

รูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และ
ความผูกพันต่อองค์กร ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*
JAPANESE MANAGEMENT STYLE AFFECTING WORK HAPPINESS
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE AMATANAKORN
INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI PROVINCE

ประชา ดุจมะยูร*

บทคัดย่อ

องค์กรธุรกิจสัญชาติญี่ปุ่นมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งต่อระบบอุตสาหกรรมของประเทศไทยในปัจจุบัน รวมทั้งมีการจ้างงานแรงงานชาวไทยจำนวนมากเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่หลากหลายภายใต้ระบบการบริหารจัดการที่เรียกว่า การบริหารแบบญี่ปุ่น ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบญี่ปุ่น
- 2) เพื่อศึกษาถึงระดับความสุขในการทำงาน
- 3) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบญี่ปุ่น กับระดับความสุขในการทำงาน และ
- 4) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบญี่ปุ่น กับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างการวิจัยเป็นพนักงานชาวไทยที่ปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจที่มีรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านอายุงานในการทำงาน (2) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านเพศและด้านอายุงานในการทำงาน (3) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน มีผลต่อความความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านเพศและอายุงานในการทำงาน (4) รูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (5) รูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารแบบญี่ปุ่น ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการองค์กร มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

ABSTRACT

Business Organizations of Japanese National play extremely vital roles to industrial system of Thailand. Creating job employment opportunity at an enormous rate for Thai labors to work in diversified positions ranging from general labors to Management level staffs under the administration system so called, "Japanese Management Style". Therefore, the purpose of this research is 1) to study the level of opinion relating to the Japanese Management Style 2) to study the level of work happiness 3) to study the relations between the Japanese Management Style and the level of work happiness 4) to study the relations between the Japanese Management Style and the level of organizational. Sampling group used in the research were 400 employees working in the Organizations adopting Japanese Management Style. Analysis statistics were Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test, One-way Analysis of Variance (ANOVA) and Pearson's Correlation Coefficient. The research revealed that (1) personal factors of employees had the effect on

the opinions relating to the Japanese Management Style differently with implicitly statistical significance at the level of .05 excepted of the employment service period (2) personal factors of employees had the effects on opinions relating to the level of work happiness differently with implicitly statistical significance at the level of .05 excepted of gender and the employment service period (3) personal factors of employees had the effects on the opinions relating to the organizational commitment differently with implicitly statistical significance at the level of .05 excepted of gender and the employment service period. (4) The Japanese Management Style had relations with the work happiness of the employees, in the positive relations at rather high level with implicitly statistical significance at the level of .05 (5) The Japanese Management Style having relations with the organizational commitment of the employees, had the positive relations with implicitly statistical significance at the level of .05.

Keywords: Japanese Management Style, work Happiness, Organizational Commitment.

บทนำ

องค์กรธุรกิจญี่ปุ่นที่มีรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นได้เริ่มเข้ามามีบทบาทที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย นับตั้งแต่ช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง และขณะเดียวกันก็มีพนักงานชาวไทยจำนวนมากที่ได้รับการว่าจ้างเข้าปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจบริหารแบบญี่ปุ่นเหล่านี้

องค์กรธุรกิจญี่ปุ่นที่ได้มีการขยายธุรกิจออกนอกประเทศก็ได้นำหลักการบริหารของตนไปปรับประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ของประเทศปลายทางต่างๆ และก็ก่อให้เกิดเป็นหลักการบริหารรูปแบบใหม่ และเป็นที่รู้จักในนามทฤษฎี C

ดังนั้น การศึกษาถึงผลกระทบที่ได้รับของพนักงานชาวไทยที่ปฏิบัติงานภายใต้ระบบการบริหารงานแบบญี่ปุ่น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ที่ถือเป็นนิคมที่ใหญ่เป็นอันดับ 1 ของประเทศไทย โดยมีขนาดพื้นที่มากที่สุดคือ 14,744 ไร่ และมีการว่าจ้างแรงงานไทยมากถึง 140,000 คน และมีจำนวนองค์กรธุรกิจการบริหารแบบญี่ปุ่นจำนวนมากนี้ จะนำไปสู่การรับรู้ถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานชาวไทยที่มีต่อระบบการบริหารแบบญี่ปุ่นในปัจจุบัน รวมถึงผลกระทบที่มีต่อด้านความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อันจะนำไปสู่การนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการแบบญี่ปุ่นที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องต่อพนักงานคนไทยได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบญี่ปุ่น จำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาถึงระดับความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์
4. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่น กับระดับความสุข 8 ประการในการทำงาน
5. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นที่แตกต่างกัน
- 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน
- 3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
- 4) รูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความสุข 8 ประการในการทำงาน
- 5) รูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

