

ทิศทางการพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคลเพื่อ ผู้ประกอบการญี่ปุ่นในไทยในศตวรรษที่ 21

ศิริวรรณ มุณินกรวงศ์*
กศนิษฐ์ เมธาพิสิฐ**

บทคัดย่อ

ด้วยความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้กระแสของสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รูปแบบการดำเนินชีวิตและการเรียนรู้ของผู้คนในสังคมก็เปลี่ยนไป การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านทักษะที่จำเป็นในตลาดแรงงานด้วย ญี่ปุ่นมีบทบาทเป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มานานหลายสิบปี และยังคงความสำคัญอยู่จนปัจจุบัน ทำให้ผู้ประกอบการญี่ปุ่นได้รับการชักชวนให้มาลงทุนอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะในประเทศไทยแต่หนึ่งในปัญหาของประเทศไทยที่เป็นอุปสรรคสำคัญ คือการขาดกำลังคนที่มีคุณภาพ สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องเร่งปฏิรูปตนเองเพื่อให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนะว่าควรมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน โครงสร้างของบทความนี้มีดังนี้ 1. ภาพรวมการลงทุนของญี่ปุ่นในไทย 2. ทรัพยากรบุคคลที่บริษัทญี่ปุ่นต้องการ โดยศึกษาปัญหาด้านการจัดหาบุคลากรของบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทยและภาวะการหางานทำของบัณฑิตสาขาภาษาญี่ปุ่นเป็นกรณีศึกษา 3. ทิศทางการพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล และ 4. สรุปผลและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการศึกษาเพื่อรองรับการลงทุนจากต่างประเทศและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

คำสำคัญ

ผู้ประกอบการญี่ปุ่น, แรงงาน, บุคลากรที่รู้ภาษาญี่ปุ่น, ทักษะในศตวรรษที่ 21

* อาจารย์ ดร., คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 99 หมู่ 18 ถนนพหลโยธิน ปทุมธานี 12121, อีเมล: siriwon@hotmail.com

** รองศาสตราจารย์, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 99 หมู่ 18 ถนนพหลโยธิน ปทุมธานี 12121, อีเมล: tasmetha@gmail.com

Trends in the HR Development of Japanese Enterprises in Thailand in the 21st Century

Siriwon Munintarawong*
Tasaneeth Methapisit**

Abstract

The emerging information and communication technologies (ICTs) as well as scientific and technological innovation are advancing very rapidly and are changing the world. These changes are also changing the types of skills needed in the labor market. Japan has been playing a leading role in the development of the economies in Southeast Asia for many decades, and Japanese enterprises are continuously persuaded to invest in Thailand. However, one of the problems of Thailand is a lack of qualified manpower that can serve the demands of the labor market, and educational institutions need to reform themselves in order to improve the quality of their graduates in this regard. This paper suggests that curricula should be redesigned in line with the current demand of the market. The paper is organized as follows. In section 1, we briefly give an overview of Japanese investment in Thailand; in section 2 we discuss the problems of the personnel in Thailand that speak Japanese; in section 3 we explore the trends of manpower resources in Japanese enterprises. In section 4 we summarize the findings and propose a new educational program for foreign investment in Thailand, in order to ascertain the needs of the labor market.

Key words

Japanese enterprises, Manpower, Japanese-speaking personnel, 21st century skills

* Dr., Faculty of Liberal Arts, Thammasat University 99 Moo 18 Paholyothin Road, Pathumthani 12121, e-mail: siriwon@hotmail.com

** Associate Professor, Faculty of Liberal Arts, Thammasat University 99 Moo 18 Paholyothin Road, Pathumthani 12121, e-mail: tasmetha@gmail.com

บทนำ

กล่าวกันว่า ปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินธุรกิจมี 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) ของ (Material) เงิน (Money) และการบริหารจัดการ (Management) เรื่องของคน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นเมื่อจะลงทุนในต่างประเทศ บริษัทญี่ปุ่นจึงให้ความสำคัญกับเรื่องคนมากเป็นพิเศษเมื่อจะลงทุนในต่างประเทศ อย่างไรก็ตามยังพบว่า ประเทศไทยประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานเรื่อยมา เนื่องจากสถานศึกษาไม่สามารถผลิตบัณฑิตป้อนภาคอุตสาหกรรมได้ทันกับความต้องการ จึงยังมีสถาบันที่เปิดสอนภาษาญี่ปุ่นเป็นวิชาเอกเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งภาครัฐและเอกชน มีการเปิดหลักสูตรวิชาเอกสาขาภาษาญี่ปุ่นในสถาบันระดับอุดมศึกษาอีกหลายแห่ง โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยของเอกชน อาทิ มหาวิทยาลัยสยาม สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม เป็นต้น

แม้ว่าตัวเลขจากรายงานผลสำรวจจำนวนผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นในประเทศไทยของเจแปนฟาวน์เดชันในปี 2012 ระบุว่า มีผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นชาวไทยอยู่ราว 130,000 คน (Japan Foundation, 2013)¹ แต่จำนวนดังกล่าวไม่ใช่ผู้ที่มีความสามารถภาษาญี่ปุ่นถึงระดับที่ใช้งานจริง เป็นการเพิ่มในเชิงปริมาณแต่ยังไม่มีความเข้มข้นในด้านคุณภาพ สังเกตได้จากตัวเลขของจำนวนผู้สอบวัดระดับความสามารถภาษาญี่ปุ่น ซึ่งจัดขึ้น 2 ครั้งในประเทศไทย เมื่อปี 2014 ที่ผ่านมา มีคนไทยที่เข้าสอบวัดระดับ N1 และ N2 ไม่ถึง 5000 คน²

ข้อเท็จจริงอีกประการคือ บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่นได้รับค่าจ้าง

ในระดับที่สูงเมื่อเทียบกับสาขาวิชาอื่นๆ แต่ก็ยังคงมีเสียงสะท้อนเกี่ยวกับปัญหาการขาดทักษะในการทำงานอยู่เนืองๆ ความคาดหวังและความพึงพอใจระหว่างนายจ้างกับบัณฑิตไม่สอดคล้องกัน กล่าวคือ บัณฑิตถูกฝึกฝนให้มีความเชี่ยวชาญทางภาษา ในขณะที่บริษัทญี่ปุ่นมองว่าเท่านั้นไม่เพียงพอ บัณฑิตยังต้องมีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมขององค์กร และมีทัศนคติที่จริงจังต่อการทำงาน ทำให้มีเสียงเรียกร้องจากทั้งฝ่ายบัณฑิตและบริษัทญี่ปุ่นให้สถานศึกษาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนที่เน้นภาคปฏิบัติ และการประยุกต์ใช้ในสายอาชีพได้³

จากข้อมูลด้านการรับสมัครงานสะท้อนให้เห็นว่า ตลาดยังมีความต้องการผู้รู้ภาษาญี่ปุ่นแต่งงานวิจัยและรายงานของบริษัทจัดหางานหลายๆ แห่งระบุว่า ผู้รู้ภาษาญี่ปุ่นยังไม่ตรงกับความต้องการของตลาด จึงนำมาสู่การตั้งคำถามว่า ถ้าเช่นนั้น ตลาดต้องการแรงงานประเภทใด ผู้ที่รู้ภาษาญี่ปุ่นควรมีคุณสมบัติอย่างไร จึงจะสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต

บทความนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาข้อมูลขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับสภาพการณ์ปัจจุบันของการส่งเสริมการลงทุนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจของไทย ทรัพยากรบุคคลประเภทใดที่บริษัทญี่ปุ่นต้องการเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต และนำเสนอข้อมูลปัจจุบันเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาและสังเคราะห์ อันจะนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรที่จะตอบโจทย์ความต้องการของสังคมในปัจจุบันและอนาคตได้ตรงประเด็นยิ่งขึ้น

¹ https://www.jpf.go.jp/j/project/japanese/survey/result/dl/survey_2012/2012_s_excerpt_e.pdf p.7

² <http://www.jlpt.jp/e/statistics/archive.html> ในปี 2014 จำนวนผู้สอบชาวไทยระดับ N1 มี 1,663 คน N2 มี 3,116 คน ในขณะที่จำนวนผู้สอบของเวียดนามระดับ N1 มี 2,100 คน และ N2 มี 7,245 คน ซึ่งจำนวนผู้เข้าสอบของเวียดนามมากกว่าของไทยเกือบเท่าตัวในทุกระดับ

³ 原田 朋子 (2004), Nareenoot (2013)

1. ภาพรวมการลงทุนของญี่ปุ่นในไทย

1.1 ทิศทางการลงทุนเริ่มเปลี่ยนแปลง

การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศเป็นปัจจัยสำคัญช่วยพุงให้เศรษฐกิจของประเทศไทยเติบโตขึ้น เกิดการจ้างงาน รวมถึงการถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาในประเทศ ทำให้เกิดการพัฒนากอุตสาหกรรมและเพิ่มศักยภาพในกาแข่งขันกับประเทศคู่แข่งได้ รัฐบาลทุกรัฐบาลจึงให้ความสำคัญต่อการลงทุนจากต่างประเทศ และพยายามหามาตรการจูงใจต่างๆ ที่จะดึงดูดนักลงทุนจากต่างประเทศให้เข้ามาลงทุนในประเทศไทย และประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่เข้ามาลงทุนโดยตรงในประเทศไทยและสร้างความเจริญเติบโตให้กับเศรษฐกิจไทยมากกว่าก่อนศตวรรษ และประเทศไทยยังต้องการการสนับสนุนจากประเทศญี่ปุ่นในการพัฒนาเศรษฐกิจต่อไปอีก

