

## การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือประเทศญี่ปุ่น

### The staff performance enhancement of Japanese subsidiaries in Thailand

สุปรียา ท่านกเอี้ยง

#### บทคัดย่อ

การศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ซึ่งได้แก่ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยและแนวคิดในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 2) เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 3) เพื่อได้ทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท และศึกษาปัญหา โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ได้ทำการสุ่มตัวอย่างกำหนดขนาดกลุ่มของประชากรเป็นจำนวน 384 คน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 398 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 74.30 มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 59.9 ระดับการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 76.80 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 5 ปีขึ้นไป จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 โดยตำแหน่งงานอยู่ที่เจ้าหน้าที่ จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 64.30

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยและแนวคิดในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและแนวคิดและทฤษฎีในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ดังนั้นแนวคิด Kaizen มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.35 เรื่องการมีส่วนร่วมในการทำไคเซ็นจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นได้มีความสำคัญอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.44 หลักการพัฒนาตน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.41 เรื่องมีการวางแผนในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้มีความสำคัญอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.51 วัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.37 เรื่องมีส่วนร่วมในงานต่าง ๆ ขององค์กรได้มีความสำคัญอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.39 และแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.37 เรื่องได้รับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างตามความเหมาะสมได้มีความสำคัญอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.45

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ , พนักงาน , บริษัท

#### บทนำ

##### ความเป็นมาของปัญหา

ประเทศญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์ทางทูตกับเกือบทุกประเทศเอกราชในโลก และเป็นสมาชิกปัจจุบันของสหประชาชาติตั้งแต่เดือนธันวาคม 2499 ประเทศญี่ปุ่นเป็นสมาชิกจี 7 เอเปก และอาเซียนบวกสาม และได้

เข้าร่วมประชุมการประชุมสุดยอดเอเชียตะวันออก ประเทศญี่ปุ่นลงนามข้อตกลงความมั่นคงกับประเทศออสเตรเลียในเดือนมีนาคม 2550 ประเทศอินเดียในเดือนตุลาคม 2551 เป็นผู้บริจาคความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นทางการรายใหญ่สุดอันดับห้าของโลก ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างญี่ปุ่นกับไทย มีประวัติยาวนานนับร้อยปี และมีการสถาปนาความสัมพันธ์ทางการทูตอย่างเป็นทางการโดยการลงนามในปฏิญญาทางไมตรี และการพาณิชย์ เมื่อวันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2430 ที่ผ่านมาไทยและญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและราบรื่น ความร่วมมือของทั้งสองประเทศครอบคลุมทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของประเทศ ไทยได้มุ่งกระชับความสัมพันธ์และความร่วมมือกับญี่ปุ่นให้พัฒนาไปสู่ความเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์และเศรษฐกิจ (strategic and economic partnership) (อ้างถึงใน พลับพลึง คงชนะ, 2554) ประเทศญี่ปุ่นได้เป็นสมาชิกสหประชาชาติ OECD จี7 จี8 และจี20 และถือเป็นมหาอำนาจมีเศรษฐกิจใหญ่เป็นอันดับ 3 ของโลกตามจีดีพีราคาตลาด และอันดับ 4 ของโลกตามความเท่าเทียมของอำนาจซื้อ และยังเป็นผู้ส่งออกและนำเข้ารายใหญ่สุดอันดับ 4 ของโลกด้วย ประเทศญี่ปุ่นมีกำลังแรงงานทักษะสูงและถือเป็นประเทศที่มีการศึกษาสูงสุดประเทศหนึ่งของโลก โดยมีร้อยละของพลเมืองมีวุฒิการศึกษาขั้นตติยภูมิ (tertiary education) สูงสุดประเทศหนึ่งของโลก[9] แม้ประเทศญี่ปุ่นสละสิทธิประกาศสงคราม แต่ยังมีกองทหารสมัยใหม่และมีงบกองทัพมากเป็นอันดับ 8 ของโลก[10] ซึ่งใช้สำหรับบทบาทป้องกันตนเองและรักษาสันติภาพ ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศพัฒนาแล้วที่มีมาตรฐานการครองชีพและดัชนีการพัฒนามนุษย์สูง ประชากรมีความคาดหมายคงชีพสูงสุดและมีอัตราการเสียชีวิตทารกต่ำสุดอันดับ 3 ในโลก ประเทศญี่ปุ่นขึ้นชื่อเรื่องภาพยนตร์ที่เก่าแก่และกว้างขวาง อาหารหลากหลายชนิดและการเข้ามีส่วนร่วมสำคัญในวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีปัจจุบัน

วัฒนธรรมในองค์กรญี่ปุ่น สิ่งแรกที่ควรคำนึงถึงคือมารยาทและธรรมเนียมปฏิบัติของญี่ปุ่น คนญี่ปุ่นให้ความสำคัญกับผู้อาวุโสและผู้มีประสบการณ์การทำงานที่ยาวนาน การพูดคุยกับหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานนอกเหนือจากเรื่องงานจึงเป็นสิ่งที่ควรระวัง ไม่ควรก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวมากนัก ควรคำนึงถึงความรู้สึกของอีกฝ่ายอยู่เสมอ สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นพื้นฐานทางวัฒนธรรมของบริษัทญี่ปุ่น วัฒนธรรมส่วนหนึ่งสามารถแสดงออกผ่าน ดนตรี วรรณกรรม จิตรกรรม ประติมากรรม การละครและภาพยนตร์ แม้บางครั้งอาจมีผู้กล่าวว่าวัฒนธรรมคือเรื่องที่ว่าด้วยการบริโภคและสินค้าบริโภค เช่น วัฒนธรรมระดับสูง วัฒนธรรมระดับต่ำ วัฒนธรรมพื้นบ้าน หรือวัฒนธรรมนิยม เป็นต้น แต่นักมานุษยวิทยาโดยทั่วไปมักกล่าวถึงวัฒนธรรมว่า มิได้เป็นเพียงสินค้าบริโภค แต่หมายรวมถึงกระบวนการในการผลิตสินค้าและการให้ความหมายแก่สินค้านั้น ๆ ด้วย ทั้งยังรวมไปถึงความสัมพันธ์ทางสังคมและแนวการปฏิบัติที่ทำให้วัตถุและกระบวนการผลิตหลอมรวมอยู่ด้วยกัน ในสายตาของนักมานุษยวิทยาจึงรวมไปถึงเทคโนโลยี ศิลปะ วิทยาศาสตร์รวมทั้งระบบศีลธรรม ซึ่งปัจจุบันประเทศญี่ปุ่นได้เข้ามามีบทบาทในประเทศไทย ญี่ปุ่นมีลักษณะเฉพาะในการทำธุรกิจหลายอย่าง การจ้างงานตลอดชีวิตและการเลื่อนขั้นตามความอาวุโสจะพบเห็นได้ทั่วไป บริษัทที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจจะถือหุ้นของกันและกัน ผู้ถือหุ้นมักจะไม่มึบทบาทกับการบริหารของบริษัท

การทำงานในบริษัทญี่ปุ่นที่ชัดเจน คือ พนักงานจะไม่ย้ายงานบ่อย บริษัทมีระบบ Training พนักงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพ มีระบบรุ่นพี่คอยสอนงานรุ่นน้องและยังเปิดโอกาสให้พนักงานได้ลองทำงานหลาย ๆ อย่างนอกเหนือจาก Job description เพื่อให้พนักงานได้ฝึกทักษะการทำงานหลายอย่าง บริษัทมีระบบย้ายงานภายในบริษัทเพื่อที่พนักงานไม่ต้องย้ายงานไปบริษัทอื่น และเรื่องการตรงต่อเวลา ไม่ว่าจะ เป็นเวลาเข้างาน หรือไปพบลูกค้า จะต้องไปก่อนเวลานัดหรือไม่ไปสาย เพราะสำหรับคนญี่ปุ่นเวลาคือวินัย เป็นพื้นฐานที่สำคัญมาก พนักงานที่ตั้งใจทำงานไม่มาสายรักษาเวลาอยู่เสมอจะได้รับความไว้วางใจจาก หัวหน้างาน ส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรในอนาคตต่อไป

ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดย ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้จ่ายเงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็วและมีคุณภาพ (อ้างถึงใน ปัทมาพร ท่อชู, 2016)

การทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีผลงานได้คุณภาพเป็นที่ปรารถนาของทุกคนในองค์กร เป็น ที่ทราบกันดีว่าคุณภาพเป็นรากฐานของการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายหรือชุดของข้อกำหนดคุณภาพเป็น เป้าหมายที่วัดได้ เป็นพลังต่อเนืองที่จะปรับปรุงการปฏิบัติให้ได้รับความเป็นเลิศ เป็นผลลัพธ์ ที่เกิดจากการ กระทำ สามารถสร้างคุณภาพได้ คุณภาพเป็นมาตรฐานที่เป็นฐานให้ตัดสินใจ ว่าจะต้องทำอะไรบ้างเพื่อ ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ลูกค้าจะพึงพอใจสินค้าหรือบริการที่เสนอหรือไม่ หากพึงพอใจก็อาจจะ เรียกได้ว่า ได้บรรลุเป้าหมายคุณภาพ ขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงาน ทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เรียกว่ามี ประสิทธิภาพ ส่วนใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างประหยัด เรียกว่า ทำงานมีคุณภาพ ในที่นี้เสนอการสร้าง ประสิทธิภาพ โดยการลดต้นทุนคุณภาพและการลดความสูญเปล่า การสร้างประสิทธิผล โดยการทำงานให้ ได้คุณภาพตามเป้าหมาย

### ความสำคัญของปัญหา

บริษัทในเครือประเทศญี่ปุ่นโดยส่วนใหญ่พบว่า ในการทำงานที่เป็นปัญหาของพนักงานมีหลากหลายเหตุผลที่ยังต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามวัฒนธรรมของญี่ปุ่น ดังนี้

การตรงต่อเวลา ถือเป็นสิ่งสำคัญสิ่งแรกที่ต้องคำนึงถึง เราควรไปทำงานก่อนเวลาเข้างานประมาณ 5-10 นาที เพื่อเตรียมตัวก่อนเวลาเข้างาน

การกล่าวทักทาย สำหรับสังคมในการร่วมงานของคนญี่ปุ่นนั้น “คำทักทาย” ถือเป็นสิ่งที่สำคัญ ร่องลงมา แม้ว่าจะอยู่ในบริษัทเดียวกัน เจอกันอยู่ทุกวัน สนทนากันแค่ไหน เมื่อเจอหน้ากันก็ต้อง ทักทายกัน เพราะคนญี่ปุ่นถือว่าการทักทายนั้น เป็นการสื่อสารก้าวแรกที่จะทำให้ฝ่ายตรงข้ามเกิด ความ ประทับใจในตัวเราและเมื่อถึงเวลาเลิกงาน ก่อนกลับบ้านทุกครั้งต้องกล่าวลาผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานด้วย ดังประเพณีไทยที่ว่า “ไปลา มาไหว้” นั่นเอง แต่หัวใจสำคัญของการกล่าวทักทายคือ การ

ทักทายด้วยใบหน้าที่ยิ้มแย้ม น้ำเสียงสดใส มีชีวิตชีวา มองหน้าฝ่ายตรงข้าม ทุกครั้งที่กล่าวทักทาย และ  
ต้องทำทุกวันอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

ระบบอาวุโส รุ่นพี่ – รุ่นน้อง ระบบการทำงานของคนญี่ปุ่น แน่หนอนว่าจะต้องมีระบบอาวุโส รุ่นพี่  
และรุ่นน้อง ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าควรให้ความเคารพต่อรุ่นพี่ ในขณะที่เดียวกันรุ่นพี่ก็จะให้ความ  
ช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่รุ่นน้อง

