

ความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่นและความพึงพอใจในงานของพนักงานคนไทยบริษัท
สัญชาติญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

**OPINIONS TOWARDS JAPANESE ADMINISTRATIVE STYLES AND
JOB SATISFACTION AMONG THAI EMPLOYEES WORKING FOR
JAPANESE COMPANIES IN AMATA NAKORN INDUSTRIAL ESTATE,
CHON BURI PROVINCE**

ปรินดา คงโนนกอก

Parinda Kongnonkok

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Graduate School of Public Administration Burapha University

เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ

Tienkaew Liemsuwan

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Graduate School of Public Administration Burapha University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่นและความพึงพอใจในงานของพนักงานคนไทยในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามลักษณะองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานคนไทยในบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำนวน 200 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบ โควตา และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้การทดสอบค่าที (independent sample t-test)

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมพนักงานเห็นด้วยกับการบริหารงานแบบญี่ปุ่นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เห็นด้วยกับการบริหารงานด้านการดำเนินงานเป็นทีมในระดับมากที่สุด จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในลักษณะองค์กรแตกต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่นทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สำหรับความพึงพอใจในการทำงานพบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานในระดับมากที่สุด จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในลักษณะองค์กรแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานทั้งภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ และด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหารงานแบบญี่ปุ่น, ความพึงพอใจในงาน, บริษัทสัญชาติญี่ปุ่น

ABSTRACT

The purposes of this study were to examine and compare a level of opinion towards Japanese administrative styles and job satisfaction among Thai employees working for different types of Japanese companies located in Amata Nakorn Industrial Estate, Chon Buri Province. Thai employees working for Japanese companies in Amata Nakorn Industrial Estate were used as the sample with 200 employees being quota selected. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistics used to analyze the collected data was descriptive statistics. To test the research hypothesis, an independent sample t-test was administered.

The results of this study revealed that the employees agreed with Japanese administrative styles at a high level. When considering each aspect of the administration, the employees agreed with the aspect in relation to team working at the highest level. In addition, it was found that there were no differences in the opinions among Thai employees working for different types of Japanese organizations. Regarding the employees' job satisfaction; in general, they rated their satisfaction at a high level. In particular, they were

satisfied with co-workers at the highest level. Based on the results from the test of hypothesis, no difference in the level of job satisfaction was found among Thai employees working for different types of Japanese organizations. Finally, there were statistically significant differences in the level of satisfaction with work conditions, advantages and fringe benefits, division heads and supervisors among the subjects working for different types of Japanese organizations at a significant level of .05.

Keywords : Japanese-Style Administrative, Job Satisfaction, Japanese Companies

บทนำ

ตั้งแต่ทศวรรษ 1980 ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีการลงทุนโดยตรงจากญี่ปุ่น โดยประเทศไทยกลายเป็นฐานผลิตที่สำคัญของญี่ปุ่น สำหรับอุตสาหกรรมหลักที่ญี่ปุ่นเข้าดำเนินการในไทย ได้แก่ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ เครื่องจักร และอิเล็กทรอนิกส์ การลงทุนจากญี่ปุ่นจะคิดเป็น ร้อยละ 50 ของการลงทุนในไทย (Sukegawa, S. (2013) ซึ่งบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย นอกจากจะนำเทคโนโลยีเข้ามาด้วยแล้ว ยังได้มีการนำลักษณะการบริหารเข้ามาปรับใช้กับบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยด้วย โดยการบริหารงานแบบญี่ปุ่นในระหว่างประเทศมีอยู่ 4 ตัวแบบ (Perlmutter, 1969 as cited in Siengthai, 2015) 1) บริษัทแม่จะส่งคนมาบริหารบริษัทลูกในที่บริษัทลงทุน การตัดสินใจ หรือการวางกลยุทธ์จะขึ้นกับบริษัทแม่ (Ethnocentric) 2) อนุญาตให้คนในบริษัทท้องถิ่นขึ้นมาเป็นผู้บริหารได้ (Polycentric) 3) การใช้บุคคลในประเทศที่สามมาบริหารในประเทศลูกก่อนที่คนในบริษัทลูกจะขึ้นมาเป็นผู้บริหารได้ คือ การโอนย้ายในระหว่างภูมิภาคก่อนแล้วค่อยมาประจำในประเทศของตนเอง (Region-centric) และ 4) เป็นแนวคิดเชิงอุดมคติมากที่สุดสำหรับการบริหารของบริษัทข้ามชาติ คือ การจัดการที่เป็น Geo-centric firm หรือการเป็น Transnational firm ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารที่เป็นสากลมาก คือ การยึดแนวคิดที่ว่าบริษัทมีตำแหน่งว่างก็จะสรรหาและคัดเลือกคนที่ดีที่สุดในไหนก็ได้ที่มีความสามารถที่บริษัทต้องการมาบริหารบริษัท โดยบทบาทหน้าที่ของคนในบริษัทลูกจะประกอบด้วยงานด้านต่าง ๆ ดังนี้ (Darawong, 2013)

1) กำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และวัฒนธรรมขององค์กรให้สอดคล้องกับบริษัทแม่ (Parent Company) ในประเทศแม่ (Parent Country)

2) กำกับ ดูแล และสนับสนุนการดำเนินการทางธุรกิจประจำวันของพนักงานท้องถิ่นในบริษัทลูก

3) ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความเข้าใจและถ่ายทอดสู่พนักงานระดับล่างเพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

4) เป็นตัวกลางการสื่อสารระหว่างบริษัทแม่และบริษัทลูกเพื่อให้เกิดความเข้าใจของทั้งสองฝ่าย

5) รายงานความคืบหน้าและผลประกอบการของบริษัทลูกให้แก่บริษัทแม่ได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง

สำหรับบริษัทของญี่ปุ่นในประเทศไทยส่วนใหญ่จะมีการบริหารงานเป็นแบบแรก คือ มุ่งเน้นให้คนญี่ปุ่นมาบริหารงานเอง แม้จะทำให้เกิดต้นทุนที่สูง โดยเป็นการบริหารงานมีการนำหลักการบริหารแบบญี่ปุ่นเข้ามาใช้ และมีผู้บริหารคนญี่ปุ่นเป็นหลัก Managing Director :MD หรือ General Manager: GM) และมีการนำนโยบายจากบริษัทแม่เข้ามาบริหาร แบบที่สองเป็นแบบผสมผสานการบริหารงานทั้งแบบไทยและญี่ปุ่น ซึ่งส่วนใหญ่อำนาจในการบริหารเป็นของผู้บริหารคนไทยเป็นหลัก ดังนั้นอาจจะทำให้ลักษณะการบริหารแต่ละองค์กรนั้นแตกต่างกันไป