การลงทุนของบริษัทญี่ปุ่นได้เริ่มเห็นเป็นรูปธรรมชัดเจนตั้งแต่ช่วงกลางทศวรรษที่ 1960 โดยมีการก่อตั้งหอการค้าญี่ปุ่น-กรุงเทพฯ ขึ้นมาเมื่อวันที่ 27 กันยายน 1954 จำนวนสมาชิกของหอการค้าฯ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องพร้อมกับการขยายตัวของการลงทุนและย้ายฐานการผลิตสู่ต่างประเทศของบริษัทและโรงงานญี่ปุ่น โดยเฉพาะในปี 1985 เกิดปรากฏการณ์เงินเยนแข็งค่า จึงทำให้เกิดการตื่นตัวในการลงทุนในต่างประเทศ กระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงไปสู่โลกการค้าไร้พรมแดนส่งผลให้จำนวนบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในเมืองไทยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จำนวน

สมาชิกหอการค้าญี่ปุ่น-กรุงเทพฯ เพิ่มขึ้นจาก 394 บริษัท ในเดือนเมษายน 1985 เป็น 696 บริษัท ในปี 1989 และเพิ่มสูงถึง 1,600 บริษัท ในเดือนเมษายนปี 2014 ปัจจุบันบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทยขยายการลงทุนเตรียมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี 2015 ซึ่งทำให้จำนวนสมาชิกของหอการค้าฯ เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ปัจจุบันหอการค้าญี่ปุ่น-กรุงเทพฯ จัดเป็นหอการค้าต่างประเทศญี่ปุ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในโลก⁴

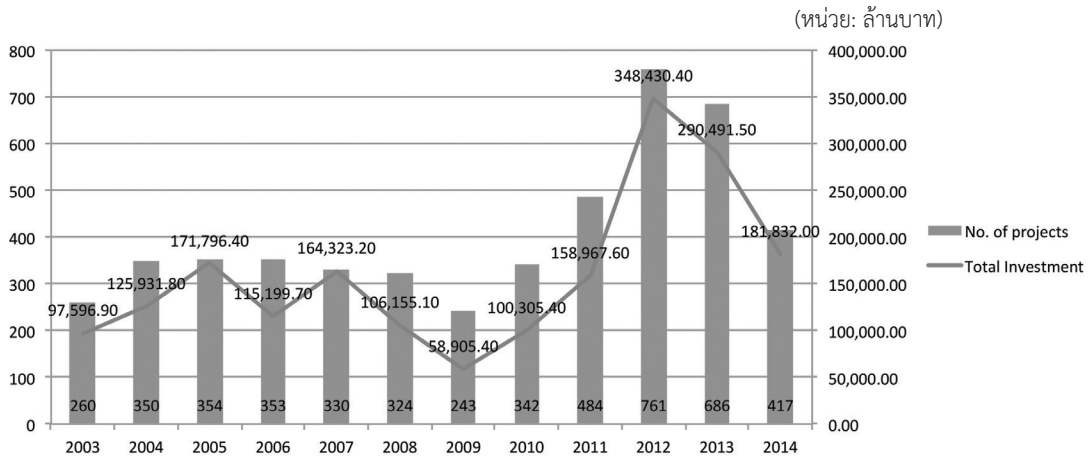
ด้านมูลค่าการลงทุน การลงทุนของญี่ปุ่นในประเทศไทย คิดเป็นสัดส่วนประมาณ ร้อยละ 3.6 ของการลงทุนของญี่ปุ่นทั่วโลก และเป็นอันดับ 2 ในเอเชีย รองจากประเทศจีน (ปี 2007) แต่หากมองจากฝ่ายไทย พิจารณาจากจำนวนโครงการที่ยื่นขอรับการส่งเสริมการลงทุนต่อคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ประเทศญี่ปุ่นครองตำแหน่งประเทศที่มีมูลค่าการลงทุนในประเทศไทยสูงสุดมาตลอด โดยในช่วงปี 2003-2011 มีอัตราการขยายตัวอย่างมาก มูลค่าของโครงการของประเทศญี่ปุ่นที่ได้รับอนุมัติส่งเสริมการลงทุนเพิ่มขึ้นจาก 97,596.9 ล้านบาทในปี 2003 เป็น 158,967.6 ล้านบาทในปี 2011 แม้หลังภัยพิบัติน้ำท่วมครั้งใหญ่ในปี 2011 พบว่าประเทศญี่ปุ่นยังคงเข้ามาลงทุนในประเทศไทยมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง โดยมีสัดส่วนเป็น 50% ของการลงทุนจากต่างประเทศทั้งหมด⁵ ล่าสุดในปี 2014 ประเทศญี่ปุ่นได้รับอนุมัติส่งเสริมการลงทุนคิดเป็นมูลค่าการลงทุน 181,832.0 ล้านบาทซึ่งลดลงมาจากปีก่อนหน้า

⁴ หอการค้าญี่ปุ่น-กรุงเทพฯ “สถิติสมาชิก (2004-2015)” จาก www.jcc.or.th/th/about/index3

⁵ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) “สถิติการลงทุนจากต่างประเทศ รายครึ่งปี/รายปี (FDI BY COUNTRY IN 2007)”, หน้า 1, จาก <http://www.boi.go.th>

เนื่องจากความวุ่นวายทางการเมือง⁶ แต่ก็ยังคงเป็นประเทศแหล่งทุนที่มีมูลค่าการลงทุนสูงที่สุดในปี

2014 รองลงมาคือ ประเทศจีน และสหรัฐอเมริกา ตามลำดับ⁷



แผนภูมิที่ 1: โครงการที่ได้รับอนุมัติส่งเสริมการลงทุนของประเทศญี่ปุ่น ช่วงปี 2001-2014

หมายเหตุ: ผู้เขียนจัดทำขึ้นโดยใช้ข้อมูลสถิติของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI)

1.2 ประเภทกิจการของบริษัทญี่ปุ่นที่มาลงทุนในไทย

ตั้งแต่ปี 2010- 2012 แนวโน้มของการลงทุนเมื่อจำแนกตามสาขาการลงทุน พบว่า มีการลงทุนในหมวดโลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่งเป็นอันดับ 1 และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าเป็นอันดับ 2 และในปี 2013 ตัวเลขการลงทุนอันดับ 1 ยังคงอยู่ในหมวดโลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง เช่นเดิม ทว่าลดลงจากปี 2012 จากร้อยละ 46.44 ลดลงเหลือร้อยละ 23.08 ของโครงการที่ยื่นขอ ทั้งหมด ในปี

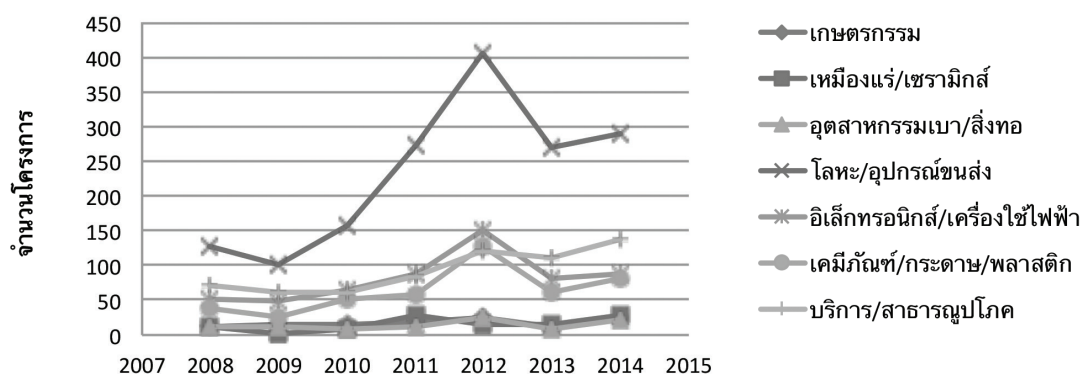
2013 นั้นเป็นที่น่าสังเกตว่า จำนวนโครงการที่ยื่นขอรับการส่งเสริม มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในสาขาบริการและสาธารณูปโภค ซึ่งคาดว่าเป็นการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ทางธุรกิจของญี่ปุ่นที่เน้นการลงทุนในอุตสาหกรรมการผลิตควบคู่ไปกับการลงทุนในธุรกิจบริการที่เกี่ยวข้องกัน เช่น กิจการศูนย์จัดหาจัดซื้อชิ้นส่วนและผลิตภัณฑ์ระหว่างประเทศ (International Procurement Office) และกิจการสนับสนุนการค้าและการลงทุน (Trade and Investment Support Office) เป็นต้น

⁶ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) “สถิติการลงทุนจากต่างประเทศ รายครึ่งปี/รายปี (FDI BY COUNTRY IN 2014)”, หน้า 1, จาก <http://www.boi.go.th>

⁷ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม “สรุปภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2557 และแนวโน้มปี 2558”, หน้า 5-6 http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry_overview/annual2014.pdf

ในปี 2014 ตัวเลขการขอรับอนุมัติการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ชี้ให้เห็นว่า ประเภทกิจการที่ได้รับการอนุมัติการส่งเสริมการลงทุนมากที่สุดยังคงเป็นหมวดผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง รองลงมาคือ หมวดบริการ และสาธารณูปโภค และหมวดอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า⁸

