

การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของ พนักงานชาวไทย บริษัทญี่ปุ่น ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

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

ณัฐพร ขาวดา

คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

knatnari@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย (บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานชาวไทยที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่น ตั้งอยู่ในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการศึกษาค้นพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมการบริหารงานแบบญี่ปุ่น ในองค์กรของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ยังพบว่าพนักงานชาวไทยมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในองค์กรของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจของพนักงานชาวไทยด้านการติดต่อสื่อสาร ในระดับปานกลาง ($r=.655$) และในด้านระบบงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r=.870$, $r=.832$, $r=.825$, $r=.756$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ .01

คำสำคัญ: การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น, ความพึงพอใจต่อองค์กร

ABSTRACT

The study aimed to examine the Japanese management in organizations relating to Thai employees satisfaction (In Amatanakorn Industrial Estate, Chonburi Province). The population was four hundred Thai employees who worked in the Japanese companies in

Amata Nakorn Industrial Estate, Chonburi Province by using a questionnaire as the data collection instrument. Two types of statistics were utilized in this research. Descriptive statistics included percentage, mean and standard deviation; Pearson Correlation Coefficient.

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

Keywords: Japanese organization management, Satisfaction with the organization

1. บทนำ

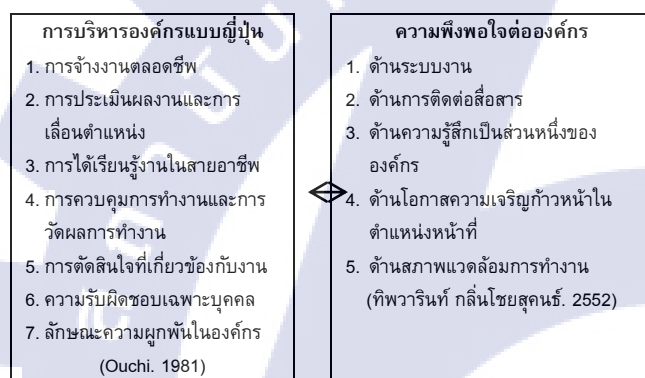
การทำงานในองค์กรญี่ปุ่นไม่ว่าจะในตำแหน่งใด จะพบว่าการทำงานในองค์กรที่มีการบริหารงานแบบญี่ปุ่นจะมีกฎระเบียบ แนวทางปฏิบัติที่เข้มงวดเพื่อให้ทุกคนในองค์กรอยู่ภายใต้กรอบเดียวกัน เพื่อให้เกิดความราบรื่นในการทำงาน และเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งภายใต้ กฎระเบียบ ข้อบังคับ กรอบในการทำงานที่เคร่งครัดต่างๆ นั้น จึงสร้างความกดดันให้กับพนักงานในองค์กร ที่อาจไม่สามารถปรับตัว หรือพึงพอใจในวัฒนธรรมองค์กรได้ก็จำเป็นต้องลาออกไป จึงทำให้องค์กรขาด

ทรัพยากรบุคคลไปอย่างน่าเสียดาย ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่ทำงานในองค์กร ฦ่ปุ่นและอยู่ในส่วนของฝ่ายบุคคลจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องการบริหารองค์กรแบบฦ่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย (บริษัทฦ่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี) โดยมุ่งเน้นศึกษากับพนักงานคนไทยในองค์กรฦ่ปุ่นว่าการบริหารงานแบบฦ่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อพนักงานชาวไทยอย่างไรซึ่งประโยชน์จากการทำวิจัยในครั้งนี้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อให้พนักงานในองค์กรอยู่กันอย่างมีความสุข

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการบริหารองค์กรแบบฦ่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย (บริษัทฦ่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี)

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดของงานวิจัย

4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

4.1 การบริหารองค์กรแบบฦ่ปุ่น

รังสรรค์ เลิศในสตัย์ [1] ให้ความหมายของการบริหารจัดการงานของบริษัทสัญชาติฦ่ปุ่น ไว้ว่า การเรียนรู้และทำความเข้าใจมารยาทในการทำงานกับคนฦ่ปุ่นนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่ง หากสามารถนำมาใช้ปฏิบัติจริงได้ ก็เชื่อว่า จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ทำงานร่วมกับคนฦ่ปุ่นไม่น้อย หลักการที่เป็นหัวใจสำคัญในการทำงานของคนฦ่ปุ่นที่อาจพบเห็นได้เสมอนั้น ก็คือ พนักงานแต่ละแผนกจะต้องมีการทำโฮเร็นโซในแผนกหรือฝ่ายที่ตนเองทำงานอยู่ ซึ่งหลักการโฮเร็นโซนั้นเน้นการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน โดยเริ่มจากหัวหน้างานติดต่อสื่อสารไปสู่ลูกน้อง และให้เชื่อมต่อการติดต่อสื่อสารต่อไปอีกจนทำให้ทุกคนรู้ข่าวสารภายในองค์กรได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว การประสานงาน การใช้ข้อมูลร่วมระหว่างตนเองกับผู้ที่เกี่ยวข้อง จะเน้นการสื่อสารที่ถูกต้องโดยใช้ทุกช่องทางอย่าง

