮาเซกาวา รหัสนักศึกษา 1965210063 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ
 มหบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บ
 ข้อมูลหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัลของพนักงานคนไทย
 บริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธนาวงศ์
 เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

หลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านฯ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ในด้านที่เกี่ยวข้องกับ
 หัวข้อดังกล่าว เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อให้ครอบคลุมความเที่ยงตรงเชิง
 โครงสร้างและเนื้อหา ตลอดจนความเหมาะสมของภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รังสรรค์ เลิศในสัตย์)

คณบดี คณะบริหารธุรกิจ
 สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

ข้อมูลนักวิจัย

เบญญารัตน์ ฮาเซกาวา

E-Mail : ha.benyarat_st@tni.ac.th Tel. 092-615-2435



สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
Thai-Nichi Institute of Technology

泰日工業大学

สร้างนวัตกรรม พัฒนาคุณภาพ สร้างบัณฑิตสู่ ผลิตนักบริหาร

1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
 โทรศัพท์: 0-2763-2600 โทรสาร: 0-2763-2700 Url: www.tni.ac.th
 1771/1 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Thailand
 Telephone: 0-2763-2600 Facsimile: 0-2763-2700 E-mail: tniinfo@tni.ac.th

ฝ่ายงาน บริหารธุรกิจ หลักสูตรบริหารธุรกิจญี่ปุ่น
 ที่ บว. 0803/016/2563 วันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563
 เรื่อง ขอเรียนเชิญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเพื่อทำสารนิพนธ์

เรียน ดร. จิรายุภรณ์ ศรีสังวาลย์

สิ่งที่แนบมาด้วย 1. แบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 ชุด
 2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
 3. โครงการวิจัย บทที่ 1 จำนวน 1 ชุด

ด้วย คุณเบญญารัตน์ ฮาเซกาวา รหัสนักศึกษา 1965210063 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ
 มหบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บ
 ข้อมูลหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัลของพนักงานคนไทย
 บริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธนาวงศ์
 เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

หลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านฯ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ในด้านที่เกี่ยวข้องกับ
 หัวข้อดังกล่าว เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อให้ครอบคลุมความเที่ยงตรงเชิง
 โครงสร้างและเนื้อหา ตลอดจนความเหมาะสมของภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รังสรรค์ เลิศในสัตย์)

คณบดี คณะบริหารธุรกิจ
 สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

ข้อมูลนักวิจัย

เบญญารัตน์ ฮาเซกาวา

E-Mail : ha.benyarat_st@tni.ac.th Tel. 092-615-2435



สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
Thai-Nichi Institute of Technology

泰日工業大学

สร้างนวัตกรรม พัฒนาคุณภาพ สร้างบัณฑิตดี ผลิตนักบริหาร

1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
 โทรศัพท์: 0-2763-2600 โทรสาร: 0-2763-2700 Url: www.tni.ac.th
 1771/1 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Thailand
 Telephone: 0-2763-2600 Facsimile: 0-2763-2700 E-mail: tniinfo@tni.ac.th

ฝ่ายงาน บริหารธุรกิจ หลักสูตรบริหารธุรกิจญี่ปุ่น
 ที่ บว. 0803/016/2563 วันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563
 เรื่อง ขอเรียนเชิญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเพื่อทำสารนิพนธ์

เรียน ดร. รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์

สิ่งที่แนบมาด้วย 1. แบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 ชุด
 2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
 3. โครงการวิจัย บทที่ 1 จำนวน 1 ชุด

ด้วย คุณเบญญารัตน์ ฮาเซกาวา รหัสนักศึกษา 1965210063 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ
 มหบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บ
 ข้อมูลหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนิวนอร์มัลของพนักงานคนไทย
 บริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธนาวงศ์
 เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

หลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านฯ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ในด้านที่เกี่ยวข้องกับ
 หัวข้อดังกล่าว เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อให้ครอบคลุมความเที่ยงตรงเชิง
 โครงสร้างและเนื้อหา ตลอดจนความเหมาะสมของภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รังสรรค์ เลิศในสัตย์)

คณบดี คณะบริหารธุรกิจ
 สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

ข้อมูลนักวิจัย

เบญญารัตน์ ฮาเซกาวา

E-Mail : ha.benyarat_st@tni.ac.th Tel. 092-615-2435

ภาคผนวก ค.

จดหมายขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย

TNI



สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
Thai-Nichi Institute of Technology

泰日工業大学

สำนักงานคิด พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างนักประดิษฐ์ ผลิตนักบริหาร

1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
โทรศัพท์: 0-2763-2600 โทรสาร: 0-2763-2700 Url: www.tni.ac.th
1771/1 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Thailand
Telephone: 0-2763-2600 Facsimile: 0-2763-2700 E-mail: tniinfo@tni.ac.th

บว. 0803/024/2563

4 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย

เรียน ประธานบริษัท ผู้จัดการโรงงาน และคณะผู้บริหาร

เนื่องด้วย นางเบญญารัตน์ อาเซกาว่า รหัส 1965210063 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบนิวโนร์มัลของพนักงานคนไทยบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธนาวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูลจาก บริษัทในนิคมอุตสาหกรรมที่อยู่ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยจะทำการเก็บข้อมูลในเดือนธันวาคม 2563 ถึงเดือนมกราคม 2564 และใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จะใช้เพื่อทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รังสรรค์ เลิศในสัตย์)

คณบดี คณะบริหารธุรกิจ
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธนาวงศ์)
อาจารย์ผู้ควบคุมงานวิจัย

(นางเบญญารัตน์ อาเซกาว่า)
นักศึกษาผู้ศึกษาวิจัย
โทรศัพท์ 092-615-2435