ในปี 2015 พิจารณาเฉพาะช่วงไตรมาสที่ 3 ประเภทกิจการที่ได้รับการอนุมัติส่งเสริมการลงทุนที่มีเงินลงทุนมากที่สุด คือ หมวดกิจการบริการและสาธารณูปโภค โดยมีเงินลงทุน 89,480 ล้านบาท รองลงมาคือ หมวดการผลิตเคมีภัณฑ์พลาสติกและกระดาษ มีเงินลงทุน 61,860 ล้านบาท และหมวดผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่งมีเงินลงทุน 38,610 ล้านบาท⁹



แผนภูมิที่ 2: จำนวนโครงการที่ได้รับการอนุมัติการส่งเสริมการลงทุน จำแนกตามประเภทกิจการ
หมายเหตุ: จัดทำขึ้นโดยใช้ข้อมูลสถิติของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

จากข้อมูลเชิงสถิติที่ผ่านมาจนถึง ปี 2012 ชี้ให้เห็นว่า ตลาดแรงงานหลักที่ผู้ประกอบการบริษัท ญี่ปุ่นให้ความสำคัญจะอยู่ในภาคอุตสาหกรรมการผลิต โดยเฉพาะหมวดผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง และหมวดอิเล็กทรอนิกส์และ

เครื่องใช้ไฟฟ้า ทว่าตั้งแต่ปี 2013-2015 มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และแนวโน้มการลงทุนโดยให้น้ำหนักกับธุรกิจบริการซึ่งสนับสนุนธุรกิจอื่นๆ ที่มีฐานการผลิตในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น

⁸ ข้อมูลสถิติของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) “ภาวะการลงทุนโดยตรงจากญี่ปุ่นในประเทศไทย ปี 2556”, หน้า 6

⁹ ข้อมูลสถิติของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) “รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมรายไตรมาส ไตรมาส 3 ปี 2558 (กรกฎาคม – กันยายน 2558)”, หน้า 68, จาก <http://www.oie.go.th>

องค์การส่งเสริมการค้าต่างประเทศของญี่ปุ่น หรือ “เจโทร” กรุงเทพฯ ระบุว่า จำนวนบริษัทร่วมทุนที่ได้รับการตรวจสอบยืนยันสถานะการประกอบธุรกิจในประเทศไทยทั้งสิ้นมีจำนวน 4,567 บริษัท เพิ่มขึ้น 683 บริษัท เมื่อเปรียบเทียบกับการสำรวจในปี 2008 และเมื่อพิจารณาถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสถานะการเข้ามาลงทุนเมื่อเร็วๆ นี้พบว่า 1) จำนวนบริษัทที่เข้ามาลงทุนเป็นบริษัทในอุตสาหกรรมบริการมีจำนวนมากกว่าอุตสาหกรรมการผลิต 2) จำนวนบริษัทที่เข้ามาลงทุนส่วนใหญ่เป็นบริษัทขนาดกลางและขนาดย่อมมากกว่าบริษัทขนาดใหญ่¹⁰ โดยเป็นอุตสาหกรรมการผลิต 2,147 บริษัท (47%) และ อุตสาหกรรมบริการ 2,261 บริษัท (49.5%) ซึ่งต่างจากในอดีตที่ผ่านมา ในการลงทุนอุตสาหกรรมบริการส่วนใหญ่เป็นกิจการค้าส่ง ค้าปลีก จำนวน 1,082 บริษัท คิดเป็น ร้อยละ 23 ของอุตสาหกรรมบริการ เนื่องจากเปิดกิจการเพื่อรองรับการลงทุนภาคการผลิตที่มีอยู่แล้วในเมืองไทย โดยเป็นการลงทุนเพื่อรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่มีตลาดขนาดใหญ่ นอกจากนี้ มีกิจการการบริการเฉพาะกิจ เช่น ธุรกิจที่ปรึกษาด้านกฎหมาย บัญชี ซึ่งเข้ามาให้บริการกับธุรกิจญี่ปุ่นในประเทศไทย อีกทั้งยังมีกิจการด้านการเงินโดยมีธนาคารจากญี่ปุ่นเข้ามาตั้งสำนักงานในไทย รวมถึงทำธุรกิจเช่าซื้อรถยนต์ ประกันภัย และบริการขนส่ง ธุรกิจด้านเทคโนโลยี ธุรกิจทดสอบชิ้นส่วน ร้านอาหาร

และเครื่องดื่ม เป็นต้น ซึ่งคาดว่าแนวโน้มจากนี้จะมีธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เข้ามาลงทุนเพิ่มในไทย¹¹

1.3 แนวโน้มการลงทุนด้านอุตสาหกรรมในอนาคต

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555 - 2559 รัฐบาลยังคงมีนโยบายส่งเสริมการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ทั้งนี้เพราะระบบเศรษฐกิจไทยยังไม่แข็งแกร่งพอ อีกทั้งยังขาดปัจจัยสนับสนุนในส่วนของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้ขีดความสามารถในการแข่งขันลดลง หากไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน อาจทำให้การพัฒนาเป็นไปได้ช้า ทำให้มีผลิตภาพต่ำและต้องเป็นประเทศผู้ซื้อ ไม่สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นๆ รัฐบาลจึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน เพื่อสร้างอุตสาหกรรมที่ใช้ฐานความรู้เชิงสร้างสรรค์และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม¹² ซึ่งกระทรวงวิทยาศาสตร์และสิ่งแวดล้อมประสานกับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนออกนโยบายส่งเสริมการลงทุนเพื่อที่จะพัฒนานวัตกรรมของผู้ประกอบการ โดยส่งเสริมและสนับสนุนผู้ประกอบการที่มีการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ อาทิ R&D การฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูง การพัฒนาผู้ผลิตในประเทศ (Local Suppliers) และการออกแบบผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์¹³

¹⁰ เจโทร กรุงเทพฯ (2014) https://www.jetro.go.jp/ext_images/.../thai/.../sme_survey_2014_tha.pdf

¹¹ สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555 - 2559, หน้า 14

¹² สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) “ข่าวบีโอไอให้ส่งเสริมกิจการผลิตหุ่นยนต์ทางแพทย์” ฉบับที่ 161/2558 (อ.70) วันที่ 2 ธันวาคม 2558 สืบค้นเมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2558 จาก www.boi.go.th

¹³ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี “ก.วิทย์ฯ จับมือ บีโอไอ หนุนเอกชนลงทุนวิจัย วิทยาศาสตร์ นวัตกรรม” สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2558 จาก <http://www.most.go.th>

อย่างไรก็ตาม จากรายงาน International Business Report (IBR): Thailand focus 2015 โดยบริษัทแกรนท์ ธอนตัน เปิดเผยทัศนะของนักธุรกิจชาวไทยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของไทยว่า ตลอดเวลา 10 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยค่อนข้างโชคดีจากเศรษฐกิจโลกที่เติบโตได้สูงและช่วยดึงเศรษฐกิจไทยให้เติบโตตามไปด้วย โดยเฉพาะการเติบโตจากประเทศจีน และในระยะต่อไปเศรษฐกิจไทยไม่สามารถพึ่งพาเศรษฐกิจโลกได้เหมือนช่วงที่ผ่านมาอีกแล้ว ปัจจุบันประเทศไทยยังต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างน้อย 3 ประเด็น ได้แก่ 1) สังคมผู้สูงอายุ 2) การยกระดับการผลิต และ 3) การพัฒนาระบบดิจิทัล นอกจากนี้ ข้อจำกัดและความท้าทายของการประกอบธุรกิจในไทยจะขึ้นอยู่กั 1) ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ 2) ราคาพลังงานที่เพิ่มขึ้น 3) การย้ายฐานการผลิตของต่างชาติเข้ามา และ 4) ปัญหาความขัดแย้งในภูมิภาค¹⁴

กล่าวโดยสรุปคือ ทิศทางการลงทุนของประเทศญี่ปุ่นมีแนวโน้มลดลง บริษัทที่ทำธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจะเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะด้านการบริการ ในอนาคตจะมีการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาหรือไม่เป็นเรื่องที่ตอบยาก เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยยังมีปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่หลายประการ ดังนั้น การคาดหวังกับแผนการกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาลอย่างเดียวน่าจะไม่ใช่วิธีหนทางที่จะสร้างสังคมไทยให้แข็งแกร่งขึ้นได้ หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศคือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งและสามารถยืนหยัดด้วยตนเองได้ในสังคม ดังนั้น การเตรียมความพร้อมใน

การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม

2. ทรัพยากรบุคคลที่บริษัทญี่ปุ่นต้องการ

มีรายงานที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคลที่บริษัทญี่ปุ่นต้องการออกมาอย่างต่อเนื่อง อาทิ 原田 (2004), 前野 และคณะ (2013) และรายงานความเคลื่อนไหวต่างๆ ในเมืองไทยที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจการค้าในแต่ละปีสามารถสืบค้นได้จากเว็บไซต์หอการค้าญี่ปุ่น-กรุงเทพฯ (JCC) บทสรุปสำหรับปัญหา/ความท้าทายด้านการบริหาร บริษัทส่วนใหญ่ตอบว่า มีปัญหาดังนี้ “การแข่งขันกับบริษัทอื่นรุนแรงขึ้น” “ขาดแคลนบุคลากรระดับผู้จัดการ” “ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น” “การเปลี่ยนงานของพนักงาน” และ “ความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน”¹⁵