เหมาะสม และรวดเร็ว ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการทำงานในบริษัท ฦ่ปุ่น เพราะนอกจากจะทำให้เข้าใจหรือเป็นโอกาสที่ดีต่อการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานแล้วยังส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

4.2 ความพึงพอใจต่อองค์กร

Maynard Shelly [2] ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึก แบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความรู้สึกในทางบวก และความรู้สึกในทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความสุขที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่นๆ กล่าวคือเป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับความสุขสามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกอื่นๆ ความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อนและระบบความสัมพันธ์ ของความรู้สึกทั้งสามนี้ เรียกว่าระบบความพึงพอใจ

5. ระเบียบวิธีการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานชาวไทยในระดับปฏิบัติการ ไปจนถึงผู้บริหารระดับสูงที่ทำงานในบริษัทฦ่ปุ่นตั้งอยู่ในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีจำนวนมากและไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran [3] โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 [4] ผลจากการหากลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 386 คน และเพื่อป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้สำรองเผื่อความผิดพลาดไว้ร้อยละ 4 [5] ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลการบริหารองค์กรแบบฦ่ปุ่น ความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความครบถ้วนเพื่อนำไปวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูลต่อไป

5.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้ศึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ตามคู่มือการลงรหัส

3. ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows และทำการคำนวณทางสถิติ

5.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน

6. ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่น

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

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจต่อองค์กร

พนักงานให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับ 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร ค่าเฉลี่ย 3.55 รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.44 และด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.33 เป็นอันดับสุดท้าย

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นด้านระบบงาน พบว่า การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับ

กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในด้านระบบงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ .01 ($r=.870$) โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์กับกับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในด้านการติดต่อสื่อสาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ($r=.665$) โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับกับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ($r=.832$) โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับกับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ($r=.825$) โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า วัฒนธรรมการบริหารแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับกับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ($r=.756$) โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับในระดับสูง

7.อภิปรายผล

1. ด้านการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นต่อการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นโดยภาพรวมในระดับปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพิชญ์ แสงทอง และ คณะ [6] กล่าวไว้ในเรื่องของลักษณะการบริหารงานแบบญี่ปุ่นว่า มีลักษณะการโยกย้ายและเลื่อนตำแหน่งอย่างช้าๆ การจ้างงานตลอดชีพ จะมีผลทำให้การเลื่อนตำแหน่งทำได้ช้าลง เพราะการเลื่อนตำแหน่งจะทำได้เพียง 2 กรณีคือ องค์กรขยายตัว และเมื่อพนักงานเก่าปลดเกษียณไป ข้อจำกัดในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งนี้ทำให้การ

โยกย้ายงานมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับองค์กรของญี่ปุ่นในการมอบหมายให้พนักงานไปรับผิดชอบในงานใหม่ๆ ซึ่งลักษณะแบบนี้จะมีผลทางอ้อมให้พนักงานในระดับเดียวกันได้ทำความรู้จักกันมากขึ้น ซึ่งจะมีผลในการเลื่อนตำแหน่งในอนาคตโดยการเลื่อนตำแหน่งจะพิจารณาปัจจัยสองประการ คือ ผลการปฏิบัติงานในอดีตและอายุการทำงาน พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งนั้นจะได้รับผลประโยชน์เพิ่มทั้งในด้านการเงินและการยอมรับ สำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติเด่นๆ แต่ยังไม่อาวุโสพอ แม้ว่าจะไม่ได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง แต่พนักงานจะถูกมอบหมายให้มีความรับผิดชอบสูงขึ้น เนื่องจากการได้โยกย้ายงานจะทำให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและได้เรียนรู้ในใหม่ๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งพนักงานจะถูกฝึกให้เป็นผู้มีความรู้รอบด้านมากกว่าเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่ง ซึ่งในระบบการจ้างงานตลอดชีพและการฝึกอบรมพนักงานนั้นจะทำให้พนักงานมีความรู้รอบด้านและยังสามารถลดการย้ายงานระหว่างองค์กรได้