การทำงานสไตล์คนญี่ปุ่น มักจะเน้นการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือกันในกลุ่มมากกว่าการฉาย  
เดี่ยว หรือการใช้ความสามารถเฉพาะบุคคล ดังนั้นจึงมีการประชุมกันบ่อยและเป็นเวลานาน ๆ เพื่อพูดคุย  
ปรึกษาหารือถึงปัญหาและหาข้อสรุปร่วมกัน ความสามัคคีสามัคคีกันในกลุ่มคนทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ  
ดังนั้นในบริษัทญี่ปุ่นจะนิยม ไปกินข้าวสังสรรค์กัน หลังเลิกงาน ซึ่งจะเป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ภายใน  
หน่วยงานและเพื่อสร้างความรู้สึกเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน หากคุณถูกเชิญให้ไปร่วม สังสรรค์ก็ไม่ควร  
ปฏิเสธ เพราะคนญี่ปุ่นไม่ชอบคนที่ทำตัวแตกแยก และทำอะไรที่แตกต่างไปจากกลุ่ม (MR.SUGOI, 2015)

รายงานความคืบหน้าของงาน เจ้านายญี่ปุ่นรู้สึกประทับใจกับลูกน้องที่ทำงานอย่างตั้งใจ และ  
รายงานความเคลื่อนไหวในการทำงานให้เจ้านายได้รับทราบ ตั้งแต่เริ่มการทำงาน ไปจนถึงสรุปผลการ  
ทำงานให้ทั้งเจ้านาย และเพื่อนร่วมงานได้รับทราบ เพื่อจะได้แก้ปัญหาได้ทันที่ เมื่อเกิดปัญหาใด ๆ ก็  
ตามที่อาจจะส่งผลถึงการทำงาน

จดบันทึกและถ่ายทอดอย่างเป็นระบบ การรู้จักบันทึกข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และถ่ายทอดข้อมูล  
ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ และต้องมั่นใจว่าข้อมูลที่นำมาบอกต่อ นั้น เป็นข้อมูลที่ถูกต้อง ไม่ใช่ข้อมูลจาก  
การคาดเดา

ทำงานเป็นทีม คนญี่ปุ่นจะเน้นการทำงานเป็นกลุ่ม การมีสปิริตในการทำงานเป็นทีม ทำให้  
คนทำงานสามารถผ่านพ้นปัญหาได้ ไม่เพียงแต่จะได้ผลงานที่ดี แต่ยังทำให้การสื่อสารในทีมมีประสิทธิภาพ  
มากขึ้นด้วย คนญี่ปุ่นเชื่อว่าการทำงานเป็นทีม จะทำให้ปัญหาต่าง ๆ ได้รับการคลี่คลายเร็วขึ้น การช่วยกัน  
คิด จะทำให้เกิดไอเดียใหม่ ๆ และเกิดการพัฒนามากขึ้น (อ้างถึงใน Sirilak Uttayarath, 2014)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการวิจัยเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของ ซึ่งผลที่ได้รับ  
จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในเชิงข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ที่ได้ทราบถึงระดับความสำคัญของแต่ละ  
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารงานบุคคล  
การพัฒนาบุคลากรและเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ต่อไป

## วัตถุประสงค์ในการวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาปัจจัยและแนวคิดในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
- 2 เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3 เพื่อได้ทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อศึกษาถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือประเทศญี่ปุ่น โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และมีความครบถ้วนถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐานการวิจัยทั่วไป ดังนี้

- 1 รูปแบบการวิจัย
- 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3 กรอบแนวคิด
- 4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
- 6 วิธีดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูล
- 7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

### 1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษาคำวิจัยเรื่อง“การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเครือประเทศญี่ปุ่น” การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างตามวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรในกรณีที่ไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่นอน แต่ทราบว่า มีจำนวนมากและต้องการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร Cochran ซึ่งระบุขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับจำนวนประชากร ในระดับความเชื่อมั่น 95 % หรือยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 หรือ 0.05 โดยแสดงรายละเอียดของการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ดังต่อไปนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

P = สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการสุ่ม (โดยทั่วไปนิยมใช้สัดส่วน 30% หรือ 0.30)

Z = ระดับความเชื่อมั่นที่กำหนด หรือมีระดับความสำคัญทางสถิติ เช่น

Z ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 เท่ากับ 1.65 (ความเชื่อมั่น 90%) >> Z = 1.65

Z ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เท่ากับ 1.96 (ความเชื่อมั่น 90%) >> Z = 1.96

Z ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เท่ากับ 2.58 (ความเชื่อมั่น 90%) >> Z = 2.58

D = สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ (จะต้องสอดคล้องกับค่า Z ที่ระดับความเชื่อมั่นนั้น ๆ เช่น

ระดับความเชื่อมั่น 90% สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.10

ระดับความเชื่อมั่น 90% สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

ระดับความเชื่อมั่น 90% สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.01

สูตรนี้ใช้กรณีที่ไมทราบขนาดของประชากรที่แน่นอน และต้องการประมาณค่าเฉลี่ย

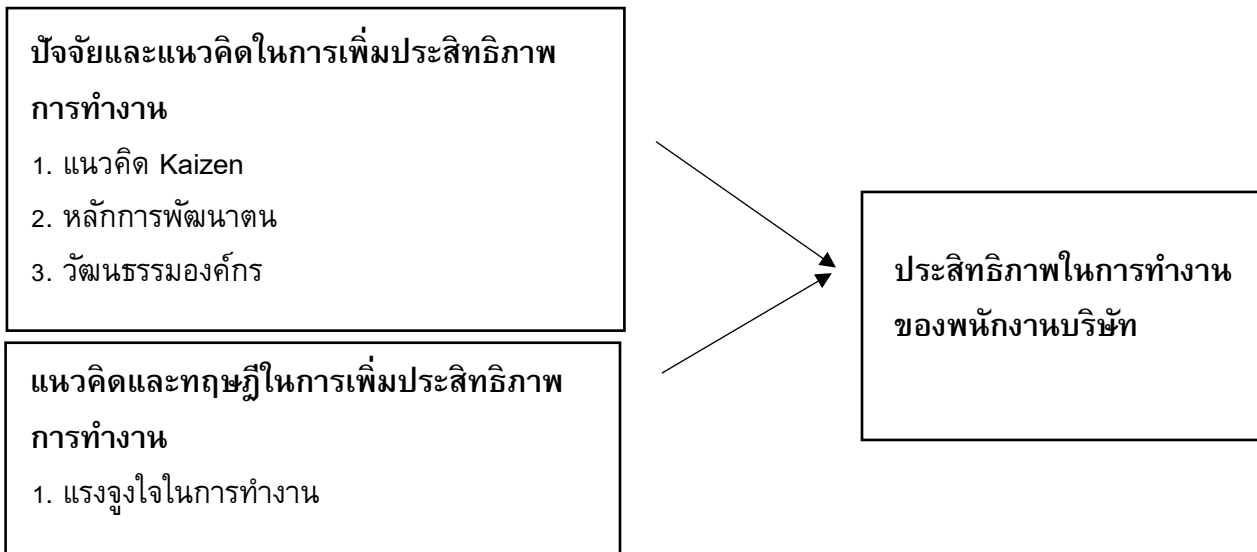
ตัวอย่างการคำนวณโดยใช้สูตร W.G. Cochra แทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2}$$

$$n = 384$$

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เท่ากับ 384 คน

### 3. กรอบแนวคิด



#### 4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน มีลักษณะของแบบสอบถามแบบเติมและตรวจสอบรายการ (Check-list)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยและแนวคิดในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแบบสอบถามแสดงข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ไคเซ็น (Kaizen) หลักการพัฒนาตน วัฒนธรรมองค์กร มืองค์ประกอบด้วย 3 ลักษณะ จำนวนรวมทั้งสิ้น 14 ข้อ