จะเห็นได้ว่า ปัญหาเรื่องขาดแคลนทรัพยากรบุคคลเป็นประเด็นหลักที่ทำให้บริษัทญี่ปุ่นประสบความยากลำบากในการดำเนินกิจการในที่นี้จะขอยกข้อมูลรายงานของบริษัทจัดหางานและตัวอย่างผลสำรวจภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่มีความรู้ภาษาญี่ปุ่น เพื่อสะท้อนแง่มุมของแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลในบริษัทญี่ปุ่น

2.1 คุณลักษณะพิเศษของตลาดแรงงานไทย

ผลสำรวจบริษัทญี่ปุ่น 6 แห่งที่ระบุใน Work Report 2014 『タイにおける現地人材の採用と定着の実態』 ซึ่งทำการสำรวจเมื่อเดือนพฤศจิกายน 2013 ระบุนคุณลักษณะพิเศษของตลาดแรงงานไทยไว้ 6 ประการ ดังนี้

¹⁴ <http://thaipublica.org/2015/11/grant-thornton-thailand-1/>

¹⁵ เจโทร กรุงเทพฯ “บทสรุปแนวโน้ม” file:///C:/Users/shadowing2014/Downloads/THAI_Summary_Survey_1H2015%20(1).pdf p.3

1. ขาดแคลนแรงงาน โดยมากจะขาดแคลนบุคลากรในระดับผู้จัดการ ผู้ที่ทำงานด้านวิจัยและพัฒนา และวิศวกร

2. อัตราการเปลี่ยนงานสูง โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในวัย 20 ครั้งหลัง-วัย 30 ครั้งแรก ผู้ที่อยู่ในวัย 20 ครั้งหลังจะเปลี่ยนงานราวร้อยละ 50 และผู้ที่อยู่ในวัย 30 จะเปลี่ยนงานราวร้อยละ 40 ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนงานของคนไทยถือเป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับตนเอง และโดยมากมักจะลาออกเมื่อได้รับโบนัสประจำปี

3. ค่าแรงสูง มีการต่อราคาแรง นับตั้งแต่มีการปรับค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาทเท่ากันทั่วประเทศตั้งแต่เดือนมกราคม 2013 ทำให้บริษัทต้องแบกรับภาระค่าแรงที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้สภาพแรงงานสัมพันธ์มักจะต่อราคาขอขึ้นค่าแรงในอัตรา 7-8% ต่อปี ซึ่งหากเพิ่มในอัตรานี้ในเวลาเพียง 7-8 ปีค่าแรงจะเพิ่มจากเดิมเป็น 2 เท่าสำหรับตำแหน่งผู้บริหารมีอัตราค่าตอบแทนสูงมากแทบไม่ต่างกับบริษัทในประเทศญี่ปุ่น

4. เป็นสังคม 2 ชั้น ชนชั้นที่มีการศึกษาสูง เคยเล่าเรียนในต่างประเทศ มีราวร้อยละ 10 ส่วนอีกร้อยละ 90 เป็นชนชั้นล่างระดับประถม ในระยะหลังชนชั้นกลางเริ่มมีจำนวนมากขึ้นสำหรับผู้ศึกษาในสถานศึกษาที่มีชื่อเสียง โดยมากเป็นผู้มีอันจะกิน ไม่เดือดร้อนทำให้ไม่มีความดิ้นรนที่จะหางานทำ

5. เป็นสังคมที่ผู้หญิงทำงาน โดยมากผู้หญิงจะต้องทำงานหาเงินเลี้ยงครอบครัวด้วย โดยฝากลูกหลานไว้กับปู่ย่าตายายที่ต่างจังหวัด ทั้งนี้เพราะไม่มีสถานรับเลี้ยงเด็กหรือโรงเรียนอนุบาลที่เพียงพอ ในหน่วยงานภาครัฐเป็นเรื่องปกติที่ผู้หญิงได้รับมอบหมายงานสำคัญระดับหัวหน้าแผนก แต่ผู้หญิงส่วนใหญ่จะเลือกทำงานที่มั่นคงและสบาย

6. ผู้ประกอบการไม่มีความพร้อมในระบบบริหารงานบุคคล บริษัทที่มีการเติบโตแบบก้าวกระโดด ไม่มีระบบบริหารงานบุคคลรองรับ และบางแห่งไม่สามารถตอบสนองต่อข้อเรียกร้องในการเพิ่มอัตราค่าจ้างได้

ประเด็นเหล่านี้ถือเป็นปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ผู้ประกอบการของญี่ปุ่นต้องใคร่ครวญอย่างจริงจังเมื่อจะมาลงทุนในประเทศไทย

อย่างไรก็ดี ปัญหาเหล่านี้ไม่ได้มีเฉพาะในประเทศไทย 佐原 (2015)¹⁶ รายงานว่าปัญหาการจัดหาบุคลากรที่เหมาะสมเข้าทำงานในบริษัทญี่ปุ่นเป็นปัญหาที่พบทั่วไปในทุกประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จากผลสำรวจบริษัทญี่ปุ่น 295 แห่ง พบว่ามีความต้องการจ้างงานตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร 66% ซึ่งประเทศไทยจัดว่ามีอัตราสูงสุดคือ 73% โดยมากจะอยู่ในกิจการประเภทอุตสาหกรรมการผลิต (เครื่องจักร/เครื่องขนย้าย/อิเล็กทรอนิกส์) 60% กิจการประเภท ไอที/พัฒนาซอฟต์แวร์ 46% การขนส่ง/โลจิสติกส์ 43% เป็นต้น นอกจากนี้ รายงานดังกล่าวยังระบุว่าในอนาคต

¹⁶ 佐原賢治 (2015) http://www.tbr.co.jp/books/sensor/sen_169.html

ธุรกิจประเภทที่มีความจำเป็นต้องจ้างงานเพิ่มได้แก่ “การค้าปลีก ร้านอาหาร งานบริการ” 33% เนื่องจากการประเภทร้านอาหาร ธุรกิจการท่องเที่ยว ศูนย์การค้ากำลังขยายตัวอย่างต่อเนื่อง แต่จำนวนบุคลากรระดับบริหารที่มีความสามารถมีไม่เพียงพอ คาดว่าการแข่งขันแย่งแรงงานในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้นับวันจะทวีความรุนแรงขึ้น กล่าวโดยสรุปคือ

1. บริษัทญี่ปุ่นที่มาเปิดสาขาในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประสบปัญหาอย่างหนักในการจัดหาบุคลากร (การจ้างงาน การอบรม และการคงอยู่) โดยเฉพาะบุคลากรในระดับบริหาร ทั้งนี้เพราะประเทศในภูมิภาคนี้มีการจ้างงานทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงตลอดทั้งปี โดยเฉพาะตำแหน่งผู้บริหาร
2. แนวทางในการบริหารงานบุคคล ต้องอาศัยวิธีการ “อบรมจากพนักงานที่มีอยู่แล้ว” หรือ “จ้างจากภายนอก” แต่กระนั้นก็ตาม “การอบรมพนักงาน” ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจาก ขาดคนสอนงาน มีปัญหาเรื่องภาษาที่ใช้ในการสอนงาน และแม้เปิดรับสมัครงานกลางปี ก็ไม่สามารถจ้างงานได้ เนื่องจากไม่มีผู้ที่มีคุณสมบัติเพียงพอ
3. วิธีป้องกันการลาออกจากการงาน บริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่จึงใช้วิธีการ “ทบทวนเงินเดือน” และในอนาคตจะมี “การสร้างหลักสูตรอบรม” “จัดระบบให้รางวัลบุคลากรดีเด่น” “จัดโครงการพัฒนาองค์กร” เป็นต้น¹⁷

4. แต่บริษัทส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้เชิงขั้นตอน (know-how) ด้านการบริหารบุคคล จึงหวังให้บริษัทแม่เป็นผู้สนับสนุน

2.2 ประเภทงานที่ต้องการบุคลากร

หากพิจารณาในกรอบของประเทศไทย ผู้บริหารตัวแทนบริษัทจัดหางานรายหนึ่ง¹⁸ ระบุว่าความต้องการบุคลากรของบริษัทญี่ปุ่น จำแนกตามประเภทงานได้ดังนี้

- | | |
|----------------------|-----------|
| 1) วิศวกร | ร้อยละ 60 |
| 2) งานบริหารและบัญชี | ร้อยละ 20 |
| 3) งานด้านการตลาด | ร้อยละ 10 |
| 4) ล่ามภาษาญี่ปุ่น | ร้อยละ 10 |

เนื่องจากตลอดเวลาที่ผ่านมา บริษัทญี่ปุ่นที่มาลงทุนในไทยส่วนใหญ่ เป็นกิจการประเภทอุตสาหกรรมการผลิต จึงมีความต้องการบุคลากรด้านวิศวกรรมศาสตร์ค่อนข้างมาก และไม่ได้เรียกร้องให้ต้องมีความรู้ภาษาญี่ปุ่น แต่จำเป็นต้องมีความรู้ภาษาอังกฤษ ซึ่งระดับความรู้ภาษาอังกฤษที่ต้องการคือ TOEIC 600-800 คะแนน

สำหรับผู้ที่มีความรู้ภาษาญี่ปุ่นนั้น บริษัทจัดหางานระบุว่า ส่วนใหญ่จะทำงานได้แต่เป็นล่ามภาษาญี่ปุ่น ซึ่งสำหรับบริษัทญี่ปุ่นแล้ว ความสามารถด้านภาษาเท่านั้นไม่เพียงพอ ควรจะต้องมีประสบการณ์และสามารถทำงานที่มากกว่านั้น เช่น งานการตลาด งานฝ่ายบุคคล เป็นต้น