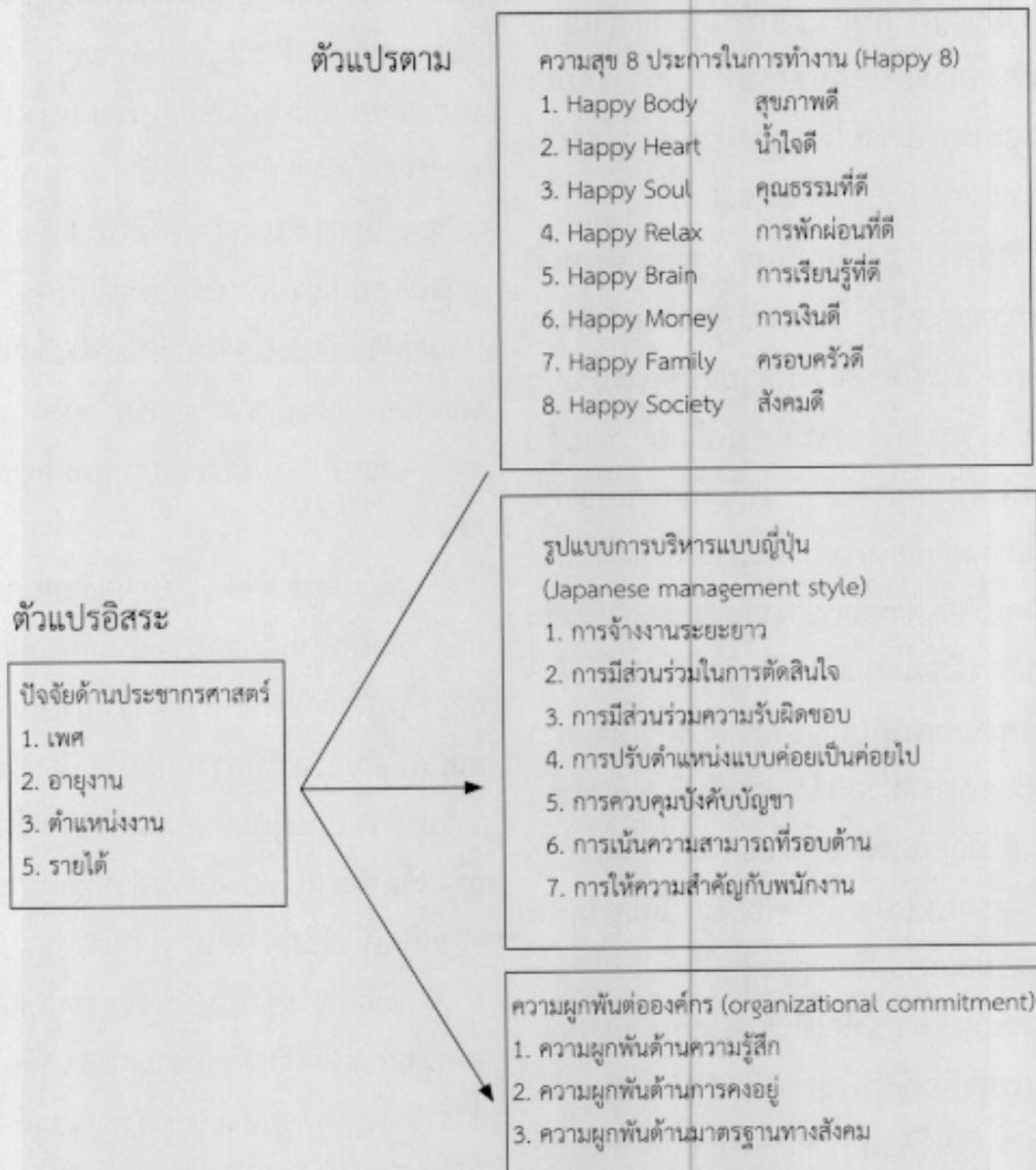
วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานประจำในองค์กรธุรกิจที่มีรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัด

ชลบุรี จำนวน 23,985 คน จากทั้งหมด 138 องค์กร โดยจำนวนตัวอย่างได้จากการคำนวณและกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1967, pp. 886-887) และได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ทั้งนี้เป็นการใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้มีการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาและวิจัยถึงความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภายใต้รูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่น ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน เป็นเพศหญิง 245 คน เพศชาย 155 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 และ 38.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 9 ปี และโดยส่วนมากเป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานทั่วไปกว่าร้อยละ 43.0 และในด้านรายได้พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 10,001 ถึง 20,000 บาท

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานประจำในองค์กรธุรกิจญี่ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ต่อรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่น พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการจ้างงานระยะยาว ลำดับที่ 2 ด้านการมีส่วนร่วมความรับผิดชอบ ลำดับที่ 3 ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ลำดับที่ 4 ด้านการเน้นความสามารถที่รอบด้าน ลำดับที่ 5 ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน ลำดับที่ 6 ด้านการปรับตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป และลำดับที่ 7 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานประจำในองค์กรธุรกิจญี่ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ต่อความสุข 8 ประการในการทำงาน พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากมี 1 ด้าน คือ ด้านคุณธรรมที่ดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมี 7 ข้อ คือ ลำดับที่ 2 ด้านน้ำใจงาม ลำดับที่ 3 ด้านครอบครัวดี ลำดับที่ 4 ด้านสังคมดี ลำดับที่ 5 ด้านสุขภาพดี ลำดับที่ 6 ด้านการพักผ่อนที่ดี ลำดับที่ 7 ด้านการเรียนรู้ที่ดี และลำดับที่ 8 ด้านการเงินดี

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของพนักงานประจำในองค์กรธุรกิจญี่ปุ่น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีจำนวน 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ลำดับที่ 1 ด้านมาตรฐานทางสังคม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 2 ด้าน คือ ลำดับที่ 2 ด้านความรู้สึก และลำดับที่ 3 ด้านการคงอยู่

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานที่ 1, 2 และ 3

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่น พบว่าด้านเพศ ตำแหน่งงาน และด้านรายได้เฉลี่ย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอายุงานมีระดับความคิดเห็นที่ไม่ต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุข 8 ประการในการทำงาน พบว่าด้านตำแหน่งงาน และด้านรายได้เฉลี่ย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุข 8 ประการในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเพศและด้านอายุงานมีระดับความคิดเห็นที่ไม่ต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าด้านตำแหน่งงานและด้านรายได้เฉลี่ยมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุข 8 ประการในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเพศและด้านอายุงานมีระดับความคิดเห็นที่ไม่ต่างกัน

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่น (Japanese management style) กับความสุข 8 ประการในการทำงาน (happy workplace) พบว่ารูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุข 8 ประการในการทำงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดย 3 ลำดับที่มีระดับความสัมพันธ์เชิงบวกมากที่สุด คือด้านการจ้างงานระยะยาวมีความสัมพันธ์เชิงบวกมากที่สุดในหัวข้อเรื่องหน้าที่งานรับผิดชอบ เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน และช่วยทำให้รู้สึกมั่นคงในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีส่วนร่วมความรับผิดชอบต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกมากที่สุดในหัวข้อเรื่องงานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่มีส่วนสำคัญ อีกทั้งยังส่งผลต่อการที่จะประสบความสำเร็จหรือไม่ของส่วนงาน และด้านการควบคุมบังคับบัญชาซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกมากที่สุดในหัวข้อ

เรื่ององค์กรมีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบด้วยตนเอง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมต่อการพัฒนาศักยภาพระยะยาวของบุคลากร ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีระดับความสัมพันธ์เชิงบวกที่น้อยที่สุดในหัวข้อเรื่องการมีส่วนร่วม นำเสนอข้อมูลต่างๆ ที่จะนำไปสู่การตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ หรือแนวนโยบายต่างๆ ของบริษัท

ส่วนที่ 7 การทดสอบสมมติฐานที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่น (Japanese management style) กับความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment)

