

การบริหารองค์กรแบบ Z มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่น.

THEORY Z JAPANESE MANAGEMENT RELATING TO THAI EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN JAPANESE ORGANIZATION

รุ่งทิพา จงสิริฤกษ์

คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

jongsiriroeg13@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่น และ 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้บริหารที่ทำงานในองค์กรญี่ปุ่น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า การบริหารองค์กรแบบ Z ในองค์กรญี่ปุ่นนั้นเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยได้ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับมากและปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถ้าเรียงลำดับปัจจัยจากระดับความสัมพันธ์มาก-น้อยในการบริหารองค์กรแบบ Z แล้ว 5 อันดับแรก ที่มีความสัมพันธ์ระดับมาก คือ 1. ความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว 2. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล 3. เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง 4. การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์ และ 5. ปัจจัยที่ว่าผลการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป ส่วนความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ส่วนปัจจัยที่ 6. การควบคุมตนเองอย่างไม่เป็นทางการโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ และ 7. การจ้างงานระยะยาว โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยอยู่ในระดับสูงเพียงด้านเดียวคือด้านความรู้รัก

คำสำคัญ: การบริหารองค์กรแบบ Z, ความผูกพันต่อองค์กร

This research aims to study Japanese organizational management with Thai employees' organizational commitment in Japanese organizations. And to study employee engagement levels. The sample group was choosed in Amata Nakorn Industrial Estate, Chonburi province 400 persons. Used questionnaire as a tool to collect data and analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation T-tests analysis is for testing the differences of the sample groups and Pearson's product moment correlation coefficient. The results of this research can be concluded as follows; The Japanese organizational management by theory Z is the one of the factors that relating to organizational commitment and has a positive correlation. The factors in Theory Z rerate to high positive correlation are 1. Holistic Concern, Including family 2. Individual Responsibility 3. Moderate Specialized Career 4. Consensual Decision Making and 5. Implicit Informal Control with Explicit, Formalized Measures by rating. For the factors in Theory Z relate to moderate positive correlations are 6. Implicit Informal Control with Explicit, Formalized Measures and 7. Long-Term Employment by rating. Only an affective commitment is high level of organizational commitment among Thai employees in Japanese organizations.

Keywords: Theory Z Japanese Management, Organizational Commitment

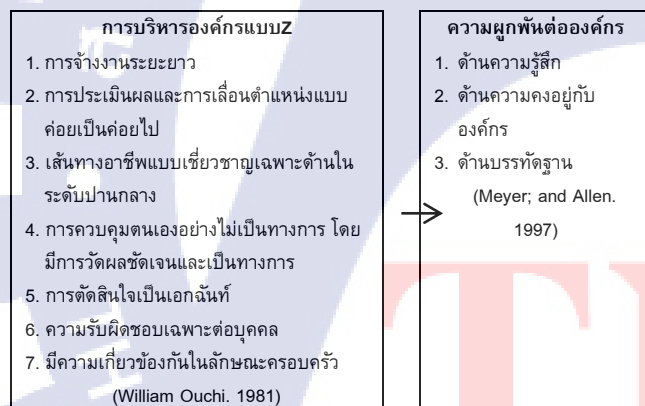
รูปแบบการบริหารงานในบริษัทเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของพนักงานจนก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะมีผลส่งต่อความสำเร็จในงาน บุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรจะไม่ลาออกจากหน่วยงาน จะมีความรับผิดชอบต่องาน และพยายามที่จะตั้งใจพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จลุล่วงได้ [1]

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกในองค์กร อันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้องค์กรอยู่รอดต่อไป ดังนั้นในองค์กรนอกจากจะต้องสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถและคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กรแล้ว การรักษาสมาชิกบุคลากรเหล่านั้นแต่ละคนให้อยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า มีทัศนคติ มีความผูกพันที่ดีกับองค์กร นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง [2]

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นที่มีการบริหารองค์กร โดยทฤษฎี Z
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์กรแบบ Z กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่น