รายได้ของผู้ที่มีความรู้ภาษาญี่ปุ่นจะอยู่ในช่วงตั้งแต่ 20,000 บาท – 80,000 บาท การจ้างงานจึงพิจารณาจากความสามารถและประสบการณ์การทำงาน หากมีทักษะในการทำงาน

¹⁷ ปัจจุบันมีองค์กรที่สร้างหลักสูตรการอบรมบุคลากรของตนเองโดยเฉพาะ เช่น Denso Training Academy ของ Denso International (Thailand) Co. Ltd. http://www.ovta.or.jp/div/publishing/qmagazine/2208/232_2.html

¹⁸ Wise Digital「管理職必見！タイ人材業界サミット前編タイ人採用」<http://www.wisebk.com/1854>

อื่นที่นอกเหนือภาษาได้ด้วยจะเป็นคุณสมบัติพิเศษที่ทำให้เป็นที่ต้องการของหน่วยงานมากขึ้น

2.3 ผลสำรวจภาวะการทำงานของบัณฑิต

จากการสำรวจภาวะการทำงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาภาษาญี่ปุ่นในปีการศึกษา 2014 จำนวน 38 คน (ชาย 4 คน หญิง 34 คน) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ภูเกิ้ล ไดรฟ์ ได้รับคำตอบกลับมา 37 คน คิดเป็นร้อยละ 97.4 ของทั้งหมด จาก 37 คน เป็นผู้ที่ทำงานประจำ 31 คน (83.7%) งานอิสระหรืองานพาร์ทไทม์ 4 คน (10.81%) กำลังศึกษาต่อต่างประเทศ 1 คน (2.7%) และกำลังทำงาน 1 คน (2.7%)

ประเภทกิจการที่รับบัณฑิตเข้าทำงาน ในจำนวน 35 คน เป็นประเภทโรงงานอุตสาหกรรม การผลิต 14 คน (40%) บริษัท ห้างร้าน 14 คน (40%) กิจการประเภทโลจิสติกส์ 1 คน (2.8%) ธนาคารต่างประเทศ 1 คน (2.8%) สำนักงานมหาวิทยาลัยของญี่ปุ่น 1 คน (2.8%) ส่วนผู้ที่ทำงานอิสระหรืองานพาร์ทไทม์โดยมากเป็นนักแปล-ล่ามอิสระ และทำงานสอนภาษา 4 คน (11.4%)

อัตราเงินเดือนแรกเข้าสำหรับบัณฑิตในปี 2014 ค่อนข้างสูง 56.75% ตอบว่าได้รับเงินเดือนในอัตราที่มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป ในจำนวนนี้มีผู้ที่ได้มากกว่า 40,000 บาทด้วย 29.7% ได้รับเงินเดือนในช่วง 20,001-30,000 บาท ส่วนที่เหลือได้รับเงินเดือนที่ต่ำกว่า 20,000 บาท คือกลุ่มที่ทำงานอิสระหรืองานพาร์ทไทม์

ในจำนวน 35 คนนี้ ผู้ที่พึงพอใจกับงานมีราว 21 คน (60%) ส่วนที่เหลือตอบว่า พอใจบ้าง 3 คน (8.5%) เฉยๆ 3 คน (8.5%) และไม่พอใจ 8 คน (22.8%) สาเหตุของความไม่พอใจที่มากที่สุด คือ ไม่ชอบลักษณะงาน งานน่าเบื่อ ค่อนข้างยาก ไม่ได้ใช้ทักษะภาษา รองลงมาคือ รู้สึกว่าตัวเองยังขาดความสามารถ ต้องปรับปรุงตัวอีกมาก ขาดทักษะการสื่อสาร เป็นต้น ซึ่งทักษะที่ยังขาดและเป็นปัญหาในการทำงานเรียงตามลำดับมากไปน้อย สามารถสรุปได้ดังตารางด้านล่าง จะเห็นได้ว่าปัญหาของบัณฑิตคือ ทักษะการคำนวณ ซึ่งเป็นข้อด้อยของผู้ที่ถนัดสายภาษา และแม้จะถนัดภาษา แต่เมื่อก้าวเข้าสู่การทำงานก็ค้นพบว่า ความสามารถทางภาษานั้นยังไม่ถึงระดับที่ใช้งานได้ดี เป็นต้น

	ปัญหาด้านต่างๆ	ค่าเฉลี่ย 6 ระดับ	S.D.
1	ปัญหาทักษะความชำนาญด้านคำนวณ	3.27	1.64
2	ปัญหาด้านทักษะความชำนาญด้านภาษา	3.03	1.17
3	ปัญหาทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าด้วยตนเอง	2.84	1.24
4	ปัญหาทักษะการแสวงหาความรู้ให้กับตนเอง	2.76	1.42
5	ปัญหาทักษะการบริหารจัดการสุขภาพและการดำเนินชีวิตตนเอง	2.70	1.47
6	ปัญหาทักษะการติดต่อสื่อสารกับผู้คนทั้งในและนอกองค์กร	2.65	1.03
7	ปัญหาทักษะความชำนาญด้านการใช้สื่อสารสนเทศ เช่น โปรแกรมเวิร์ด เอกเซล พาวเวอร์พอยต์ อีเมล	2.62	1.36

สำหรับประเทศที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาทางการเช่นประเทศไทยนั้น จะมีปัญหาด้านการสื่อสารอยู่แล้ว การจ้างงานผู้ที่มีความรู้ภาษาญี่ปุ่นจึงมักจะจ้างผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์ หรือ วิทยาศาสตร์ มีจำนวนน้อยมากที่มีความรู้ภาษาญี่ปุ่นด้วย แต่หากมีความรู้ภาษาญี่ปุ่นค่าจ้างก็จะยิ่งถีบตัวสูงขึ้นไปอีก อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการระบุว่างานด้านวิศวกรรม เทคโนโลยี งานธุรการ งานด้านการตลาดไม่จำเป็นต้องใช้ผู้รู้ภาษาญี่ปุ่น และแม้จะเป็นผู้ที่มีความรู้ภาษาญี่ปุ่นยังไม่ถึงระดับที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ดังที่ 佐原 (2015, p.37) กล่าวคือ “แม้ว่าการใช้ภาษาญี่ปุ่นได้จะเป็นมูลค่าเพิ่ม แต่สิ่งที่บริษัทญี่ปุ่นต้องการอย่างแท้จริงคือ ทักษะด้านวิศวกรรมและทักษะการบริหารจัดการ”¹⁹ ข้อมูลเหล่านี้ สถานศึกษาควรถ่ายทอดให้นักศึกษาได้ตระหนักรู้แต่เนิ่นๆ

ปัญหาขาดแคลนแรงงานระดับหัวหน้าบริษัทญี่ปุ่นมักจะใช้วิธี “การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน หรือ On the Job Training (OJT)” ซึ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้สอนจะต้องกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานให้ชัดเจน อย่างไรก็ตาม 42.7% ของบริษัทญี่ปุ่นที่ตอบแบบสำรวจนี้ระบุว่า “ไม่มีผู้สอนงาน” หรือ “บุคลากรไม่เพียงพอ” และ 32.2% ระบุว่า “ปัญหาด้านภาษา” เป็นอุปสรรคต่อการสอนงาน

พิจารณาจากข้อมูลดังกล่าว ทำให้เห็นว่าบริษัทญี่ปุ่นยังมีความจำเป็นต้องมีผู้รู้ภาษาญี่ปุ่น

เป็นตัวเชื่อมประสานงาน และหากผู้รู้ภาษาญี่ปุ่นมีทักษะหรือศักยภาพด้านการบริหารจัดการ หรือ ทักษะวิชาชีพอื่น การก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งงานด้านบริหารไม่ใช่เรื่องที่ยากจนเกินไป อย่างไรก็ตาม การเรียนภาษาต่างประเทศจำเป็นต้องใช้เวลา และการสร้างผลผลิตทางการศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของตลาด อาจต้องใช้เวลาไม่น้อย 10 ปี

3. ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกทำให้ในระยะหลังมานี้ มีงานประเภท ไอที เว็บ โทรศัพท์มือถือ ธุรกิจคลาวด์ เพิ่มขึ้น ในประเทศญี่ปุ่นเองเริ่มมีการนำหุ่นยนต์เข้ามาทำงานมากขึ้น จากนั้นไปธุรกิจมีแนวโน้มจะเปลี่ยนรูปไปจากเดิม ผู้บริหารของบริษัทจัดหางานกล่าวว่า ลักษณะอุตสาหกรรมประเภทงานบริการจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ในปี 2015 งานจากอุตสาหกรรมที่ไม่ใช่การผลิตมีความต้องการบุคลากรเพิ่มขึ้นในสัดส่วน 60% โดยเฉพาะในธุรกิจประเภทโรงแรม กิจกรรมเพื่อความบันเทิง สันทนาการ ห้างร้าน อาหารและเครื่องดื่ม อาชีพผู้พัฒนาร้านค้า หรือ ผู้จัดการเขต เป็นต้น ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานก็จะต้องเปลี่ยนไปจากเดิมอีก งานวิจัยชิ้นหนึ่งวิจัยโดย Frey & Osborne (2013)²⁰ ระบุว่า อนาคตจะมีอาชีพที่หายไป 10-20 ปีข้างหน้า โดยเฉพาะอาชีพที่ไม่ใช้ทักษะและไม่ต้องสื่อสารกับผู้คน ซึ่งกลายเป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจของคนทั่วโลกที่ต้องหันมาพิจารณาว่างานใดที่ไม่สามารถใช้เครื่องจักรทดแทนได้