นอกจากลักษณะการบริหารงานที่แตกต่างกันแล้วยังมีในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร ที่มีลักษณะเป็นแบบญี่ปุ่นแท้ (Sukwannarat, 2005) จะเน้นการทำงานเป็นทีม ระบบอาวุโส ระเบียบวินัย การรายงานผลการดำเนินงาน และคิดแบบเป็นระบบ ส่วนที่เป็นแบบคนไทยจะยึดถือหลักการปฏิบัติเป็นแบบสายกลาง สร้างความสมดุลระหว่างสายอาชีพและชีวิตครอบครัว จะเห็นได้ว่าทั้งสองลักษณะองค์กรมีทั้งการบริหารและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน (Siengthai, 2015)

สำหรับพื้นที่ที่มีบริษัทญี่ปุ่นตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก มักจะตั้งอยู่ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก และหนึ่งในนั้นคือ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ซึ่งเป็นนิคมอุตสาหกรรม 1 ใน 10 ของเขตพื้นที่เศรษฐกิจระดับโลก ในปี พ.ศ.2553 และในนิตยสาร FDI อยู่ในกลุ่มเขตอุตสาหกรรมที่มีระบบการขนส่งทางอากาศที่ดีที่สุด นิคมอุตสาหกรรม

อมตะนคร มีพื้นที่ 4,210 เฮกเตอร์ (25,000 ไร่ หรือ 10,400 เอเคอร์) ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก เป็นหนึ่งในเขตพื้นที่พัฒนาทางอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ของประเทศ กลุ่มนักลงทุนที่เข้ามาส่วนใหญ่จะเป็นสัญชาติญี่ปุ่น ยุโรป จีน และเกาหลี เป็นต้น บริษัทชั้นนำเช่น BMW, Toyota, Sony Mobile Birdstone, Mitsubishi Electric, Colgate, Palmolive, Kao, Daikin, Pepsi-Cola, Sumitomo Rubber และ Yokohama Tire Manufacturing ประเภทอุตสาหกรรมหลัก ได้แก่ ยานยนต์และชิ้นส่วน เป็นต้น (Amata Corporation Public Company Limited, 2017)

จากความเป็นมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานคนไทยในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นต่อการบริหารงานทั้งแบบไทยและญี่ปุ่น และศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานคนไทยในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร เพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นและความพึงพอใจของแต่ละบริษัทนั้นมีความแตกต่างกันอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่นและระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่นและระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำแนกตามลักษณะองค์กร

โดยมีสมมติฐานการวิจัยคือ ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานญี่ปุ่นทั้งภาพรวมและรายด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านระบบอาวุโส และด้านหลักการ HORENSO กับระดับความพึงพอใจในงานทั้งภาพรวมและรายด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านงาน ด้านค่าจ้าง ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่ง ด้านการยอมรับ ด้านสภาพการทำงาน ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านองค์กรและการจัดการ แตกต่างกันในบริษัทญี่ปุ่นแท้และญี่ปุ่นเทียม

ทบทวนวรรณกรรม

จากแนวคิดของผู้ที่ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานแบบญี่ปุ่น และวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น

ที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ระบบอาวุโส และหลักการ HORENSO (การรายงาน การสื่อสาร การปรึกษา) ดังต่อไปนี้

การทำงานเป็นทีม

Kili & Siengthai (2009) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้ การทำงานเป็นทีมมักจะสะท้อนให้เห็นโดยวิธีการประเมินพนักงานที่บริษัทญี่ปุ่น การประเมินผลการปฏิบัติงานจัดทำขึ้นบนพื้นฐานของการทำคุณประโยชน์ให้กับทีมงานและผลผลิตของบริษัทมากกว่าบนพื้นฐานความมีประสิทธิภาพของปัจเจกบุคคล ประเด็นการประเมินผลงานที่สำคัญ ๆ คือ ทักษะคิดในการทำงาน การมาทำงานตรงเวลา ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานนอกเหนือไปจากความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมักจะมากกว่าผลลัพธ์ที่ได้จริง ยิ่งไปกว่านี้ การประเมินผลของปัจเจกบุคคลก็ทำขึ้นโดยรักษาความสมดุลกับการประเมินพนักงานคนอื่น ๆ โดยหลัก ๆ แล้วไม่มีพนักงานคนใดที่จะได้รับการประเมินว่ามีผลงานดีเยี่ยม (สูงกว่าทุก ๆ คนในกลุ่ม) หรือแย่มาก (ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม)

ระบบอาวุโส

Kili & Siengthai (2009) ได้กล่าวถึงการบริหารระบบอาวุโสไว้ดังนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ระบบอาวุโส ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่ทำงานให้กับองค์กร พนักงานที่มีอายุน้อยจะค่อย ๆ ปรับเงินเดือนตามอายุงาน บริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่จะยึดถือปฏิบัติตามระบบอาวุโส ที่มีการประเมินผลงานโดยมีความเห็นชอบจากกลุ่ม ส่วนการเลื่อนขั้นนั้นมักจะเกิดขึ้นช้าเนื่องจากมีผลระยะยาวทั้งต่อพนักงานและต่อบริษัท โดยมองว่าการเลื่อนตำแหน่งที่ช้านั้นจะทำให้มีเวลาศึกษาพนักงานก่อนจะเข้ารับตำแหน่งใหม่ เป็นการจูงใจในการทำงานอย่างหนึ่ง โดยพนักงานจะถูกประเมินผลการทำงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าตัวบุคคล มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิด การให้ความช่วยเหลือและการให้รางวัล โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมให้ข้อมูลแก่ทุกคนที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาปรึกษาร่วมกันก่อนที่จะทำการตัดสินใจและผู้บังคับบัญชาจะให้ความสนใจในตัวพนักงานทุก ๆ คน

หลัก HORENSO (การรายงาน การสื่อสาร การศึกษา)

Hiroshi (2011) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการทำ โฮเร็น-โซในเมืองไทย ว่าเป็นการบริหารงานแบบญี่ปุ่นที่เป็นแบบแนวราบและแนวตั้งเป็นการทำงานที่จะต้องประสานงานกับหน่วยอื่น ๆ โดยมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งความหมายของ HORENSO นั้นได้แก่

1. Ho (Houkoku) หมายถึง การรายงานสิ่งที่ได้ทำไป
 2. Ren (Renraku) หมายถึง การบอกกล่าวติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่อง
 3. So (Soudan) หมายถึง การปรึกษาหารือ ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีปัญหาเกิดขึ้น
- โฮเร็นโซนั้น เน้นการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน โดยเริ่มจากผู้บังคับบัญชาประสานงานและติดต่อสื่อสารไปถึงพนักงาน เพื่อให้ข้อมูลสื่อสารเป็นไปอย่างทั่วถึง และรวดเร็ว ซึ่งถือแนวทางปฏิบัติงานที่สำคัญ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำหรับความหมายของความพึงพอใจในงาน Wanphet (1998) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะของอารมณ์ความรู้สึกและเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติงานอยู่โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจกระตือรือร้น เต็มใจและสนุกสนาน ร่าเริง เป็นต้น ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำแล้ว เขาก็จะมีความพยายามอดุสหาที่มีความสุขกับงานที่ทำ มีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นจนทำงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจ ดังนี้