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดของงานวิจัย

4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

4.1 การบริหารองค์กรแบบ Z

สุมารตี ธีระกร [3] กล่าวว่า ทฤษฎี Z เป็นทฤษฎีการบริหารงานที่ได้รับการยอมรับในวงการบริหารในปัจจุบัน โดยเน้นความร่วมมือในการทำงานของคณาและเน้นหลักมนุษยสัมพันธ์เป็นสำคัญ มุ่งเน้นความมั่นคงในการทำงาน การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบเป็นปัจเจกบุคคล มีการควบคุมแบบไม่เป็นทางการ เปิดโอกาส

กว้าง เพิ่มคุณภาพและความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งที่ทำงานและครอบครัว ซึ่งบริษัทข้ามชาติทั้งญี่ปุ่นและอเมริกาที่ประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงจากการนำการบริหารด้วยทฤษฎีนี้ เช่น บริษัทไอบีเอ็ม (IBM) บริษัทพรอตเตอร์ แอนด์ แกมเบิล (Procter & Gamble) บริษัทฮิวเลต-แพคการ์ด (Hewlett Packard) บริษัทโกดัก (Eastman Kodak) เป็นต้น

4.2 ความผูกพันต่อองค์กร

ปาริชาติ บัวเป็ง [4] กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเป็นผู้ที่มีความเต็มใจและยินดีที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้อย่างดีที่สุด ซึ่งดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีความผูกพันต่อองค์กรเลย ดังนั้นแล้วการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ก็ต่อเมื่อบริษัทจะต้องทราบถึงจุดมุ่งหมายของสมาชิก และสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้สมาชิกคงอยู่ในองค์กรอย่างมีคุณค่า สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นทั้งในสมาชิกและต่อองค์กร อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

5. ระเบียบวิธีการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานชาวไทยในระดับปฏิบัติการไปจนถึงผู้บริหารระดับสูงที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่นตั้งอยู่ในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีจำนวนมากและไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran [5] โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 [6] ผลจากการหากลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 385 คน และเพื่อป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้สำรองเผื่อความผิดพลาดไว้ร้อยละ 10 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนทั้งสิ้น 450 ตัวอย่าง

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังต่อไปนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารองค์กรแบบ Z และส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขออนุญาตต่อกรรมการผู้จัดการบริษัท และฝากแบบสอบถามไว้กับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อแจกให้กับพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 450 ชุด

2. ผู้วิจัยทำการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 25 ชุด

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดคืนได้ทั้งสิ้น 412 ชุด

4. นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และสรุปผล

5.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้ศึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ตามคู่มือการลงรหัส

3. ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows และทำการคำนวณทางสถิติ

5.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน

6. ผลการวิจัย

6.1 การบริหารองค์กรแบบ Z

พนักงานให้ความคิดเห็นต่อภาพรวมการบริหารองค์กรแบบ Z ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การจ้างงานระยะยาว มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ความรับผิดชอบเฉพาะเส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การควบคุมตนเองอย่างไม่เป็นทางการโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป และอันดับสุดท้าย คือ การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์

6.2 ความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานให้ความคิดเห็นต่อภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านของความรู้สึก มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความคงอยู่กับองค์กร

6.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อสมมติฐาน คือ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นอยู่ในระดับสูง พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่น อยู่ในระดับสูงเพียงด้านเดียว

ข้อสมมติฐานคือ การบริหารองค์กรแบบ Z มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการทดสอบพบว่า ทุกปัจจัยการบริหารองค์กรแบบ Z สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน

7. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารองค์กรแบบ Z มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่น” มีความสอดคล้องกับทฤษฎีของของ Steers and Porter [7] โดยปัจจัยโครงสร้างองค์กร การบริหารองค์กรเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า การบริหารองค์กรแบบ Z มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับมากและปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากในด้านความรู้สึก

จากงานเขียนของ พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ [8] พบว่า ทฤษฎีของ Meyer and Allen ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หรือความผูกพันด้านจิตใจ คือ ความปรารถนา (Want) ความต้องการที่จะอยู่ในองค์กร ความรู้สึกรักและมีความสุขกับงานที่ทำอยู่เต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ อุทิศตนเองให้กับงานที่ทำหน่วยงานและองค์กร