สถานศึกษาควรที่จะพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ใน

¹⁹ 「日本語ができることは大きな付加価値にはなるものの、日本企業の採用が真に求めているのは技術力やマネジメント力であるということかもしれない。」คัดมาจาก 佐原賢治 (2015) p.37

²⁰ The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?
http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

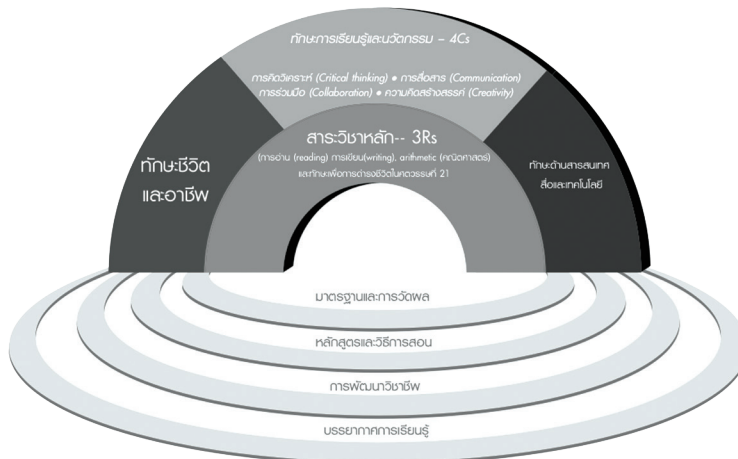
ปัจจุบันและอนาคตได้อย่างไร ในที่นี้จะนำเสนอแนวคิดต่างๆ อาทิ ทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 และแนวคิดเรื่อง สะเต็มศึกษา (STEM Education) ที่กำลังเป็นประเด็นสำคัญในระยะ 2-3 ปีนี้

3.1 ทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21

เครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership For 21st Century Skills เรียกว่า P21) ซึ่งได้พัฒนาขึ้น โดยผสมผสานองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน ความชำนาญการและความรู้เท่าทันด้านต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จของผู้เรียนทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต เรียกว่า กรอบแนวคิดเชิงมนิทัศน์สำหรับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 กรอบแนวคิดนี้ เน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน (Student Outcomes) ทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จะช่วย

ผู้เรียนได้เตรียมความพร้อมในหลากหลายด้าน รวมทั้งระบบสนับสนุนการเรียนรู้ ได้แก่ มาตรฐานและการประเมิน หลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาครู สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนในศตวรรษที่ 21

กล่าวคือ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้าม “สาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) ซึ่งครูจะเป็นผู้สอนไม่ได้ แต่ต้องให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช (Coach) และอำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้แบบ PBL (Problem-Based Learning) ของนักเรียน โดยมีสาระสำคัญตามผังกรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังภาพด้านล่าง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Learning Framework)

ที่มา: <http://ja.scribd.com/doc/97624333/การศึกษาในศตวรรษที่-21>

1. สารวิชาหลัก 3Rs ได้แก่ Reading (การอ่าน), (W) Riting (การเขียน), และ (A) Rithmetics (คณิตศาสตร์)
2. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 4Cs ได้แก่ Critical Thinking and Problem Solving หรือ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา Communications, Information, and Media Literacy (ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ) Collaboration, Teamwork and Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ) Creativity and Innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม)
3. ทักษะชีวิตและอาชีพ ได้แก่ Career and Learning Skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้) Cross-cultural Understanding (ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์)
4. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อสารและเทคโนโลยี Computing and ICT Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร)

3.2 สะเต็มศึกษา (STEM)

การสร้างบุคลากรเพื่ออนาคต จำเป็นต้องเน้นการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ สหรัฐอเมริกาจึงได้เสนอแนวคิดให้โรงเรียนเน้นการเรียนการสอน “สะเต็ม” ตั้งแต่ระดับประถม มัธยม “สะเต็ม” หรือ “STEM” เป็นคำย่อจากภาษาอังกฤษของศาสตร์ 4

สาขาวิชา ได้แก่ วิทยาศาสตร์ (Science) เทคโนโลยี (Technology) วิศวกรรมศาสตร์ (Engineering) และคณิตศาสตร์ (Mathematics) หมายถึง องค์ความรู้ วิชาการของศาสตร์ทั้งสี่มีความเชื่อมโยงกัน และในโลกของความเป็นจริงต้องอาศัยองค์ความรู้ต่างๆ มาบูรณาการเข้าด้วยกันในการดำเนินชีวิต และการทำงาน

การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มมีลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ (1) เป็นการสอนที่เน้นการบูรณาการ (2) ช่วยนักเรียนสร้างความเชื่อมโยงระหว่างเนื้อหาวิชาทั้ง 4 กับชีวิตประจำวันและการทำอาชีพ (3) เน้นการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 (4) ทำทลายความคิดของนักเรียน และ (5) เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น และความเข้าใจที่สอดคล้องกับเนื้อหาทั้ง 4 วิชา จุดประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษา คือ ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักและเห็นคุณค่าของการเรียน วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ และเห็นว่าวิชาเหล่านั้นเป็นเรื่องใกล้ตัวที่สามารถนำมาใช้ได้ทุกวัน²¹

หากแผนงานพัฒนาการศึกษาของไทยเข้มแข็ง มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและมีการเตรียมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อผู้สอนและผู้เรียน กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และสะเต็มศึกษา ก็จะถูกปลูกฝังให้กับคนรุ่นใหม่ที่อยู่ในระดับประถมและมัธยมศึกษา สำหรับในระดับอุดมศึกษาจะมีแผนงานที่เป็นอิสระมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาพรวมดูเหมือนว่าการศึกษาของประเทศไทยจะต้องคอยปรับตัวไปตามกระแสโลกที่หมุนเร็ว ในทางปฏิบัติอาจจะยังไม่สามารถจัดทำแผนการศึกษาที่เป็นรูปธรรมได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ในตลาดแรงงานเองก็ไม่สามารถรอการบ่มเพาะบุคลากรจากสถานศึกษาได้

²¹ คัดมาจากศูนย์สะเต็มศึกษาแห่งชาติ สสวท. http://www.stemedthailand.org/?page_id=23

จึงมีความเคลื่อนไหวเชิงรุกในหลากหลายมิติ ที่จะสร้างบุคลากรภาคอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เห็นผลจริงจัง

3.3 แผนพัฒนาบุคลากรในอนาคต

ในประเทศญี่ปุ่น ก็เริ่มต้นตัวเรื่องการพัฒนาบุคลากร มีแผนพัฒนาเยาวชนชาวญี่ปุ่นให้เป็น Global human resources (グローバル人材)²² เพื่อให้ไม่ตกยุค และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งปัจจุบันธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้ไหลออกไปยังต่างประเทศ และต้องการแรงงานที่เป็นคนญี่ปุ่นเพื่อบริหารกิจการเช่นกัน กระแสของสะสมเต็มศึกษา ทำให้เกิดห้องเรียนสร้างหุ่นยนต์ชนิดปูพรมทั่วประเทศ มีการทำนายว่า หุ่นยนต์จะมาแทนที่งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะหรือความคิดสร้างสรรค์ในอนาคตอันใกล้ 10-20 ปีข้างหน้า

ณ ปัจจุบัน เพื่อคลี่คลายปัญหาขาดแคลนแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่ยืดเยื้อยาวนาน ในวาระที่เปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี 2015 รัฐบาลชินโซ อาเบะของญี่ปุ่น จึงเสนอแผนสนับสนุนการสร้างบุคลากรภาคอุตสาหกรรมการผลิต (産業人材) ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยกำหนดเป้าหมายผลิตบุคลากรจำนวน 40,000 คน ในระยะเวลา 3 ปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างช่างที่สามารถปฏิบัติงานได้จริง 2) สร้างทักษะการออกแบบและพัฒนา 3) สร้างพลังการคิดสร้างสรรค์ 4) สร้างบุคลากรที่มีความสามารถในการวางแผนและบริหารจัดการได้ 5) สร้างรากฐานทางความรู้โดยเน้นที่วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ โดยดำเนินการแบบองค์รวมตั้งแต่สถานที่ปฏิบัติงานการผลิตไปจนถึงงานวิจัยพัฒนา

และ 7) จัดระบบที่ให้การสนับสนุนโดยร่วมมือกับภาครัฐและภาคเอกชนของทั้งสองประเทศ รวมไปถึงการสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรืออบรมที่ประเทศญี่ปุ่น²³

ในประเทศไทย ท่ามกลางการวิพากษ์วิจารณ์เรื่องวิกฤตการศึกษา สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ ประธาน TDRI ก็เสนอแผนการพัฒนาคนด้วยโมเดลอาชีววะ ซึ่งให้รัฐสนับสนุนและเอกชนเป็นผู้บริหาร²⁴ จะเห็นได้ว่าแนวโน้มการพัฒนาบุคลากรจะเน้นพัฒนาผู้ที่อยู่ในสายงานช่าง อาชีวศึกษา และวิศวกรรมศาสตร์เป็นหลัก และรัฐบาลก็มีแนวโน้มจะลดงบประมาณการสร้างบุคลากรสายมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในฐานะของสถานศึกษาที่ต้องสร้างสมดุลทางวิชาการ ไม่สามารถนิ่งเฉย หรือปฏิบัติอย่างที่เคยทำมาในอดีตได้อีกต่อไป การพัฒนาบุคลากรจะต้องเปลี่ยนเป็นแนวรุก และเข้าถึงตลาดแรงงานเพื่อจะตอบโจทย์ของสังคมให้ได้เพื่อไม่ให้อยู่รั้งท้าย