1. งาน (Job) คือ ตั้วงานที่เขาได้ทำอยู่หมายความว่า มีความรับผิดชอบ ความถนัด และความสนใจในงานนั้น หากมีความชอบ ความสนใจย่อมจะมีความพึงพอใจในงานนั้น ในขณะที่ทำงานย่อมมีโอกาสที่จะเรียนรู้งาน รู้สิ่งใหม่ ๆ มากขึ้น และสิ่งนี้หากชอบอีกก็ย่อมเพิ่มความพึงพอใจในงานนั้นมากขึ้นไปอีกเช่นกัน

2. ค่าจ้าง (Wage) หมายถึง ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลอยากทำงานในหน่วยงานนั้นหรือไม่ การให้ค่าจ้างงานในอัตราที่เหมาะสมก็ทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจได้ นอกจากนี้ค่าจ้างก็ต้องมีความยุติธรรมโดยเฉพาะในบรรดาคณงานหรือลูกจ้างที่มี

คุณสมบัติเดียวกัน ผู้บริหารองค์การอุตสาหกรรมจึงต้องให้ค่าจ้างที่เป็นธรรม

3. โอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่ง (Promotion) พนักงานทุกคนในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมตั้งความหวังไว้กับสิ่งเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาต้องมีวิธีการที่ดีในการพิจารณาเพื่อความยุติธรรมเพราะสิ่งนี้จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของพนักงานได้

4. การยอมรับ (Recognition) ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน หากมีการยอมรับเขาในบทบาท ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นการให้เกียรติ ให้การยอมรับ รับผิดชอบต่อบุคคล ย่อมทำให้เขาเกิดความพึงพอใจได้

5. สภาพการทำงาน (Working condition) เป็นสภาพโดยทั่วไปของสถานที่ทำงาน เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบ ความกว้างขวางโอ่โถง ซึ่งเป็นสภาพทางกายภาพ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจได้เช่นกัน

6. ผลประโยชน์ (Benefit) และสวัสดิการ (Services) หมายถึง สิ่งที่เขาได้รับตอบแทนจากผลการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าน้ำมันรถ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อความพึงพอใจในงานเช่นกัน

7. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าก็มีอิทธิพลมาก เช่น ลักษณะของหัวหน้าเป็นแบบใด มีทักษะในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด รู้หลักจิตวิทยาหลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร เมื่อมีปัญหาหัวหน้ามีความสามารถที่จะแก้ไขหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานได้เพียงใด หากหัวหน้าดีย่อมทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์การ ทำงานร่วมกันได้ย่อมส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

9. องค์การและการจัดการ (Organization) หมายถึง องค์การใดที่มีชื่อเสียง การทำงานมีระบบอยู่แล้ว ย่อมทำให้เกิดการยอมรับ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในองค์การนั้น ส่วนการจัดการองค์การที่มีวิธีการจัดระบบการบริหารดีย่อมสร้างความพึงพอใจในงานได้เช่นกัน ฉะนั้นการสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ

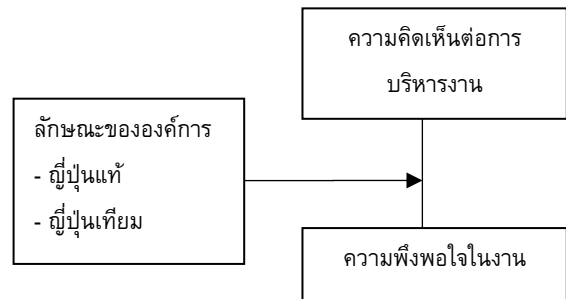
สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่นและความพึงพอใจในงานของพนักงานคนไทยบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น พบว่างานวิจัยของ Ubolyaem

(2016) ได้ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นและบริษัทสัญชาติอเมริกัน และงานของ Pongor (2007) ซึ่งศึกษาเรื่องการศึกษัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา: บริษัท อิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาทั้งสองชิ้น พบว่า พนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นมีความพึงพอใจด้านคุณค่าของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก และพนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก นอกจากนี้งานวิจัยของ Pongor (2007) ยังพบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง

Ratanachawalit (2010) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการและความภักดีของพนักงานบริษัทโตโยต้า ทูโซ (ไทยแลนด์) จำกัด และ Charuwatanakit (1996) ได้ศึกษาปัจจัยการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม บริษัท มินิแบ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาทั้งสองชิ้นพบว่า พนักงานโดยภาพรวมมีความพึงพอใจ พบว่าพนักงานในองค์กรญี่ปุ่นที่มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน และพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารของผู้บังคับบัญชามีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ความพึงพอใจในข่าวสารที่ได้รับและการติดต่อสื่อสารระหว่างกันมีความสัมพันธ์ในทางบวก ส่วน Submakudom (2005) ได้ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท สยามไอซิน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นแท้มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในระดับมาก

สำหรับแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แนวคิดของ Kili & Siengthai (2009) Sriarunotai (1999) Sukwannarat (2005) Pomsuwan (2011) Hiroshi (2011) Japan External Trade Organization (JETRO) (1999) โดยนำมากำหนดเป็นกรอบการศึกษาความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่นและความพึงพอใจในงานโดยเปรียบเทียบตามลักษณะองค์กร ซึ่งแบ่งเป็น องค์กรญี่ปุ่นแท้และองค์กรญี่ปุ่นเทียมในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตพื้นที่นครอุตสาหกรรมมอตะนคร ซึ่งผู้วิจัยได้นิยามองค์กรญี่ปุ่นแท้ หมายถึง ลักษณะองค์กรที่มีผู้ถือหุ้นใหญ่โดยคนญี่ปุ่นเกินร้อยละ 50 บริหารงานโดยคนญี่ปุ่นในระดับผู้บริหาร ซึ่งเป็นการ