คือ ความรู้สึกที่ยึดมั่นกับองค์กร เป็นความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในองค์กร เกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ฯลฯ อันเกิดจากการได้รับประสบการณ์จากการทำงาน จากกิจกรรมต่างๆ ที่ตรงกับความปรารถนาและความคาดหวังของตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีเกิดความผูกพันและอยากที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป องค์ประกอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องมี 4 ปัจจัยหลักคือ คุณลักษณะบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะของโครงสร้าง และประสบการณ์ในการทำงาน

องค์กรที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกหรือจิตใจสูง นั้นหมายความว่าพนักงานในองค์กรนั้นมีความปรารถนา ที่จะอยู่ในองค์กรมากกว่า ความรู้สึกว่าจะจำเป็นต้องอยู่ในองค์กร หรือความรู้สึกว่าพวกเขาควรจะอยู่ในองค์กรด้วยค่านิยมส่วนบุคคลว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสมที่ควรทำ

จากผลการวิจัย เมื่อพิจารณาจากปัจจัยภายในการบริหารองค์กรแบบ Z และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก พบว่า

ปัจจัยภายในการบริหารองค์กรแบบ Z กับระดับผลของความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจากค่ามาก-น้อยนั้น 5 ปัจจัยแรกที่ส่งผลอย่างมากต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ

อันดับที่ 1 ปัจจัยที่ว่าความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว โดยมีคะแนนที่ได้มากที่สุดคือในเรื่อง 1. การให้ความร่วมมือทุกครั้งหากได้รับการร้องขอแม้ว่าไม่ใช่งานที่ท่านรับผิดชอบโดยตรง 2. บริษัทมีการดูแลเอาใจใส่ต่อพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การให้สวัสดิการ การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ต่างๆ 3. มีความใกล้ชิดและผูกพันต่อองค์กร

อันดับที่ 2 ปัจจัยเรื่องความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล โดยมีคะแนนที่ได้มากที่สุดคือในเรื่อง 1. บริษัทกำหนดให้ ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานทั้งแผนก ฝ่าย หรือองค์กร 2. จำเป็น ต้องอาศัยการทำความเข้าใจในขอบเขตของงานหรือแนวทางนั้นๆ ด้วยตนเอง และ 3. บริษัทได้กำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนโดยท่านรับผิดชอบเฉพาะหน้าที่ของตนเอง

อันดับที่ 3 ปัจจัยที่ว่าด้วยเรื่องเส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง โดยลำดับที่ 1. คือ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้พนักงานเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางาน 2. มีโอกาสในการเรียนรู้จากหัวหน้างานโดยตรงหรือพนักงานอาวุโสในแผนก และ 3. คือ มีโอกาสได้รับความรู้และพัฒนาทักษะการทำงานเฉพาะด้าน

อันดับที่ 4 ปัจจัยเรื่องการตัดสินใจเป็นเอกฉันท์ โดยลำดับที่ 1. คือบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ 2. มีอิสระและโอกาสที่จะได้คิดและตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเองอยู่บ่อยครั้ง 3. การตัดสินใจใดๆ ในบริษัทอาจจะไม่สมบูรณ์ หากไม่ได้รับการพิจารณาจากพนักงานส่วนใหญ่เสียก่อน

อันดับที่ 5 ปัจจัยที่ว่าการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยลำดับที่ 1. คือบริษัทมีการมอบหมายการประเมินผลงานของท่านให้กับหัวหน้างานที่ดูแลโดยตรง 2. บริษัทมีการประเมินผลงาน ให้ความสำคัญด้านความสามารถส่วนบุคคลเป็นหลัก มากกว่าอายุงาน และ 3. บริษัทมีการประเมินผลงานเป็นไปอย่างชัดเจนและเป็นธรรม

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. องค์กรใดที่อยากจะพัฒนาปรับปรุงองค์กรของตนเองให้มีประสิทธิภาพขึ้น จากการเพิ่มผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้มากขึ้นนั้น สามารถนำปัจจัยต่างๆ ในการบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่น โดยทฤษฎีของ William Ouchi [9] ไปใช้ในการปรับปรุงองค์กรได้ โดยปัจจัยที่แนะนำในการนำไปเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรอื่นนั้น ซึ่งเรียงตามลำดับความสำคัญ ที่สามารถส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้จากมาก-น้อย มีดังนี้ ความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์ ปัจจัยที่ว่าการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป การควบคุมตนเองอย่างไม่เป็นทางการโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ และการจ้างงานระยะยาว