ความต้องการผู้รู้ภาษาญี่ปุ่นยังคงมีอยู่ โดยเฉพาะในสังคมไทยซึ่งใช้ภาษาไทยเป็นหลัก การสนับสนุนให้เยาวชนไทยรู้ภาษาญี่ปุ่นจึงเป็นทักษะหนึ่งที่จะช่วยให้สามารถประกอบอาชีพได้ แต่ทักษะภาษาจะไม่ใช้ทักษะหลักของการประกอบอาชีพอีกต่อไป

4. สรุปผลและข้อเสนอแนะ

4.1 สรุปผล

จากการประมวลผลข้อมูลด้านเศรษฐกิจ ความต้องการของบริษัทญี่ปุ่นในไทย รวมถึงสภาพการจ้างแรงงานในปัจจุบัน สามารถสรุปเป็นประเด็นหลักๆ ได้ดังนี้

²² กระทรวงศึกษาธิการ วัฒนธรรม กีฬา วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ของญี่ปุ่น (MEXT)

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/047/siryo/_icsFiles/afieldfile/2012/02/14/1316067_01.pdf

²³ 「産業人材育成協力イニシアティブ」mofa.go.jp/mofaj/files/000112832

²⁴ ศึกษารายละเอียดได้จากเว็บไทยพับลิก้า <http://thaipublica.org/2015/11/thai-state-and-economic-development-somkiat-1/>

- 1) สภาพปัจจุบันคือ การลงทุนจากประเทศญี่ปุ่นซึ่งเป็นผู้ลงทุนรายใหญ่ที่สุดของไทย มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนจากอุตสาหกรรมการผลิตโดยบริษัทขนาดใหญ่ ไปเป็นอุตสาหกรรมบริการที่ดำเนินงานโดยกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม
- 2) ในการดำเนินกิจการในประเทศไทย บริษัทญี่ปุ่นประสบปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลในหลากหลายมิติ ทั้งขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะระดับผู้จัดการ มีอัตราการเปลี่ยนงานสูง และ ค่าจ้างแรงงานสูง
- 3) สัดส่วนของบุคลากรที่เป็นที่ต้องการของบริษัทญี่ปุ่น คือ วิศวกร 60% งานบริหารและบัญชี 20% งานด้านการตลาด 10% และล่ามภาษาญี่ปุ่น 10% แต่ความต้องการที่แท้จริงไม่ใช่ผู้ที่รู้ภาษาญี่ปุ่นอย่างเดียว การรู้ภาษาญี่ปุ่นไม่สามารถทำให้ก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงได้ ต้องมีทักษะอื่นเสริม
- 4) ในบริษัทญี่ปุ่นมีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาการสร้างบุคลากรกันเองในองค์กร แต่ก็มีปัญหาคือ ไม่มีคนสอนและมีปัญหาด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ภาครัฐและเอกชนจึงต้องร่วมมือกันในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ญี่ปุ่นก็กำหนดบทบาทตนเองในการเป็นพี่เลี้ยงที่จะสร้างคนป้อนอุตสาหกรรมผลิตในภูมิภาคเอเชีย 40,000 คนต่อ 3 ปี ซึ่งคาดว่าจะช่วยบรรเทาปัญหาได้ในระดับหนึ่ง
- 5) กำแพงภาษายังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาทางการ เช่น ประเทศไทย อินโดนีเซีย เป็นต้น ความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคลากรที่รู้ภาษาญี่ปุ่นจึงยังคงมีอยู่ แต่บัณฑิตก็ประสบปัญหาในการทำงาน โดยเฉพาะขาดทักษะด้านคำนวณ การใช้ภาษาในการทำงานวิชาชีพ และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าด้วยตนเอง
- 6) ในภาพรวมของโลก มีความตื่นตัวทั้งจากภายในและภายนอกที่จะพัฒนาคนรุ่นใหม่ให้มีทักษะการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 โดยสอดคล้องในหลักสูตรการเรียนการสอน ซึ่งต้องเอาตัวรอดให้ได้เพราะมิฉะนั้นจะกลายเป็นคนว่างงาน แต่การพัฒนาทักษะต้องใช้เวลาและอาจไม่ทันกับความต้องการในปัจจุบันและอนาคต
- 7) สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงจุดอ่อนและปรับตัวอย่างเร่งด่วนทั้งในแง่ของการพัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงรูปแบบการเรียนการสอน ซึ่งมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบแล้วน่าจะมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อสร้างคนคุณภาพเข้าสู่สังคมทั้งผู้สอนและผู้เรียน

4.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาที่ผ่านมา 前野 และคณะ (2013, 74) กล่าวว่า สถานศึกษาควรเน้นย้ำให้บัณฑิตปรับตัวเข้าหาองค์กร โดยเฉพาะในประเด็น

ความรับผิดชอบต่อนานาชาติ ความซื่อสัตย์ และการให้ความร่วมมือ การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีทักษะการสื่อสาร รวมถึงส่งเสริมความเข้าใจในองค์กร เข้าใจวิธีการทำงานของคนญี่ปุ่น ความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม ยอมรับซึ่งกันและกัน มีความยืดหยุ่นและสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ Neeranoot (2013, 355) เสนอแนะให้สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาตระหนักรู้และทบทวนบทบาทของตนเองใหม่ พยายามให้ผู้เรียนได้เพิ่มพูนทักษะอื่นๆ เพื่อจะได้มีคุณสมบัติเพียงพอที่จะทำงานโดยใช้ภาษาญี่ปุ่นในองค์กรญี่ปุ่นได้ โดย

1. ตระหนักในความจริงที่ว่า สังคมไม่ได้ต้องการบัณฑิตที่รู้แต่ภาษาญี่ปุ่น
2. บัณฑิตควรเพิ่มพูนอื่นๆ ได้แก่ ทักษะบริหารจัดการ ทักษะการแก้ไขปัญหา ทักษะการประสานงาน ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะความมีน้ำอดน้ำทน และทักษะภาษาอังกฤษ
3. ชี้ให้เห็นว่า มีช่องทางการทำงานอื่นๆ มากมายที่นอกเหนือไปจากงานแปลงานล่าม หรืองานสอนภาษาญี่ปุ่น
4. ควรมีความรู้รอบด้าน ทั้งสังคม วัฒนธรรม ความเชื่อ ความคิด
5. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกงาน ได้สัมผัสกับคนญี่ปุ่นในหลากหลายสถานการณ์ และเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

ในทัศนะของผู้เขียน สถานศึกษาที่ผลิตผู้ที่มีความรู้ภาษาญี่ปุ่นออกสู่สังคม จำเป็นต้องตระหนักถึงปัญหาของสังคมว่า การผลิตบัณฑิตในภาพรวม ณ ปัจจุบัน ยังไม่ได้ตอบโจทย์ของสังคม และไม่สามารถจะเป็นพลังบวกให้กับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเท่าที่ควร จึงน่าที่จะมีการร่วมกันพิจารณาพิจารณาหาแนวทางแก้ไขอย่าง

เร่งด่วน รวมไปถึงการปรับปรุงหลักสูตรในภาพรวม เพื่อให้เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพ ไม่ใช่ต่างคนต่างผลิตอย่างไร้ทิศทางอีกต่อไป จะต้องสร้างบุคลากรประเภท “พหุทักษะ” เช่น “ภาษา+บริหาร” “ภาษา+บัญชี” “ภาษา+คอมพิวเตอร์” และมีข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. สถานศึกษาควรชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาพหุทักษะตั้งแต่ปีที่เข้าศึกษา เพื่อให้ นักศึกษาได้วางแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เลือกเรียนวิชาที่ช่วยปูพื้นฐานความรู้ด้าน การตลาด การบัญชี และกฎหมาย เป็นต้น หรือ ปรับหลักสูตรให้ยืดหยุ่นสามารถเลือกวิชาที่มีความถนัดหรือสนใจได้มากขึ้น
2. สร้างความมั่นใจในการเป็นมนุษยสากล เข้มแข็งทั้งภาษาแม่ ภาษาอังกฤษ (TOEIC 600 ขึ้นไป) และภาษาที่สอง (JLPT N1-N2) ควรสร้างนิสัยให้ผู้เรียนรู้จักประเมินตนเองตามเกณฑ์ JLPT Can-do (ดูภาคผนวก)
3. ออกแบบการเรียนการสอนเป็นโครงการที่ส่งเสริมทักษะการสื่อสารกับบุคคลอื่น ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (Problem based learning) ใช้ทักษะทางไอที คอมพิวเตอร์ และทำงานเป็นทีม
4. เพิ่มพูนทักษะทางวิชาชีพ โดยจัดทัศนศึกษาสถานประกอบการ และส่งเสริมให้มีโอกาสฝึกงานตั้งแต่ชั้นปีต้นๆ เพื่อให้เข้าใจวัฒนธรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กร และให้มีโอกาสสัมผัสกับผู้คน และ วงศ์พั