1. แนวคิด (Kaizen) จำนวน 5 ข้อ
2. หลักการพัฒนาตน จำนวน 5 ข้อ
3. วัฒนธรรมองค์กร จำนวน 4 ข้อ

โดยใช้คำถามปลายเปิด (Close-Ended Response Question) เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Class interval) มี 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น กำหนดค่าเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแบบ Likert Scale โดยกำหนดการให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	มีระดับมากที่สุด
4	มีระดับมาก
3	มีระดับปานกลาง
2	มีระดับน้อย
1	มีระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแบบสอบถามแสดงข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

โดยใช้คำถามปลายเปิด (Close-Ended Response Question) เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Class interval) มี 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น กำหนดค่าเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแบบ Likert Scale โดยกำหนดการให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	มีระดับมากที่สุด
4	มีระดับมาก
3	มีระดับปานกลาง

2	มีระดับน้อย
1	มีระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทแบบสอบถามแสดงข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพของงานปริมาณงานเวลาในการทำงาน จำนวนรวมทั้งสิ้น 9 ข้อ

1. คุณภาพของงาน จำนวน 4 ข้อ
2. ปริมาณงาน จำนวน 2 ข้อ
3. เวลาในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ

โดยใช้คำถามปลายเปิด (Close-Ended Response Question) เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Class interval) มี 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น กำหนดค่าเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแบบ Likert Scale โดยกำหนดการให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	มีระดับมากที่สุด
4	มีระดับมาก
3	มีระดับปานกลาง
2	มีระดับน้อย
1	มีระดับน้อยที่สุด

## 5. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยการนำแบบสอบถามที่ออกแบบเสร็จเรียบร้อยแล้วไปทำการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) ดังนี้

1. การนำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้แก่

1.1 ว่าที่ร้อยตรี ดร.จิรายุทธิ์ อ่อนศรี ตำแหน่ง นักวิชาการ

1.2 นายสุเทพ กลีบอุบล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายกฎหมายและบังคับคดี บริษัทซัมมิท แคปปิตอล ลีสซิ่ง จำกัด

1.3 นายไพสิน นาคะวรงค์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายเร่งรัดหนี้สินพิเศษ บริษัทซัมมิท แคปปิตอล ลีสซิ่ง จำกัด

เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข และเลือกเอาเฉพาะข้อความที่มีความเที่ยงตรง แล้วนำไปทดสอบเก็บข้อมูลจริง



2. การทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อทำการตรวจสอบความเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ของ ครอนบาค

#### ผลการทดสอบค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่น	จำนวน (ข้อ)
1.00	33

#### 6. วิธีดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากพนักงานบริษัทในเครือประเทศญี่ปุ่น เขต บางรัก

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมโดยค้นคว้าจากหนังสือ และเว็บไซต์ โดยมีเรื่อง ปัจจัยและแนวคิดในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแนวคิดและทฤษฎีในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท และทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูล ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

#### 7. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์จากการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิที่ได้จากการ เก็บข้อมูล ทฤษฎีประชากรศาสตร์ ปัจจัยและแนวคิดในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแนวคิดและทฤษฎีในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์จากแบบสอบถาม หลังจากเก็บข้อมูลแล้วนำผลไปประมวลด้วยเครื่อง คอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) มา สรุปและนำเสนอ ดังนี้ ใช้วิธีการบรรยายข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้วิธีการบรรยายข้อมูลโดยการแจกแจง ความถี่ และใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ จำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน

2. สถิติเชิงอนุมาน ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาความแตกต่างของตัวแปรโดยใช้สถิติ Regression Analysis เพื่อทดสอบสมมติฐาน หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและแนวคิดในการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานแนวคิดและทฤษฎีในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิภาพในการ

ทำงานของพนักงานบริษัท โดยใช้สมการในการอธิบายความสัมพันธ์ การวิเคราะห์แบบ Multiple Regression Analysis เป็นการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระ โดยเขียนในรูปสมการดังนี้