2. เนื่องจากการเก็บตัวอย่างเพื่อนำมาวิจัยนี้ เก็บมาจากนิคมอุตสาหกรรมมอตะนคร ที่มีบริษัทญี่ปุ่นอยู่เป็นจำนวนมาก การทำงานที่ได้สัมผัสกับคนญี่ปุ่น มีสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระบบญี่ปุ่น ความมีระเบียบวินัย ความสะอาด กฎระเบียบ หรือแม้แต่ความกตัญญู ความเกรียติ ฯลฯ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ก็ล้วนแล้วแต่มีผลกับความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน และมีผลต่อตัวแปรตาม นั่นก็คือ ความผูกพันในองค์กร ถ้าองค์กรไหนที่ไม่ใช่บริษัทญี่ปุ่นแล้วจะนำปัจจัยในการบริหารงานแบบญี่ปุ่นไปใช้ ก็อาจจะต้องมีการปรับปรุงเทคนิคส่วนอื่นในการบริหารด้วยบ้างเช่นกัน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นตรงตามที่ต้องการ

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากปัจจัยในวัฒนธรรมการบริหารงานแบบญี่ปุ่นมีหลากหลาย ไม่เพียงแต่การบริหารงานแบบญี่ปุ่นด้วยทฤษฎี Z ของ William Ouchi เท่านั้น แต่ยังคงมีอีกหลายปัจจัยด้วยกัน ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าก็น่าจะมีความสัมพันธ์ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร หรือประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสามารถศึกษาต่อไปได้เช่นกัน

2. ถ้าเป็นอุตสาหกรรมอื่นที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ เช่นธุรกิจงานบริการ ธุรกิจขนส่ง จะสามารถนำทฤษฎี Z ของ William Ouchi ไปใช้ในการบริหารองค์กรเพื่อเพิ่มผลความผูกพันต่อองค์กรได้หรือไม่ หรือจะมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรในระดับมากแบบเดียวกันหรือไม่

3. การทำแบบสอบถาม หัวข้ออยู่ในแบบสอบถามไม่ควรมีมากเกินไป ซึ่งควรจะกระชับและสื่อความหมายได้ชัดเจน และครอบคลุมเนื้อหาให้ได้มากที่สุด มีเท่าที่จำเป็นจะดีกว่า เพื่อไม่ให้ผู้ทำแบบสอบถามเกิดความเมื่อยล้า หรือเหนื่อยหน่ายในระหว่างการตอบแบบสอบถาม ซึ่งอาจจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ไม่ดี หรือใช้ไม่ได้ตามมาได้

4. เนื่องจากการทำวิจัยในครั้งนี้เป็นแค่ส่วนของการศึกษาสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณ ดังนั้นในงานวิจัยครั้งต่อไปถ้าได้ข้อมูลในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกขึ้น ซึ่งจะมีประโยชน์กว้างขึ้น

9. กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณอาจารย์ที่ปรึกษา คณาจารย์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจญี่ปุ่น และกรรมการสอบ ทุกท่านเป็นอย่างสูง และขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถาม

10. เอกสารอ้างอิง

- [1] สรวุฑ ชีระไชย. (2559). ทฤษฎีการบริหารองค์กรแบบ Z ของ William Ouchi ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ และอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจญี่ปุ่น). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- [2] สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). สารนิพนธ์ วท.ม. (พัฒนบริหารการมนุษย์และองค์กร). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [3] สุภาวดี ชีระกร. (2553). การบริหารองค์กรแบบ Z ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [4] ปาริชาติ บัวเบ้ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [5] Cochran. (1977). Sampling Techniques. New York: Wiley.
- [6] กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2555). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [7] Steers and Porter. (1983). Organization Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric. Journal of Applied Psychology. 59(8): 604.
- [8] พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ; และคณะ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.
- [9] William Ouchi. (1991). Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge. 9th ed. Reading, MA: Addison-Wesley.