ประกอบธุรกิจภายใต้ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจไทย-ญี่ปุ่น และองค์กรญี่ปุ่นเทียม หมายถึง ลักษณะองค์กรที่มีผู้ถือหุ้นใหญ่เป็นคนไทยเกินร้อยละ 50 และมีผู้ถือหุ้น (Shareholder) เป็นบริษัทญี่ปุ่น แต่มีการบริหารงานโดยระดับผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นผู้จัดการทั่วไป และผู้ช่วยผู้จัดการเป็นคนไทยรายละเอียดตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากร คือ พนักงานคนไทยในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมมอตะนคร ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถหาจำนวนประชากรที่แท้จริงได้ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการวิเคราะห์อำนาจของการทดสอบ (Power analysis) สำหรับสถิติ Independent Sample t-test ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป G*Power 3.1.9.2 โดยการกำหนดขนาดค่าอิทธิพล ดังนี้ Alpha = .05, Power = .90 ได้ขนาดตัวอย่างตามลักษณะองค์กร (ญี่ปุ่นแท้ และญี่ปุ่นเทียม) จำนวนกลุ่มละ 96 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 192 คน อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนขนาดตัวอย่างเป็นลักษณะองค์กรกลุ่มละ 100 คน รวมเป็น 200 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตาตามลักษณะองค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามคำถามทั่วไปเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะขององค์กร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การทำงานเป็นทีมจำนวน 5 ข้อ ระบบอาวุโสจำนวน 4 ข้อ และหลักการทำงาน HORENSO จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยข้อความจำนวน 13 ข้อ มีลักษณะคำตอบแบบ Rating Scale โดยให้คะแนนออกเป็น 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งเท่ากับ 4 คะแนน เห็นด้วย เท่ากับ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วยเท่ากับ 2 คะแนน และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แบ่งออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ ด้านงาน ด้านค่าจ้าง ด้านโอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่ง ด้านการยอมรับ ด้านสภาพการทำงาน ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านองค์กรและการจัดการ แต่ละด้านมีคำถามด้านละ 3 ข้อ ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 27 ข้อ ลักษณะคำตอบแบบ Rating Scale โดยให้คะแนนเป็น 4 ระดับ คือ พึงพอใจมากที่สุด เท่ากับ 4 คะแนน พึงพอใจมาก เท่ากับ 3 คะแนน ไม่พอใจ เท่ากับ 2 คะแนน ไม่พอใจมากที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนต่อไปนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม 2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจหาความตรงด้วยค่า IOC (Index Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำ 3) นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเที่ยงโดยใช้ค่า Cronbach's Alpha ได้ค่าของแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่นโดยภาพรวมเท่ากับ 0.84 และแบบสอบถามของความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมเท่ากับ 0.89 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือสามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากวิทยาลัยการภารกิจการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ

นครโดยเก็บข้อมูลกับพนักงานคนไทย จำนวน 200 ชุด ได้ข้อมูลกลับมาทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่นและความพึงพอใจในงานของพนักงานคนไทยในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ Independent Sample t-test

เกณฑ์การแปลผล

3.26-4.00 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่น/ความพึงพอใจในงานระดับมากที่สุด

2.51-3.25 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่น/ความพึงพอใจในงานระดับมาก

1.76-2.50 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่น/ความพึงพอใจในงานระดับน้อย

1.00-1.75 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่น/ความพึงพอใจในงานระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ในภาพรวมขององค์กรญี่ปุ่นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66 อยู่ในช่วงอายุงาน 1-2 ปี และอายุงาน 5 ปีขึ้นไป เท่ากัน คือ ร้อยละ 37.00 รองลงมาเป็นอายุ 3-4 ปี ร้อยละ 26.00 ตามลำดับ โดยเกือบทั้งหมดมีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 93.00) และพนักงานระดับบริหาร ร้อยละ 7.00 เมื่อพิจารณาในแต่ละลักษณะองค์กรพบว่า ในองค์กรญี่ปุ่นแท้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 79.00) มีอายุงานอยู่ในช่วง 5 ปีขึ้นไป มากที่สุด (ร้อยละ 41.00) รองลงมาเป็นอายุงาน 1-2 ปี ร้อยละ 37.00 และกลุ่มอายุงาน 3-4 ปี ร้อยละ 22.00 ตามลำดับ โดยเกือบทั้งหมดมีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 92.00 ส่วนองค์กรญี่ปุ่นเทียม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 53.00) มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-2 ปี มากที่สุด ร้อยละ 37.00 รองลงมา คือ มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 33.00 และกลุ่มอายุงาน 3-4 ปี ร้อยละ 30.00 ตามลำดับ โดยเกือบทั้งหมดมีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 94.00

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่นรายด้าน และรายข้อ (n = 200)

ความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่น	องค์กรญี่ปุ่นแท้			องค์กรญี่ปุ่นเทียม		
	\bar{X}	SD	แปลความ	\bar{X}	SD	แปลความ
ด้านการทำงานเป็นทีม	3.10	0.50	มาก	3.16	0.39	มาก
1. ท่านคิดว่าในที่ทำงานของท่าน พนักงานในทีมให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในงานเป็นอย่างดี	3.16	0.63	มาก	3.25	0.61	มาก
2. ท่านคิดว่าทุกคนในทีมมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์กร	3.28	0.73	มากที่สุด	3.30	0.64	มากที่สุด
3. ท่านคิดว่าในองค์กรควรมีการวางแผนการทำงานในลักษณะเน้นการทำงานเป็นทีม	3.22	0.63	มาก	3.30	0.64	มากที่สุด
4. องค์กรของท่านมีลักษณะการทำงานแบบครอบครัวที่สมาชิกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ	2.59	0.87	มาก	2.65	0.73	มาก
5. ท่านคิดว่าการทำงานเป็นทีมขององค์กร ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.27	0.71	มากที่สุด	3.31	0.51	มากที่สุด
ด้านระบบอาวุโส	2.93	0.51	มาก	2.82	0.44	มาก
1. องค์กรของท่านมีการสอนงานโดยพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญมากกว่า	3.06	0.68	มาก	3.07	0.54	มาก
2. องค์กรของท่านมีการประเมินผลการเลื่อนตำแหน่งโดยใช้ระบบอาวุโสเป็นหลัก	2.73	0.66	มาก	2.56	0.78	มาก
3. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการเคารพกับผู้อาวุโสกว่า	3.07	0.69	มาก	3.06	0.55	มาก
4. ในองค์กรของท่านการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างจะขึ้นอยู่กับอายุงาน	2.85	0.86	มาก	2.58	0.82	มาก
ด้านหลักการ HORENSO	3.10	0.55	มาก	3.10	0.49	มาก
1. ท่านคิดว่าการสื่อสารภายในองค์กรมีลักษณะเป็นกันเอง แต่มีความสุภาพอยู่เสมอ	3.07	0.64	มาก	2.99	0.72	มาก
2. ในองค์กรของท่าน การรายงานผลการปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น	3.23	0.65	มาก	3.13	0.53	มาก
3. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการรายงานความคืบหน้าของงานอยู่เสมอ	3.11	0.71	มาก	3.16	0.56	มาก
4. พนักงานในองค์กรของท่านมีการปรึกษาและให้คำแนะนำกันอยู่เป็นประจำ	2.97	0.77	มาก	3.11	0.60	มาก

จากตารางที่ 1 ด้านการทำงานเป็นทีมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เห็นด้วยกับการทำงานเป็นทีมขององค์กรทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ทุกคนในทีมมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์กรและในองค์กรควรมีการวางแผนการทำงานในลักษณะเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านระบบอาวุโส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เห็นด้วยกับการ

สอนงานโดยพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญมากกว่า เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การให้ความสำคัญกับการเคารพกับผู้อาวุโสกว่าและการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างจะขึ้นอยู่กับอายุงาน และด้านหลักการ HORENSO พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เห็นด้วยกับการรายงานผลการปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น เป็นอันดับแรกรองลงมาคือ การให้ความสำคัญกับการรายงานความคืบหน้าของงานอยู่เสมอและการปรึกษาและให้คำแนะนำกันอยู่เป็นประจำ

ตารางที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานรายด้าน และรายข้อ (n = 200)

ความพึงพอใจในการทำงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้			องค์กรญี่ปุ่นเทียม		
	\bar{X}	SD	แปลความ	\bar{X}	SD	แปลความ
ด้านงาน	2.82	0.63	มาก	2.78	0.48	มาก
1. ปริมาณงานที่ได้รับ	2.75	0.66	มาก	2.73	0.60	มาก
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	2.84	0.68	มาก	2.84	0.55	มาก
3. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ	2.86	0.70	มาก	2.78	0.50	มาก
ด้านค่าจ้าง	2.46	0.67	น้อย	2.40	0.54	น้อย
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับ	2.54	0.72	มาก	2.47	0.66	น้อย
2. เบี้ยขยันที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	2.50	0.73	น้อย	2.34	0.70	น้อย
3. การปรับขึ้นค่าตอบแทน	2.35	0.81	น้อย	2.40	0.67	น้อย
ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่ง	2.42	0.68	น้อย	2.50	0.58	น้อย
1. ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	2.40	0.75	น้อย	2.44	0.73	น้อย
2. โอกาสและได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมพัฒนาทักษะต่าง ๆ และศึกษาต่อในสายงานอาชีพ	2.48	0.79	น้อย	2.57	0.70	มาก
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.38	0.79	น้อย	2.50	0.63	น้อย
ด้านการยอมรับ	2.66	0.69	มาก	2.69	0.48	มาก
1. การพัฒนาและการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร	2.64	0.76	มาก	2.78	0.52	มาก
2. โครงสร้างองค์กร ระบบงานและภาระหน้าที่	2.66	0.77	มาก	2.69	0.54	มาก
3. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	2.67	0.74	มาก	2.60	0.57	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	2.94	0.61	มาก	2.48	0.46	น้อย
1. อุปกรณ์ในสำนักงานที่ทันสมัย	2.85	0.74	มาก	2.52	0.59	มาก
2. สถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.16	0.66	มาก	2.61	0.55	มาก
3. สถานที่พักผ่อนและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	2.80	0.82	มาก	2.30	0.58	น้อย
ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ	2.96	0.68	มาก	2.71	0.50	มาก
1. การจ่ายโบนัส 2 ครั้งต่อปีให้แก่พนักงาน	3.06	0.84	มาก	2.71	0.74	มาก
2. สวัสดิการต่าง ๆ ที่จัดให้ (เช่น รถรับ-ส่ง อาหารกลางวัน ค่าครองชีพ)	2.89	0.78	มาก	2.58	0.70	มาก
3. การใช้สิทธิลาพัก เช่น ลากิจ ลาป่วย และการลาหยุดพักผ่อนประจำปี	2.92	0.79	มาก	2.85	0.50	มาก
ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	2.64	0.78	มาก	2.86	0.51	มาก
1. การให้คำปรึกษาและการให้ความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	2.75	0.80	มาก	2.90	0.50	มาก
2. ความยุติธรรมของหัวหน้าในการทำงาน	2.56	0.87	มาก	2.79	0.67	มาก
3. ความร่วมมือในการทำงานระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง	2.60	0.88	มาก	2.89	0.51	มาก
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.02	0.67	มาก	2.98	0.61	มาก
1. เพื่อนร่วมงานจากแผนกต่าง ๆ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่	2.94	0.71	มาก	2.96	0.57	มาก
2. บรรยากาศแห่งความเป็นมิตรในองค์กร	3.02	0.74	มาก	2.95	0.58	มาก
3. สัมพันธภาพที่ดีต่อกันทั้งในและนอกเวลาของเพื่อนร่วมงาน	3.11	0.74	มาก	3.04	0.53	มาก
ด้านองค์กรและการจัดการ	2.78	0.71	มาก	2.68	0.35	มาก
1. การจัดระบบสื่อสารและสั่งการภายในองค์กร	2.87	0.71	มาก	2.74	0.58	มาก
2. การประเมินผลของพนักงาน	2.76	0.77	มาก	2.64	0.69	มาก
3. ระบบการบริหารงาน	2.71	0.81	มาก	2.63	0.71	มาก

จากตารางที่ 2 ด้านงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจใน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาคือ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบและปริมาณงานที่ได้รับในระดับมาก

ด้านค่าจ้าง พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าจ้างในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ สูงสุด รองลงมาคือ เบี้ยขยันที่ได้รับจากการปฏิบัติงานและการปรับขึ้นค่าตอบแทนในระดับน้อย

ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในโอกาสและได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม พัฒนาทักษะต่าง ๆ และศึกษาต่อในสายงานอาชีพ สูงสุด รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในระดับน้อย

ด้านการยอมรับ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการพัฒนาและการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร สูงสุด รองลงมาคือ โครงสร้างองค์กร ระบบงาน และภาระหน้าที่และการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรในระดับมาก

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจสถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย สูงสุด รองลงมาคือ อุปกรณ์ในสำนักงานที่ทันสมัย และสถานที่พักผ่อนและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานในระดับมาก

ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานด้านผลประโยชน์และสวัสดิการในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจการใช้สิทธิลาพัก เช่น ลากิจ ลาป่วย และการลาหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น สูงสุด รองลงมาคือ การจ่ายโบนัส 2 ครั้งต่อปีให้แก่พนักงานและสวัสดิการต่าง ๆ ในระดับมาก

ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึง-พอใจในการทำงานด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการให้

คำปรึกษา และการให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจาก หัวหน้างานสูงสุด รองลงมาคือ การความร่วมมือในการทำงานระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้องและความยุติธรรมของหัวหน้าในการทำงานในระดับมาก

ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดีต่อกันทั้งในและนอกเวลา งานของเพื่อนร่วมงานสูงสุด รองลงมาคือ บรรยากาศแห่งความเป็นมิตรในองค์กร และเพื่อนร่วมงานจากแผนกต่าง ๆ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมาก

ด้านองค์การและการจัดการ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานด้านองค์การและการจัดการในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการจัดระบบสื่อสารและสิ่งการภายในองค์กร สูงสุด รองลงมาคือ การประเมินผลของพนักงาน และระบบการบริหารงานในระดับมาก