พบว่า รูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในด้านความรู้สึก พบว่าเรื่องการควบคุมบังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรที่มากที่สุด ด้านการคงอยู่ พบว่าเรื่องการจ้างงานระยะยาวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรที่มากที่สุด และด้านมาตรฐานทางสังคม พบว่าเรื่องการควบคุมบังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรที่มากที่สุด ขณะเดียวกันยังพบว่าด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการปรับตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไปมีระดับผลกระทบอย่างมากต่อระดับความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรในด้านมาตรฐานทางสังคม

อภิปรายผล

จากการศึกษารูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่น ที่มีต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย มีดังนี้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่น โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน และช่วยทำให้รู้สึกมั่นคงในการทำงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับการที่บริษัทมีนโยบายและการบริหารองค์กรที่ชัดเจน ซึ่งสามารถสร้างความรู้สึกที่มั่นคงต่อการว่าจ้าง ต่อการทำงานตน อาจกล่าวได้ว่า พนักงานคำนึงถึงนโยบายในการบริหารขององค์กรว่าสามารถปฏิบัติได้จริง ชัดเจน ตรงตามความสามารถ ความต้องการของพนักงาน ไม่ใช่แค่เป็นเพียงมุมมองและความต้องการของผู้บริหารเท่านั้น ซึ่งแนวคิดของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959, p.157-165) กล่าวว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (company policy and administration) หมายถึง การวางแผนการบริหารงานขององค์กรที่มีความชัดเจน การติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการประสานงานและปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับความสุข 8 ประการในการทำงาน โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาในการปฏิบัติงานก็มักจะยินดีในการให้ความช่วยเหลือทุกครั้งเมื่อมีโอกาส อาจกล่าว

ได้ว่าพนักงานตระหนักถึงการให้ความช่วยเหลือ ความร่วมมือ ความสามัคคีภายในองค์กร เป็นสิ่ง ที่ช่วยผลักดันที่จะนำพาให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย ได้อย่างสำเร็จ ซึ่งแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 98-99) กล่าวว่า องค์กร จะมีประสิทธิภาพเกิดขึ้นได้โดยอาศัยสมาชิก ภายในองค์กรและการจัดวางระบบทำงานรวมทั้ง การจัดโครงสร้างการบริการ ตลอดจนผู้นำที่มี ประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับแนวคิดของ มาเนียน (Manion, 2003, pp. 652-655) กล่าวว่า การ ติดต่อสัมพันธ์ (connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้ เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคคลมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงาน ขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่พนักงานจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับพนักงานที่ดีควรมีความรัก และความภักดีต่อองค์กร รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง อาจกล่าวได้ว่า พนักงานตระหนักถึงการที่องค์กรจะ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้นต้องเกิด จากการที่พนักงานมีความรัก ห่วงแทน ภักดีต่อ องค์กรก่อน ซึ่งแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 98-99) ความผูกพันกับองค์กร หมายถึง ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความต้องการที่จะให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย รวมถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร ความ เข้าใจกัน ความมีมนุษยสัมพันธ์ต่อกันทำให้การ ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายงานลุล่วงไปด้วยดี

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน รายได้ รวมเฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบ การบริหารแบบญี่ปุ่น โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นประสบการณ์การทำงานในบริษัทญี่ปุ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลา สงวนสัตย์ (2546) พบว่าพนักงานของบริษัท โซนี่ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่พบว่าเพศ ตำแหน่งงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารด้านทรัพยากรขององค์การญี่ปุ่น โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่าปัจจัย ส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงาน รายได้รวมเฉลี่ย ต่อเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน 8 ประการในการทำงาน โดยรวมและราย ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้อง วรรณพร พรายสวาท (2552) ที่พบว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความสุข ในการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชุตติมณฑน์ ฟ้าภิญโญ (2552) ที่พบว่า ระดับตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความสุข ในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศและ ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่าปัจจัย ส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงาน รายได้รวมเฉลี่ย ต่อเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์การ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงาน วิจัยของ สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน และรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน องค์การ ส่วนเพศและประสบการณ์การทำงาน โดย รวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ การเกิด อนันต์นาวิ- นุสรณ์ (2552) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ มีเพศและอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่าความ สุข 8 ประการในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ รูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 อาจกล่าวได้ว่าพนักงาน มีความรู้สึกมีความสุขกับการบริหารแบบญี่ปุ่น ขององค์การ เนื่องมาจากการบริหารมีนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความ เอาใจใส่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นที่น่า พึงพอใจ จึงเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานอยาก จะเข้ามาปฏิบัติงานภายในองค์การ เมื่ออยู่แล้วเกิด ความพอใจ ก็เกิดความสุข การปฏิบัติก็มีความสุข สนุกตามไปด้วย ซึ่งแนวคิดของ ไดเนอร์ (Diener, 2003, p.245-256 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2004, หน้า 26) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ ความรู้สึก ชื่นชอบ หรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมา จากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการ ทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของ ตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ และ