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n$$

สัญลักษณ์ที่ใช้มีความหมายดังนี้

y คือ ค่าของตัวแปรตาม

x คือ ค่าของตัวแปรอิสระในแต่ละตัว

a คือ ค่าคงที่

b คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัว หมายถึงค่าที่ทำให้ y เปลี่ยนไป b หน่วยเมื่อค่า x เปลี่ยนไป 1 หน่วย

n คือ จำนวนค่าของตัวแปร

สามารถแทนค่าได้ดังนี้

y คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท

X<sub>1</sub> คือ แนวคิด Kaizen

X<sub>2</sub> คือ หลักการพัฒนาตน

X<sub>3</sub> คือ วัฒนธรรมองค์กร

X<sub>4</sub> คือ แรงจูงใจในการทำงาน

เขียนสมการได้ดังนี้

y (ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท) = a + X<sub>1</sub>(แนวคิด Kaizen) + X<sub>2</sub>(หลักการพัฒนาตน) + X<sub>3</sub>(วัฒนธรรมองค์กร) + X<sub>4</sub>(แรงจูงใจในการทำงาน)

## สรุปผลการวิจัย

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการจำแนกตามเพศอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน โดยการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ได้ผลดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 398 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 74.30 มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 59.9 ระดับการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 76.80 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่

ในช่วง 5 ปีขึ้นไป จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 โดยตำแหน่งงานอยู่ที่เจ้าหน้าที่ จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 64.30

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัย แนวคิดและทฤษฎีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ได้ผลการวิเคราะห์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

### **ผลการวิเคราะห์แนวคิด Kaizen**

จากผลวิจัย พบว่า แนวคิด Kaizen ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.35 โดยเรื่องการมีส่วนร่วมในการทำไคเซ็นจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของท่านดีขึ้นได้มีความสำคัญอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.44

### **ผลการวิเคราะห์หลักการพัฒนาตน**

จากผลวิจัย พบว่า หลักการพัฒนาตน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.41 โดยเรื่องท่านมีการวางแผนในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้มีความสำคัญอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.51

### **ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร**

จากผลวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.37 โดยเรื่องท่านมีส่วนร่วมในงานต่าง ๆ ขององค์กรได้มีความสำคัญอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.39

### **ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน**

จากผลวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.37 โดยเรื่องท่านได้รับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างตามความเหมาะสมได้มีความสำคัญอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.45

### **3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)**

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ เพื่อศึกษาแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและแนวคิดในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและแนวคิดและทฤษฎีในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทโดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ดังนี้

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและแนวคิดในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและแนวคิดและทฤษฎีในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.723 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใต้ร้อยละ 52.2 ( $R^2 = 0.522$ ) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน (การหาค่าโดยประมาณของตัวแปรตาม) ได้ดังนี้

### สมการพยากรณ์

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n$$

ซึ่งสามารถพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้สมการ ดังนี้

### สมการในรูปแบบดิบ

$$y = 3.691 + 0.223(x_1) + 0.688(x_2) + 0.344(x_3) + 0.923(x_4)$$

### สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_1 = 0.083(x_1) + 0.248(x_2) + 0.140(x_3) + 0.370(x_4)$$

จากสมการพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ได้ดีที่สุดคือแรงจูงใจในการทำงาน อันดับรองลงมาคือหลักการพัฒนาตน วัฒนธรรมองค์กร และอันดับสุดท้ายคือแนวคิด Kaizen

### การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือประเทศญี่ปุ่น เมื่อทำการเปรียบเทียบกับผลการศึกษาของ นาย เมธี ไพรัชิต ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท สุธานี จำกัด พบว่ามีข้อแตกต่างกันในด้าน ขอบเขตประชากรในการศึกษา การศึกษาวิจัยเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือประเทศญี่ปุ่น จะมีขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในวงกว้างมากกว่า โดยทำการศึกษานักงานหลายบริษัทในเขตบางรัก ซึ่งจะทำให้ได้รับข้อมูลในการศึกษาเพิ่มมากขึ้น แต่การศึกษาวิจัยเรื่อง การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท สุธานี จำกัด มีขอบเขตด้านประชากรในการศึกษาเพียงแคในบริษัท สุธานี จำกัดเท่านั้น ในด้านกรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือประเทศญี่ปุ่นใช้ปัจจัย แนวคิด และทฤษฎีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของ Kaizen ส่วนเรื่อง การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัทสุธานี จำกัด ใช้แนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของกิลเมอร์