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานคนไทยในองค์กรญี่ปุ่นแท้และองค์กรญี่ปุ่นเทียมมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และพนักงานคนไทยในองค์กรญี่ปุ่นแท้และองค์กรญี่ปุ่นเทียมมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานคนไทยในองค์กรญี่ปุ่นแท้และเทียมมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับ ด้านงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าจ้าง ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่ง และด้านองค์การและการจัดการไม่แตกต่างกัน แต่มีความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการและด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านสภาพการทำงาน ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการพนักงานในองค์กรญี่ปุ่นแท้มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าองค์กรญี่ปุ่นเทียม ส่วนด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา พนักงานในองค์กรญี่ปุ่นเทียมมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าองค์กรญี่ปุ่นแท้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบขององค์กรญี่ปุ่นแท้กับองค์กรญี่ปุ่นเทียมต่อความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่น (n=200)

ประเด็นการเปรียบเทียบ	ลักษณะขององค์กร	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig																																																																																																																																												
ความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่น	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	3.05	0.43	0.20	0.84																																																																																																																																												
	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	3.04	0.34			ด้านการทำงานเป็นทีม	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	3.10	0.50	-0.91	0.36	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	3.16	0.39	ด้านระบบอาวุโส	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.93	0.51	1.63	0.11	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.82	0.44	ด้านหลักการ HORENSO	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	3.10	0.55	-0.03	0.97	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	3.10	0.49	ความพึงพอใจงานของพนักงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.74	0.49	1.12	0.27	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.68	0.35	ด้านงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.82	0.63	0.42	0.67	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.78	0.48	ด้านค่าจ้าง	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.46	0.67	0.70	0.49	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.40	0.54	ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่ง	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.42	0.68	-0.93	0.35	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.50	0.58	ด้านการยอมรับ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.66	0.69	-0.40	0.69	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.69	0.48	ด้านสภาพการทำงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.94	0.61	6.03	0.00*	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.48	0.46	ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.96	0.68	2.88	0.00*	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.71	0.50	ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.64	0.78	-2.40	0.02	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.86	0.51	ด้านเพื่อนร่วมงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	3.02	0.67	0.48	0.63	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.98	0.50	ด้านองค์การและการจัดการ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.78	0.71	1.17	0.24	องค์กรญี่ปุ่นเทียม
ด้านการทำงานเป็นทีม	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	3.10	0.50	-0.91	0.36																																																																																																																																												
	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	3.16	0.39			ด้านระบบอาวุโส	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.93	0.51	1.63	0.11	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.82	0.44	ด้านหลักการ HORENSO	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	3.10	0.55	-0.03	0.97	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	3.10	0.49	ความพึงพอใจงานของพนักงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.74	0.49	1.12	0.27	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.68	0.35	ด้านงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.82	0.63	0.42	0.67	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.78	0.48	ด้านค่าจ้าง	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.46	0.67	0.70	0.49	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.40	0.54	ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่ง	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.42	0.68	-0.93	0.35	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.50	0.58	ด้านการยอมรับ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.66	0.69	-0.40	0.69	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.69	0.48	ด้านสภาพการทำงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.94	0.61	6.03	0.00*	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.48	0.46	ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.96	0.68	2.88	0.00*	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.71	0.50	ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.64	0.78	-2.40	0.02	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.86	0.51	ด้านเพื่อนร่วมงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	3.02	0.67	0.48	0.63	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.98	0.50	ด้านองค์การและการจัดการ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.78	0.71	1.17	0.24	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.67	0.61								
ด้านระบบอาวุโส	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.93	0.51	1.63	0.11																																																																																																																																												
	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.82	0.44			ด้านหลักการ HORENSO	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	3.10	0.55	-0.03	0.97	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	3.10	0.49	ความพึงพอใจงานของพนักงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.74	0.49	1.12	0.27	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.68	0.35	ด้านงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.82	0.63	0.42	0.67	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.78	0.48	ด้านค่าจ้าง	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.46	0.67	0.70	0.49	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.40	0.54	ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่ง	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.42	0.68	-0.93	0.35	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.50	0.58	ด้านการยอมรับ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.66	0.69	-0.40	0.69	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.69	0.48	ด้านสภาพการทำงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.94	0.61	6.03	0.00*	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.48	0.46	ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.96	0.68	2.88	0.00*	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.71	0.50	ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.64	0.78	-2.40	0.02	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.86	0.51	ด้านเพื่อนร่วมงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	3.02	0.67	0.48	0.63	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.98	0.50	ด้านองค์การและการจัดการ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.78	0.71	1.17	0.24	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.67	0.61																			
ด้านหลักการ HORENSO	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	3.10	0.55	-0.03	0.97																																																																																																																																												
	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	3.10	0.49			ความพึงพอใจงานของพนักงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.74	0.49	1.12	0.27	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.68	0.35	ด้านงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.82	0.63	0.42	0.67	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.78	0.48	ด้านค่าจ้าง	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.46	0.67	0.70	0.49	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.40	0.54	ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่ง	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.42	0.68	-0.93	0.35	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.50	0.58	ด้านการยอมรับ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.66	0.69	-0.40	0.69	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.69	0.48	ด้านสภาพการทำงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.94	0.61	6.03	0.00*	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.48	0.46	ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.96	0.68	2.88	0.00*	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.71	0.50	ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.64	0.78	-2.40	0.02	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.86	0.51	ด้านเพื่อนร่วมงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	3.02	0.67	0.48	0.63	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.98	0.50	ด้านองค์การและการจัดการ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.78	0.71	1.17	0.24	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.67	0.61																														
ความพึงพอใจงานของพนักงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.74	0.49	1.12	0.27																																																																																																																																												
	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.68	0.35			ด้านงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.82	0.63	0.42	0.67	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.78	0.48	ด้านค่าจ้าง	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.46	0.67	0.70	0.49	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.40	0.54	ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่ง	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.42	0.68	-0.93	0.35	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.50	0.58	ด้านการยอมรับ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.66	0.69	-0.40	0.69	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.69	0.48	ด้านสภาพการทำงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.94	0.61	6.03	0.00*	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.48	0.46	ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.96	0.68	2.88	0.00*	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.71	0.50	ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.64	0.78	-2.40	0.02	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.86	0.51	ด้านเพื่อนร่วมงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	3.02	0.67	0.48	0.63	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.98	0.50	ด้านองค์การและการจัดการ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.78	0.71	1.17	0.24	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.67	0.61																																									
ด้านงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.82	0.63	0.42	0.67																																																																																																																																												
	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.78	0.48			ด้านค่าจ้าง	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.46	0.67	0.70	0.49	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.40	0.54	ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่ง	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.42	0.68	-0.93	0.35	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.50	0.58	ด้านการยอมรับ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.66	0.69	-0.40	0.69	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.69	0.48	ด้านสภาพการทำงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.94	0.61	6.03	0.00*	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.48	0.46	ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.96	0.68	2.88	0.00*	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.71	0.50	ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.64	0.78	-2.40	0.02	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.86	0.51	ด้านเพื่อนร่วมงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	3.02	0.67	0.48	0.63	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.98	0.50	ด้านองค์การและการจัดการ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.78	0.71	1.17	0.24	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.67	0.61																																																				
ด้านค่าจ้าง	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.46	0.67	0.70	0.49																																																																																																																																												
	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.40	0.54			ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่ง	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.42	0.68	-0.93	0.35	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.50	0.58	ด้านการยอมรับ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.66	0.69	-0.40	0.69	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.69	0.48	ด้านสภาพการทำงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.94	0.61	6.03	0.00*	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.48	0.46	ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.96	0.68	2.88	0.00*	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.71	0.50	ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.64	0.78	-2.40	0.02	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.86	0.51	ด้านเพื่อนร่วมงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	3.02	0.67	0.48	0.63	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.98	0.50	ด้านองค์การและการจัดการ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.78	0.71	1.17	0.24	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.67	0.61																																																															
ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่ง	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.42	0.68	-0.93	0.35																																																																																																																																												
	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.50	0.58			ด้านการยอมรับ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.66	0.69	-0.40	0.69	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.69	0.48	ด้านสภาพการทำงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.94	0.61	6.03	0.00*	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.48	0.46	ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.96	0.68	2.88	0.00*	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.71	0.50	ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.64	0.78	-2.40	0.02	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.86	0.51	ด้านเพื่อนร่วมงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	3.02	0.67	0.48	0.63	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.98	0.50	ด้านองค์การและการจัดการ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.78	0.71	1.17	0.24	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.67	0.61																																																																										
ด้านการยอมรับ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.66	0.69	-0.40	0.69																																																																																																																																												
	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.69	0.48			ด้านสภาพการทำงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.94	0.61	6.03	0.00*	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.48	0.46	ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.96	0.68	2.88	0.00*	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.71	0.50	ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.64	0.78	-2.40	0.02	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.86	0.51	ด้านเพื่อนร่วมงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	3.02	0.67	0.48	0.63	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.98	0.50	ด้านองค์การและการจัดการ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.78	0.71	1.17	0.24	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.67	0.61																																																																																					
ด้านสภาพการทำงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.94	0.61	6.03	0.00*																																																																																																																																												
	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.48	0.46			ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.96	0.68	2.88	0.00*	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.71	0.50	ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.64	0.78	-2.40	0.02	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.86	0.51	ด้านเพื่อนร่วมงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	3.02	0.67	0.48	0.63	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.98	0.50	ด้านองค์การและการจัดการ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.78	0.71	1.17	0.24	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.67	0.61																																																																																																
ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.96	0.68	2.88	0.00*																																																																																																																																												
	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.71	0.50			ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.64	0.78	-2.40	0.02	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.86	0.51	ด้านเพื่อนร่วมงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	3.02	0.67	0.48	0.63	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.98	0.50	ด้านองค์การและการจัดการ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.78	0.71	1.17	0.24	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.67	0.61																																																																																																											
ด้านหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.64	0.78	-2.40	0.02																																																																																																																																												
	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.86	0.51			ด้านเพื่อนร่วมงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	3.02	0.67	0.48	0.63	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.98	0.50	ด้านองค์การและการจัดการ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.78	0.71	1.17	0.24	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.67	0.61																																																																																																																						
ด้านเพื่อนร่วมงาน	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	3.02	0.67	0.48	0.63																																																																																																																																												
	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.98	0.50			ด้านองค์การและการจัดการ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.78	0.71	1.17	0.24	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.67	0.61																																																																																																																																	
ด้านองค์การและการจัดการ	องค์กรญี่ปุ่นแท้	100	2.78	0.71	1.17	0.24																																																																																																																																												
	องค์กรญี่ปุ่นเทียม	100	2.67	0.61																																																																																																																																														

