

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ การจัดการในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่เป็นชาว  
ญี่ปุ่น ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

ชื่อผู้เขียน นายศิริ ศิริคำ

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าแบบอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารารัตน์ บุญเฉลียว ประธานกรรมการ  
อาจารย์นันทนา คำนวน กรรมการ  
อาจารย์ชนินทร์ สิงห์รุ่งเรือง กรรมการ

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้ มุ่งศึกษาวิธีการจัดการในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่  
เป็นชาวญี่ปุ่น ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จำนวน 16 โรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา  
ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการจัดการที่ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรม
2. ศึกษาปัญหาในการจัดการโรงงานอุตสาหกรรม
3. ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารชาวญี่ปุ่น เกี่ยวกับการจัดการโรงงานอุตสาหกรรม  
การเก็บข้อมูลอาศัยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงกับ โรงงานอุตสาหกรรมที่มีผู้ถือ

หุ้นรายใหญ่เป็นชาวญี่ปุ่นทั้ง 16 โรงงาน โดยการใช้แบบสัมภาษณ์เก็บข้อมูลกับผู้บริหารระดับสูงสุด  
ของแต่ละโรงงาน และสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่, ค่าอัตราร้อยละ และค่าการถ่วงน้ำหนัก ซึ่งผล  
การศึกษามีดังต่อไปนี้

วิธีการที่ใช้ในการจัดการโรงงานมิได้ใช้วิธีการจัดการแบบญี่ปุ่นโดยตรง แต่ได้ใช้วิธี

การจัดการในลักษณะผสมผสานกันระหว่างการบริหารแบบตะวันตก (อเมริกา) และตะวันออก (ญี่ปุ่น)

ซึ่งลักษณะสำคัญที่พบในกิจการส่วนใหญ่ คือ การเจาะจงแนวทางอาชีพเฉพาะด้านหรือสาขาวิชาชีพ ของบุคคลที่จะเข้ามาทำงาน โดยมีการจ้างงานระยะยาว และในการเลื่อนขั้นจะใช้ผลงานที่ผ่านมาของบุคคลนั้นเป็นเกณฑ์ประเมิน โดยมีระยะเวลาการเลื่อนขั้นโดยเฉลี่ย 4 - 9 ปี และใน กระบวนการจัดการของผู้บริหารส่วนใหญ่ มีลักษณะที่ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจ และสั่งการลงไปยัง เบื้องล่าง คือ พนักงานรับคำสั่ง และนำไปปฏิบัติโดยไม่มีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งการตัดสินใจ และการรับผิดชอบงานของผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะอิสระรายบุคคล และใช้วิธีการควบคุม งานอย่างใกล้ชิดเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

ปัญหาในการจัดการ พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีปัญหาในกระบวนการสั่งการและบุคลากร อันเนื่องมาจากภาษาที่ใช้แตกต่างกัน ทำให้เกิดความลำบากในการติดต่อสื่อสาร และบุคลากรไทย ขาดความอดทนและไม่สู้งาน จนทำให้การพัฒนางานไม่ได้ผลตามเป้าหมาย และมีปัญหาการขาด แคลนแรงงานทั้งระดับล่าง และระดับหัวหน้างาน ปัญหารองลงมาคือ การประสานงาน บุคลากร ขาดความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากขาดเป้าหมายร่วมกัน และปัญหาใน การควบคุมพบว่างานส่วนใหญ่ที่มอบหมายให้พนักงานดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายตามแผน งานทางการจัดการที่วางไว้ทั้งในเรื่องของปริมาณ และคุณภาพงาน

ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการ พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีปรัชญาในการ บริหารแบบปัจเจกชน หรืออิสระรายบุคคล และกิจการเป็นส่วนบุคคล โดยให้ความสำคัญกับ เป้าหมาย ความเติบโตของกิจการมากกว่าการทำกำไรสูงสุด และเห็นว่าเทคโนโลยีเป็นปัจจัย สำคัญที่ทำให้การจัดการมีประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยสำคัญรองลงมาคือ บุคลากร ผู้บริหารส่วนใหญ่ เห็นว่าบุคลากรไทยสามารถทำงานเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ หากแต่บุคลากรไทยส่วนใหญ่ ขาดความตั้งใจ และรับผิดชอบงานที่ทำ อีกทั้งมีทัศนคติที่ค้ำึงถึงส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม และผู้ บริหารยังเห็นว่าบุคลากรไทยยังต้องมีการพัฒนาตนเอง ด้วยการฝึกอบรม และการควบคุมอย่าง ใกล้ชิด

Independent study : The Management in Japanese Majority-Share Holder  
Factories in The Northern Industrial Estate

Author : Mr.Siri Sirikum

M.B.A. : Business Administration

Examining Committee :

Assistant Prof. Dararatana Boonchaliew Chairman

Lecturer Nantana Kumnaun Member

Lecturer Chanin Singrungruang Member

### **Abstract**

This independent study focused on management of the 16 Japanese majority share holder factories in the Northern Industrial Estate. The objectives of the study were :

1. To study the management style used.
2. To study management problems encountered.
3. To study the Japanese managers' opinions about management of their factories.

Data was collected by purposive sampling of all of the 16 Japanese majority-share holder factories in the Northern Industrial Estate. Data was collected by questionnaires from the top executives

of each factory. The statistics used were frequency, percentage and weight.

The results of the study were as follows :

The management style used was not the Japanese - style directly but they used a mix between western - style (American) and eastern - style (Japan). The important characteristic which were discovered in most of the firm were that the employees with particular trade - skills were hired for a long period. Promotion was primary based on performance. Employees were promoted after 4 - 9 years of work. The process of management which most executives used was they made decisions and gave orders to employees. The employees did not participate in management, they followed orders. Top management individually had total responsibility and authority for decision making and manage with strict control.

The most executives faced problems in the commanding and personnel management processes because of differences in language, which made communication awkward and difficult. Management was difficult because Thai workers are not patient and do not persevere with their work. There were also problems because of shortages of workers and supervisors. The next lower level of problems were in coordinating. These problems resulted from lack of enthusiasm, and lack of one overall group aim. The problem with controlling staff

stems from the fact they could not reach the targets of management schedules which mean both of quantity and quality.

The executives' opinion about management were that most executives' philosophy were individual, and their primary aim was to make the firm grow rather than maximize profit. Most executives regard efficient technology as the best means of ensuring high quality and human resources, the second. About Thai employees, most executives agreed that they can still work as an efficient team but they are not dedicated, not responsible enough about their works, and they also think of themselves first, rather than of the company. They also thought that Thai employees needed a lot of on the job training and very close supervision.