แนวคิดของ จิรา เต็มจิตอารีย์ (ออนไลน์, 2011) กล่าวว่า การมีความสุขกับการทำงาน ได้แก่ การเลือกทำงานที่ชอบ หรือการสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ หาวิธีการทำงานให้มีความสุข

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 พบว่ารูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจกล่าวได้ว่า รูปแบบการบริหารถือเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นหรือน้อยลง อาจเนื่องมาจากการบริหารที่มีความชัดเจน ปฏิบัติได้จริง เห็นความสำคัญและตรงตามความต้องการของพนักงาน เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะอยู่ มีความสุข รู้สึกดีๆ กับองค์กร ซึ่งแนวคิดของ มาวเดย์, สเตียร์ และพอร์ดเตอร์ (Mowday, Steers & Porter, 1982, pp. 433-434) กล่าวว่า โครงสร้างขององค์กร คือ จะต้องมิลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับแนวคิดของ เอ็ลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, pp. 1-18) กล่าวว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก คือ อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติ ลักษณะงาน ประสบการณ์ในงาน คุณลักษณะของโครงสร้าง

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นและการรับรู้ต่อรูปแบบ

การบริหารแบบญี่ปุ่นที่น้อยกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเกิดจากการที่ระบบบริหารงานแบบญี่ปุ่นยังคงให้ความสำคัญและมีสัดส่วนผู้มีส่วนร่วมหรือผู้บริหารที่เป็นเพศชายที่มากกว่าเพศหญิง ดังนั้นองค์กรควรมีการพิจารณาความเหมาะสมของการมีโอกาส การมีส่วนร่วมของพนักงานเพศหญิงที่มากกว่า หรือมากขึ้น เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานเพศหญิงได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงๆ ตามระดับความรู้ ความสามารถที่แท้จริง ขณะเดียวกัน พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างก็มึระดับความคิดเห็นและให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่ต่างกัน ดังนั้นองค์กรธุรกิจญี่ปุ่นควรปฏิบัติรักษามาตรฐานการจัดการในด้านนี้ รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาอีกอย่างต่อเนื่องต่อไป

2) แม้ว่าในภาพรวมแล้วพนักงานประจำในองค์กรธุรกิจญี่ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร มีระดับความคิดเห็นและการรับรู้ต่อรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นอยู่ในระดับปานกลาง แต่ยังคงมีประเด็นที่ควรพิจารณาในการปรับปรุงเพิ่มเติมอีกดังนี้ คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีประเด็นเรื่องของการมีโอกาสดำเนินการเป็นส่วนหนึ่งในการมีส่วนร่วม นำเสนอข้อมูลต่างๆ ที่จะนำไปสู่การตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานปฏิบัติ หรือแนวนโยบายต่างๆ ของทางบริษัทนั้น องค์กรควรจัดให้มีระบบการมีส่วนร่วมในการคิด ในการนำเสนอจากพนักงานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมที่ดีของพนักงาน ด้านการปรับตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป ที่มีประเด็นของระบบ

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม ดังจะเห็นได้จากการมีคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดนั้น องค์กรควรมีการศึกษาถึงระบบวิธีการประเมินใหม่ๆ ที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิผลในองค์กรอย่างแท้จริง และอีกด้านที่สำคัญคือ ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีประเด็นของบรรยากาศการทำงาน ในความเป็นบ้านหลังที่ 2 นั้น องค์กรควรส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานเพื่อก่อให้เกิดความรัก และความพึงพอใจในการมาปฏิบัติงานประจำวัน

3) ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความสุขในการทำงาน ยังคงมีประเด็นในเรื่องของด้านการพักผ่อนที่ดี ด้านการเรียนรู้ที่ดี และด้านการเงินที่ดีที่ควรได้รับการพิจารณาปรับปรุงยกระดับให้สูงขึ้นกว่าปัจจุบัน ทั้งในด้านการสร้างรู้สึกถึงความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยการให้คำแนะนำเรื่องของการบริหารรายได้ ค่าใช้จ่ายทั้งส่วนตัวและครอบครัว รวมถึงการจัดให้มีมุมพักผ่อน คลายเครียดจากการทำงาน

ประจำวันต่างๆ เช่นจัดให้มีมุมอ่านหนังสือ วารสาร ความรู้ ความบันเทิงต่างๆ ภายในองค์กร

4) ในด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่เกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงาน มีระดับความคิดเห็นความรับรู้ที่ต่ำที่สุด ทั้งนี้โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานยังคงมีความคิด ความตั้งใจที่จะเลือกเปลี่ยนงานหรือย้ายงานหากเมื่อมีเงื่อนไขหรือโอกาสที่ดีกว่า ดังนั้นองค์กรควรมุ่งเน้นการบริหารจัดการในภาพรวมที่มีความเสมอภาคทั่วทั้งองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการ อีกทั้งควรมุ่งเน้นส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ มีวินัย ในการใช้ชีวิตประจำวัน เช่น การบริหารรายได้ รายจ่ายของตนเองตามระบบเศรษฐกิจพอเพียง หรือการอดออมต่างๆ รวมถึงการจัดสถานที่ และโอกาสที่พนักงานจะสามารถผ่อนคลายต่างๆ ได้ภายในองค์กร เช่น การจัดให้มีมุมอ่านหนังสือ มุมพักผ่อนต่างๆ อันจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเสมือนเป็นบ้านหลังที่ 2 ของตน และก่อให้เกิดความรักและความผูกพันที่ดีต่อองค์กรในที่สุด

บรรณานุกรม

- การเกิด อนันต์นาวิณุสรณ์. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวิทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- คณะกรรมการการส่งเสริมการลงทุน. (2554). สถิติการให้การส่งเสริมการลงทุน. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://www.boi.go.th/index.php?page=statistics_foreign_direct_investment, [2552, 15 มีนาคม].
- จิรา เต็มจิตอารีย์. (2550). ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.mahidol.ac.th/mahidol/ra/rapc/> [2551, 30 พฤศจิกายน].
- จุฑา เทียนไทย. (2537). การบริหารแรงงานญี่ปุ่นในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ สาขาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2011). Happy workplace: เติมความสุขแบบพอเพียงในที่ทำงาน (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/article/4098> [2552, 27 มีนาคม].
- นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. (2011). เอกสารข้อมูลสำคัญ (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://www.amata.com/thai/industrial_amatanakorn_factsheet.html [2552, 6 พฤษภาคม].
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือเสริม กรุงเทพฯ.
- ฟูจิโมโต โตโยฮารุ. (2538). คัมภีร์บริหารงานแบบญี่ปุ่น. แปลจากเรื่อง Management challenge (มานะ ชัยวงโรจน์, แปล). กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเอ็นเตอร์ไพรส์อิงค์.
- วรรณพร พรายสวาท. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการฟังเพลงในขณะที่ทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานของบริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การภาควิชา มนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- หอการค้าญี่ปุ่น กรุงเทพฯ. (2554). สถิติของสมาชิก (2001-2011) (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.jcc.or.th/modules/doc1/content0007.html> [2552, 12 สิงหาคม].
- อัญชลลา สงวนศักดิ์. (2546). ความพึงพอใจของพนักงานในการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรญี่ปุ่นกรณีศึกษา บริษัท โซนี่ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- Allen, N. J., & Meyer, J. P., (1990). "The measurement and and normative commitment to the organization." *Journal of psychology*. 63, pp. 1-18.
- Diener, E. (2003). "Suvjective Well-Being." *Psychological bulletin*. 95(3), pp. 542-575.
- Herzberg, F. B. Mausner & Snyderman B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Manion, J. (2003). "Joy at work: creating a positive work place. *Journal of nursing*. 33(12), หน้า 652-655.
- Mowday, R., Steers R. M. & L. Porter. (1982). *Employee organization linkage: the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academy prees.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. (2nd ed.) New York: Harper & row.