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. พนักงานคนไทยในองค์กรญี่ปุ่นแท้และเทียมเห็นด้วยกับการบริหารงานแบบญี่ปุ่นด้านการทำงานเป็นทีมในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Japan External Trade Organization (JETRO) (1999) Sriarunotai (1999) Sukwannarat (2005) Pomsuwan (2011) Kili & Siengthai (2009) ซึ่งกล่าวว่า บริษัทสัญชาติญี่ปุ่นมีการทำงานเป็นทีมเป็นสังคมที่เน้นความสัมพันธ์แบบรวมกลุ่ม ที่ทุกคนร่วมกันทุ่มเท ร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกันและหนทางสู่ความสำเร็จขององค์กร และจากการตรวจสอบและเปรียบเทียบรูปแบบพฤติกรรมองค์กรโดยทั่วไปในบริษัทญี่ปุ่น พบว่า การทำงานเป็นทีม

เป็นพื้นฐานโครงสร้างที่สำคัญขององค์กรญี่ปุ่น เนื่องจากความพยายามของกลุ่มมีความสำคัญมาก ชาวญี่ปุ่นมีความรู้สึกไวและกังวลห่วงใยเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มเชิงบวก ส่วนความเป็นอิสระในบริบทขององค์กรจะมีความหมายในเชิงลบ สอดคล้องกับ Siengthai (2015)

2. พนักงานคนไทยในองค์กรญี่ปุ่นแท้และเทียมมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบริษัทญี่ปุ่นมุ่งเน้นให้คนญี่ปุ่นมาบริหารงานเอง และนำลักษณะการบริหารเข้ามาปรับใช้กับบริษัทญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย แม้ว่าสัดส่วนการถือหุ้นมายน้อยแตกต่างกัน (Siengthai, 2015) สอดคล้องกับการบริหารธุรกิจโดยภาพรวมของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นยังคง

ดำเนินตามลักษณะธุรกิจ วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมของ บริษัทแม่ในญี่ปุ่น บริษัทแม่ในญี่ปุ่นมีความพยายามที่จะสร้างความเป็นสังคมให้มากขึ้นทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติ โดยอ้างอิงจากการบริหารพนักงานข้ามชาติในยุคการค้าเสรีอาเซียน ของ Darawong (2013) ที่กล่าวว่า การนำวัตถุประสงค์จากบริษัทแม่มายังประเทศต่าง ๆ เพื่อพัฒนากระบวนการบริหาร (Management Development) ซึ่งการบริหารงานในบริษัทข้ามชาติจำเป็นต้องขยายขอบเขตการทำงานเข้าสู่ระดับนานาชาติ และเพื่อพัฒนาองค์การ (Organizational Development) โดยการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรใน 2 ประเทศ ซึ่งรวมทั้งวิธีการทำงานอย่างเป็นทางการและการสร้างความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ

3. พนักงานคนไทยในองค์กรญี่ปุ่นแท้ มีความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับ Ubolyaem (2016) ที่พบว่า พนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นมีความพึงพอใจด้านคุณค่าของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการต่าง ๆ ส่วนใหญ่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ Pongor, P. (2007) ที่พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก

4. พนักงานคนไทยในองค์กรญี่ปุ่นเทียม มีความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ Ratanachawalit (2010) ที่พบว่าพนักงานโดยภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก และสอดคล้องกับ Charuwatanakit (1996) ซึ่งพบว่าพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารของผู้บังคับบัญชามีผลต่อความพึง-พอใจในการทำงานของพนักงาน ความพึงพอใจในข่าวสารที่ได้รับและการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