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือประเทศญี่ปุ่นปัจจัยและแนวคิดในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและแนวคิดและทฤษฎีในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ดังนี้

ปัจจัยและแนวคิดในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านหลักการพัฒนาตน ผลการวิจัย สอดคล้องกับ สมยศ แยมเผื่อน (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ

บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) พบว่าในเรื่องเกี่ยวกับงานที่ทำมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานด้วยพนักงานส่วนใหญ่มีความ พึงพอใจอยู่ในระดับมาก แต่บริษัท ก็ควรกำหนดขอบเขตภาระหน้าที่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับพนักงานที่มีระดับวุฒิ การศึกษาที่สูงขึ้น โดยให้ออกโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนทักษะการปฏิบัติงานให้ได้ทั้งปริมาณ คุณภาพ ตามที่บริษัทกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและ สามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในระดับ บริหารต่อไปตลอดจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานแก่พนักงานเป็นอย่างดี

ปัจจัยและแนวคิดในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ผลการวิจัยสอดคล้อง กับ สิริกร สุขสุดไพศาลและกาญจนา ระวี อนันต์อัครกุล (2556) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มี ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการพลเรือนใน กรุงเทพมหานครให้ ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย ในด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล วัฒนธรรมองค์กร ของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนลักษณะความเป็นเพศชายและลักษณะความเป็นปัจเจก บุคคลมีระดับ ความคิดเห็นเห็นด้วยทั้งหมด ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าข้าราชการพลเรือนใน กรุงเทพมหานครเห็นด้วยว่า ปัจเจกด้านวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านแรงจูงใจ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ นลพ วรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กร การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุน ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งหากได้มีการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน ให้มีความสมบูรณ์ ชัดเจน ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ในส่วนของตัวแปรที่ไม่พบว่า .sig หรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ แนวคิด Kaizen เนื่องจาก พนักงานไม่ค่อยเข้าใจและรู้จักในแนวคิดนี้ เพราะส่วนใหญ่เป็นพนักงานรุ่นใหม่ ที่มีทฤษฎีและแนวคิดอื่น ๆ เข้ามารองรับมากกว่า ซึ่งอาจเป็นอะไรที่ง่ายต่อความเข้าใจ และสามารถกระทำการได้ ณ ขณะนั้น โดยไม่ต้องผ่านเป็นระบบที่เป็นทางการมากเกินไป

ผลการศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือประเทศญี่ปุ่น ได้ ค้นพบและทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและแนวคิดในการเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงานและแนวคิดและทฤษฎีในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานบริษัท และนำไปสู่การเก็บข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานภายในองค์กรได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

ผลที่ได้จากการวิจัยเรื่อง “การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือประเทศญี่ปุ่น” สามารถระบุได้ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทและสามารถนำข้อมูลปัจจัยดังกล่าวมากำหนดเป็นกรอบหรือแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ดังนี้

1. แนวคิด Kaizen ต้องมีการวางระบบงานตามขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อส่งต่อการลดขั้นตอนของการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องมีการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ

2. หลักการพัฒนาตน มีความรู้ ความเข้าใจในงานเป็นอย่างดี สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

3. วัฒนธรรมองค์กร มีส่วนร่วมในงานต่าง ๆ ภายในบริษัท สามารถช่วยงานเพื่อนร่วมงานหรือทำงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้

4. แรงจูงใจในการทำงาน เมื่อมีผลงานที่ดีจะได้รับคำชมจากหัวหน้า และส่งผลถึงตำแหน่งหน้าที่การงานและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

และอาจต้องทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น