2. ด้านความพึงพอใจในองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นต่อบัณฑิตความพึงพอใจในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับ อุทุมพร รุ่งเรือง [7] กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลจากการรับรู้ที่มีต่องานโดยแบ่งมิติความพึงพอใจในงานออกเป็น 3 มิติ คือ มิติ 1 ความพึงพอใจในการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลต่องานที่ทำ มิติ 2 ความพึงพอใจในงานหรือทัศนคติเชิงบวกต่องานเกิดเมื่อพนักงานได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับงานที่ทำ และมิติ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติในเรื่องงาน ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานองค์กรญี่ปุ่นกับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย (บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี)

การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย (บริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ธีระกร [8] ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “การบริหารองค์กรแบบ Z ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานชาวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า พนักงานชาวไทยซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติทั้ง 8 บริษัทซึ่งมีรูปแบบการบริหารองค์กรตามแนวคิดทฤษฎี Z มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมด้านการได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงานส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีด้านการได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานได้แก่การอบรมการสัมมนาเป็นต้น

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น

1.1 ด้านการจ้างงานตลอดชีพจากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อดูจากรายข้อแล้วนั้น ด้านการสร้างแรงจูงใจต่างๆ ให้กับพนักงานนั้น มีระดับความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีนโยบายในเรื่องการจ้างงานตลอดชีพ แต่ถ้าองค์กรไม่มีกิจกรรมในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน อาจจะส่งผลให้บริษัทมีอัตราการเข้า-ออกงาน (Turn Over) เพิ่มขึ้นได้ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจเป็นเรื่องที่สำคัญ เช่น การจัดการอบรม สัมมนา เพื่อให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงาน นอกจากจะได้รับความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของตัวเองแล้ว ยังสามารถสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้อีกด้วย

1.2 ด้านการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งจากผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจอันเนื่องมาจากในองค์กรญี่ปุ่นมีลักษณะการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป จึงทำให้พนักงานที่มีความรับผิดชอบ ตั้งใจในการทำงานและอยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน ไม่ได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งไปตามความสามารถและเวลาเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจต่อองค์กรได้ ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาถึงระยะเวลาในการปรับเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานให้เหมาะสม

1.3 ด้านการได้เรียนรู้งานในสายอาชีพจากผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางอาจอันเนื่องมาจากในประเทศไทยมีอัตราการเข้า-ออกงาน (Turn Over) มาค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับประเทศญี่ปุ่น จึงทำให้ด้านการให้โอกาสพนักงานโยกย้ายไปทำงานสายงานอื่นเพื่อให้พนักงานได้มีประสบการณ์ในสายงานอื่นด้วยนั้นยังไม่พบไม่มากนักในองค์กรญี่ปุ่นในไทย ดังนั้นควรมีการพัฒนาในเรื่องการเพิ่มความรู้ พัฒนาทักษะของพนักงานเฉพาะด้านให้กับพนักงานเพื่อเพิ่มแรงจูงใจ และส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานมากขึ้น

1.4 ด้านการควบคุมการทำงานและการวัดผลการทำงานจากผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อดูจากรายข้อแล้วนั้นด้านการรายงานความคืบหน้าของงานให้กับหัวหน้างานหรือนั้น ยังอยู่ในระดับปานกลาง อาจเกิดจากสาเหตุจากในองค์กรยังไม่มีการนำหลักการไฮเรนโซ เข้าไปปฏิบัติใช้ในองค์กรเท่าที่ควร ดังนั้นใน

องค์กรควรเน้นหลักการ โฮเร็นโซ เข้าไปใช้ปฏิบัติเพื่อทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร และยังช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อีกด้วย

1.5 ด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน จากผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าด้านการตัดสินใจในบริษัทอาจจะไม่สมบูรณ์หากไม่ได้รับการพิจารณาจากพนักงานส่วนใหญ่เสียก่อนอยู่ในระดับต่ำสุด อาจมาจากสาเหตุเรื่องการตัดสินใจต่างๆ พนักงานมักตัดสินใจเองมากกว่าถามความคิดเห็นส่วนรวม ดังนั้นบริษัทควรนำหลักการ โฮเร็นโซ เข้าไปใช้ในองค์กร เพื่อลดปัญหาการตัดสินใจผิดพลาดของพนักงาน และเพิ่มความรู้เกี่ยวกับความพึงพอใจให้พนักงานไม่ให้พนักงานเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน

1.6 ด้านความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลของบริษัทจากผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก บริษัทได้กำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนโดยพนักงานรับผิดชอบเฉพาะหน้าที่ของตนเอง ซึ่งเป็นเรื่องที่ดีในการที่เราสามารถแสดงความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ แต่ในด้านความภาคภูมิใจกับการเติบโตในหน้าที่การงานที่เป็นผลจากผลงานที่ได้รับมอบและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือองค์กร ยังอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรอาจต้องพิจารณาขอบเขตการมอบหมายงานของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสมและสร้างกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานสามารถนำผลงานของตนเองมานำเสนอเพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจต่องานของตนเองต่อไป