5. พนักงานคนไทยในองค์กรญี่ปุ่นแท้ มีความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน และด้านผลประโยชน์และสวัสดิการมากกว่าพนักงานคนไทยในองค์กรญี่ปุ่นเทียม อาจเป็นเพราะองค์กรญี่ปุ่นแท้ที่มีคนญี่ปุ่นบริหารจะให้ความสำคัญกับพนักงาน ผลประโยชน์ต่าง ๆ และมีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อยขององค์กรที่ก่อให้เกิดความพึง-พอใจในงาน และประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าองค์กรญี่ปุ่นเทียมที่มีการบริหารในรูปแบบของคนไทยสอดคล้องกับSubmakudom (2005) พบว่า

พนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นแท้มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการเรื่องของการจัดสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน อุณหภูมิ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจภายในบริษัท สถานที่ออกกำลังกาย อุปกรณ์กีฬา และการจัดเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ ซึ่งมากกว่าการศึกษาของ Ratanachawalit (2010) พบว่า พนักงาน ไม่พึงพอใจด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ

6. พนักงานคนไทยในองค์กรญี่ปุ่นเทียมมีความพึงพอใจด้านหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา มากกว่าพนักงานในองค์กรญี่ปุ่นแท้ อาจเป็นเพราะหัวหน้างานญี่ปุ่นมักจะเอาความต้องการและความจำเป็นของงานมาก่อนความต้องการและความจำเป็นส่วนตัวและครอบครัว ในขณะที่หัวหน้างานคนไทยพยายามสร้างความสมดุลระหว่างสายงานอาชีพและชีวิตครอบครัว ซึ่งการมุ่งงานเป็นหลัก เป็นลักษณะโดยทั่วไปของคนญี่ปุ่น ในเรื่องของผลการปฏิบัติงาน ความสามารถด้านการจัดการ พบว่า ผู้จัดการชาวไทยมีผลการปฏิบัติงานและความสามารถด้านการจัดการดีกว่าผู้จัดการชาวญี่ปุ่น และสำหรับคนไทยคิดว่าในแง่ของสภาพการทำงานที่เป็นมิตรและน่าทำงาน หัวหน้างานชาวไทยสูงกว่าหัวหน้างานชาวญี่ปุ่น โดยหัวหน้างานชาวญี่ปุ่นไม่ได้ให้ความสำคัญเรื่องนี้มากเท่าคนไทย (Siengthai, 2015) และยังสอดคล้องกับงานของ Pongor (2007) ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่นด้านระบบอาวุโสอยู่ในอันดับน้อยที่สุด ดังนั้น บริษัทสัญชาติญี่ปุ่นจึงควรปรับเปลี่ยนระบบการประเมินผลโดยนำคะแนนความสามารถ รวมถึงตัวแปรอื่น ๆ เช่น การสร้างความรู้ความเข้าใจระบบประเมินผลของบริษัท และเกณฑ์ในการประเมิน

2. จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่งในระดับน้อย ดังนั้นบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นจึงควรมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างเสริมทักษะของพนักงานที่มีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้พนักงานที่มีศักยภาพในองค์กรในอนาคต

3. จากผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานขององค์กรญี่ปุ่นเทียมอยู่ในระดับ

น้อย ดังนั้นบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นที่มีลักษณะองค์กรญี่ปุ่นที่นิยมจึงควรให้การสนับสนุนทรัพยากรที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมในการดำเนินการถึง อุปกรณ์ในสำนักงาน สถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. จากผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงาน ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นที่มีลักษณะองค์กรญี่ปุ่นที่นิยมจึงควรให้ความสำคัญ เกี่ยวกับนโยบายการจ่ายค่าจ้างแก่พนักงาน โดยให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เหมาะสมกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน

บรรณานุกรม

- Amata Corporation Public Company Limited. (2017). Business of Company. Retrieved from http://amata-th.listedcompany.com/company_overview.html.
- Amata Corporation Public Company Limited. (2017). ธุรกิจของบริษัท. เข้าถึงได้จาก: http://amata-th.listedcompany.com/company_overview.html
- Charuwatanakit, D. (1996). The organizational communication factors effecting job satisfaction of the employees in Minebea Group of Companies (Thailand) (Master Thesis) Chulalongkorn University. [In Thai]
- Darawong, C. (2013). Expatriate Management for the era of ASEAN Free Trade. *Business Administration Journal*, 36(138), 28-39. [In Thai]
- Hiroshi, I. (2011). Japanese Management. (Lertnaisat, R, Trans.). Bangkok: Post Books. [In Thai]
- Japan External Trade Organization (JETRO). (1999). Communication with Japanese. Bangkok: Japan External Trade Organization (JETRO)
- Kili, T. & Siengthai, S. (2009). Japanese Culture and Management: Working with Japanese Company in Thailand. Bangkok: Chulalongkorn University Printing. [In Thai]
- Pomsuwan, S. (2011). Japanese Teamwork Culture in the Business Organization, *Executive Journal*, 31(1), 185-190. [In Thai]
- Pongor, P. (2007). A Study of Factors Effecting on the Job Satisfaction of the Production Employees a Case Study : Production Employees of Hitachi Global Storage Technology (Thailand) Limited. (Master' Project). King Mongkut's University of Technology North Bangkok University. [In Thai]
- Ratanachawalit, S. (2010). Employees' Welfare Satisfaction and Loyalty to Totata Tsusho (Thailand) Co., Ltd. (Master' Project). Srinakharinwirot University. [In Thai]
- Siengthai ,S. (2015). Japanese-Style Human Resource Management in Thailand. *Japanese Studies Journal*, 32(2), 1-17. [In Thai]
- Sriarunotai, T. (1999). Perception Adaptation and the Need for Social Support Expressed by personnel: a Case Study of Financial Sector Restructuring Authority (Master' Project). National Institute of Development Administration. [In Thai]
- Submakudom, J. (2005). Satisfaction of Welfare Services for SIAM AISIN CO., LTD's Employees (Master Report). Suan Dusit Rajabhat University. [In Thai]
- Sukegawa, S. (2013.) Trend of Investment and Movement of Japanese Affiliates Toward ASEAN Economic Community (AEC) Era. *Japanese Studies Journal*, 30(2), 23-35. [In Thai]
- Sukwannarat, W. (2005). Adaptive Processes on Organizational Communication of Foreign Administrator: a Case Study of Clifford Chance (Thailand) Ltd (Master Project). Thammasat University. [In Thai]
- Ubolyaem, C. (2016). Comparing Employee Satisfaction with Compensation in Japanese and American Companies in Thailand (Master Thesis). Thammasat University. [In Thai]
- Wanphet, W. (1998). Human Relations in Industrial Management. Bangkok: Thunkamol Press. [In Thai]