1.7 ด้านลักษณะความผูกพันในองค์กรจากผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทควรสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กร และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และผูกพันต่อองค์กรไม่อยากจะออกจากงาน

2. ปัจจัยความพึงพอใจต่อองค์กร

2.1 ด้านระบบงานพบว่าพนักงานให้ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางอาจอันเนื่องมาจากสาเหตุที่พนักงานไม่รู้สึกถึงการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม ดังนั้นองค์กรควรมีระบบในการประเมินผลงานพนักงานอย่างชัดเจนและเป็นทำ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกทางบวกต่อองค์กร

2.2 ด้านการติดต่อสื่อสารพบว่าพนักงานให้ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากแต่ในเรื่องพนักงานได้รับข่าวสารต่างๆ จากการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงและรวดเร็วยังอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรควรปรับปรุงการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ในองค์กรให้เกิดความรวดเร็วและทั่วถึง และสร้างบอร์ดประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ในองค์กรอยู่เสมอเพื่อให้พนักงานไม่รู้สึกเสียเปรียบทางด้านความรู้ข่าวสาร

2.3 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพบว่าพนักงานให้ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและยังพบว่าด้านพนักงานยังคงเลือกที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูง มีค่าเฉลี่ยด้านความพึงพอใจต่ำสุด อันเนื่องมาจากพนักงานยังไม่รู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจที่จะทำงานในองค์กรนี้เท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานทุกๆ ด้านของพนักงาน เช่น ควรมีการจัดสถานที่พักผ่อนเวลาพักผ่อนให้เหมาะสม จัดกิจกรรมการแข่งขันต่างๆ เพื่อสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองของ และในด้านสวัสดิการต่างๆ การประเมินผลงานต่างๆ ให้ชัดเจนและเป็นธรรม มีการส่งพนักงานไปเรียนรู้งานที่ประเทศญี่ปุ่น เพื่อสร้างคุณค่าให้กับพนักงาน เป็นต้น

2.4 ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งพบว่าพนักงานให้ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเอง โดยการส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมความรู้ ทักษะในสายงานตนเองหรือทักษะอื่นๆ มากขึ้น เช่น การเรียนภาษาญี่ปุ่น หรือ ภาษาอังกฤษ เป็นต้น

2.5 ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานพบว่าพนักงานให้ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ในด้านความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานในปัจจุบันยังมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นทางผู้บริหารควรมีการปรับปรุงสถานที่ สภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมต่อการทำงานต่อไป

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างให้กว้างมากขึ้น เนื่องจาก จากผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระดับพนักงาน เพื่อให้การวัดระดับความพึงพอใจต่อองค์กรมาจากหลายมุมมองและสามารถนำไปแก้ไขปัญหาขององค์กรได้อย่างทั่วถึง

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบถึงภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารในองค์กรที่ใช้รูปแบบบริหารงานแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อพนักงานชาวไทย เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบการบริหารงานของภาวะผู้นำในองค์กรที่เหมาะสมกับรูปแบบการบริหารงานแบบญี่ปุ่น

3. ควรมีการศึกษาถึงการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและการพัฒนา ศักยภาพของพนักงานชาวไทย เพื่อต่อยอดศักยภาพการทำงานส่วนบุคคล เช่น การพัฒนาองค์ความรู้ในการทำงาน การพัฒนาด้านภาษา เป็นต้น

9. กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณอาจารย์ที่ปรึกษา คณาจารย์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจญี่ปุ่น และกรรมการ

สอบ ทุกท่านเป็นอย่างสูง และขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถาม

10. เอกสารอ้างอิง

- [1] รังสรรค์ เลิศในสัตย์. (2555). เข้าใจการบริหารแบบญี่ปุ่น หรือพฤติกรรมการทำงานในองค์กรของคนญี่ปุ่น. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- [2] Maynard Shelly. (1975). Responding to Social Chang. Pensylvania: Dowder, Hutchison Press.
- [3] Cochran. (1977). Sampling Techniques. New York: Wiley.
- [4] กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2555). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [5] ประสพชัย พลชนะ. (2560). สถิติสำหรับการวิจัย: การวิเคราะห์ด้วย SPSS พร้อมตัวอย่าง. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [6] สุพิชฌาย์ แสงทอง และคณะ. (2556). การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นและอเมริกันที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [7] อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- [8] สุภาวดี ธีระกร. (2553). การบริหารองค์กรแบบ Z ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานชาวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.