เฉพาะทางในภาคอุตสาหกรรมที่หลากหลาย เพื่อค้นหาความถนัดและความสนใจของตนเอง

5. จัดระเบียบข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันและเป็นประโยชน์ เช่น เว็บไซต์ หรือ สร้างพจนานุกรมคำศัพท์เทคนิค เฉพาะด้านที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสองทาง ไม่ใช่ผู้สอนเป็นผู้ป้อนฝ่ายเดียว ฝึกฝนการใช้ข้อมูลความรู้ และสื่อสารสนเทศให้เกิดประโยชน์
6. สนับสนุนธุรกิจอื่นๆ ของญี่ปุ่นโดยรวมมือกับบัณฑิตและนักศึกษาปัจจุบัน สร้างองค์ความรู้ที่จะต่อยอดฐานความรู้ของผู้ที่มีความรู้ภาษาญี่ปุ่นให้สูงขึ้น
7. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับนักศึกษาต่างชาติ เพื่อเรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้มาจากต่างวัฒนธรรม เช่น เวิร์กช็อป หรือ การศึกษาต่อในต่างประเทศทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ซึ่งจะช่วยให้วงจรความคิดและจินตนาการได้กว้างไกลมากขึ้น
8. สอดแทรกเนื้อหา ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในทุกรายวิชา เพื่อเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้กับสังคม และตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมรอบตัว อ่าน และเขียนเพื่อแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้

9. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ไม่อยู่ในกรอบเฉพาะภายในชั้นเรียน ให้อิสระทางความคิดในการนำเสนอแนวทางการเรียนรู้ และการวัดผลร่วมกัน

บทส่งท้าย

ท่ามกลางกระแสการโหมกระพือแนวคิด สะเต็มศึกษา เซอร์เคน โรบินสัน นักการศึกษาชาวอังกฤษได้กล่าวปาฐกถาในรายการ TED Talk²⁵ เรื่อง “How to escape education’s death valley” หรือ “วิธีออกจากหุบเขามรณะของการศึกษา” ว่า “การให้การศึกษา (education) กับ เยาวชนซึ่งประกอบด้วย การสอน (teaching) และการเรียนรู้ (learning) ... “การให้การศึกษา เท่ากับการทำให้เกิดการเรียนรู้” โดยหน้าที่ของครู ไม่ใช่แค่เพียงผู้ส่งสารที่ส่งความรู้จากหัวครูไปยังหัวสมองเด็กเท่านั้น เนื่องจากเด็กเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีสัญชาตญาณในการเรียนรู้โดยธรรมชาติอยู่แล้ว ดังนั้น หน้าที่ของครูจึงต้องเอื้อ (facilitate) ให้เกิด การเรียนรู้ กระตุ้น (provoke and stimulate) ให้เกิดการเรียนรู้ และทำให้พวกเขาสนุกกับการเรียนรู้ เรียกว่าจุดประกายไฟในความกระหายที่จะเรียนรู้ให้ลุกโชนให้ได้ เมื่อไฟนี้ลุกโชนแล้ว เด็กก็จะเรียนรู้ได้เองและอย่างต่อเนื่องด้วย....”²⁶

ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ ผู้ประกอบการญี่ปุ่นในไทยในศตวรรษที่ 21 จึง ขึ้นอยู่กับการตระหนักรู้ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย กับสังคมไทยในทุกภาคส่วน และหน้าที่ของสถาน ศึกษา คือ การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรหรือการเรียน การสอนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของเยาวชน โดยคำนึง ถึงปัจจัยรอบด้านให้มากที่สุด

²⁵ รายการ TED Talks คือการประชุมว่าด้วยเทคโนโลยี ความบันเทิงและการออกแบบ โดยย่อมาจาก Technology Entertainment and Design ที่จะมีเวลาให้ทุกคนได้ขึ้นไปพูดเรื่องราวที่เป็นประโยชน์ต่อผู้คนประมาณ 18 นาที ก่อตั้งในปี 1984 โดย Richard และ Harry Mark มีกิจกรรมครั้งแรก ในปี 1990 และตั้งแต่ปี 2006 เผยแพร่เป็นคลิปวิดีโอให้สามารถดูฟรีได้ทางอินเทอร์เน็ต

²⁶ คัดมาจาก <http://www.vcharkarn.com/varticle/500182>

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Learning Framework)
<http://ja.scribd.com/doc/97624333/การศึกษาในศตวรรษที่-21>
- กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี “ก.วิทยาฯ จับมือ บีโอไอ หนุนเอกชนลงทุนวิจัย วิทยาศาสตร์ นวัตกรรม” จาก <http://www.most.go.th>
- กระทรวงศึกษาธิการ วัฒนธรรม กีฬา วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ของญี่ปุ่น (MEXT)
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/047/siryo/_icsFiles/afieldfile/2012/02/14/1316067_01.pdf
- ข้อคิดของเซอร์เคน โรบินสันกับการปฏิรูปการศึกษา <http://www.vcharkarn.com/varticle/500182>
- ข้อมูลสถิติของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) “ภาวะการลงทุนโดยตรงจากญี่ปุ่นในประเทศไทย ปี 2556”, หน้า 6
- ข้อมูลสถิติของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) “รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมรายไตรมาส ไตรมาส 3 ปี 2558 (กรกฎาคม – กันยายน 2558)”, หน้า 68, จาก <http://www.oie.go.th>
- เจโทร กรุงเทพฯ (2014) https://www.jetro.go.jp/ext_images/.../thai/.../sme_survey_2014_tha.pdf
- ไทยพับลิก้า “แกรนท์ ธอนตัน” เผยเศรษฐกิจไทยหมดเวลา “โชคดี” ทางความจริงใหม่ที่ต้องเผชิญ
<http://thaipublica.org/2015/11/grant-thornton-thailand-1/>
- สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ “สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555 – 2559”, หน้า 14 http://www2.oae.go.th/EVA/download/Plan/SummaryPlan11_thai.pdf
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม “สรุปภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2557 และแนวโน้มปี 2558”, หน้า 5-6 http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry_overview/annual2014.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) “ข่าวบีโอไอให้ส่งเสริมกิจการผลิตหุ่นยนต์ทางการแพทย์” ฉบับที่ 161/2558 (อ.70) วันที่ 2 ธันวาคม 2558 จาก www.boigo.th
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) “สถิติการลงทุนจากต่างประเทศ รายครึ่งปี/รายปี (FDI BY COUNTRY IN 2007)”, หน้า 1, จาก <http://www.boigo.th>
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) “สถิติการลงทุนจากต่างประเทศ รายครึ่งปี/รายปี (FDI BY COUNTRY IN 2014)”, หน้า 1, จาก <http://www.boigo.th>
- หอการค้าญี่ปุ่น-กรุงเทพฯ “สถิติสมาชิก (2004-2015)” จาก www.jcc.or.th/th/about/index3
- องค์กรส่งเสริมเอสเอ็มอีและนวัตกรรมภูมิภาคประเทศญี่ปุ่น (2015) “ผลการสำรวจแนวโน้มการลงทุนของบริษัทร่วมทุนญี่ปุ่น” https://www.jetro.go.jp/thailand/thai/t_press/_368542.html

- Carl Benedikt Frey & Michael A. Osborne (2013). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?
- Frey, Carl Benedikt & Osborne, Michael A., The Future Of Employment: How Susceptible Are Jobs To Computerisation?, September 17, 2013. http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf pp.1-72.
- Japanese Language Proficiency Test. Past test data. <http://www.jlpt.jp/e/statistics/archive.html>
- Nareenoot Damrongchai. (2013). Japanese Speaking Personnel Proficiency Deficiencies: A Case Study of Japanese Education in Thailand. Journal of Language Teaching and Research, Vol.4, No.2, pp.348-356, March 2013. ACADEMY PUBLISHER.
- The Japan Foundation. (2013) *Survey Report on Japanese-Language Education Abroad 2012 Excerpt*. Kurosio Publishers. https://www.jpff.go.jp/j/project/japanese/survey/result/dl/survey_2012/2012_s_excerpt_e.pdf.
- Wise Digital「管理職必見！タイ人材業界サミット前編タイ人採用」<http://www.wisebk.com/1854>
- 榊原弘孝(2005).「タイの工場での人材育成」『グローバル人づくり』23(2), 3-8, 2005-07海外職業訓練協会 http://www.ovta.or.jp/div/publishing/qmagazine/2208/232_2.html
- 佐原賢治(2015).「東南アジアの日本企業における人事課題ーシンガポール、マレーシア、タイ、インドネシア、ベトナムにおける最新の調査結果から」『経営センサー1・2月号 2015 No.169』東レ経営研究所http://www.tbr.co.jp/books/sensor/sen_169.html
- シーイー・フォックス・グローバルリンクマネジメント株式会社共同企業体(2013).「タイ王国、インドネシア共和国海外高等教育機関と日系産業界が連携した人材育成基盤の案件化調査」
- 原田朋子(2004).「バンコクの日系企業の求める日本語ニーズに関する分析ービジネスパーソンによる日本語学習動機との比較からー」『早稲田大学日本語教育研究』5号, 169-181.
- 前野文康, 勝田千絵, Nida Larpsrisawad (2013). 国際交流基金バンコク文化センター日本語教育紀要第10号(2013年), 67-76.
- リクルートワークス研究所(2014).「Works Report2014タイにおける現地人材の採用と定着の実態ー日系企業6社へのインタビュー調査からー」http://www.works-i.com/pdf/140707_tgj.pdf

ภาคผนวก

ตาราง JLPT Can-do (แปลโดยผู้เขียน) เป็นหนึ่งในเกณฑ์การชี้วัดที่ให้ผู้สอบประเมินตนเองหรือให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบว่า ผู้ที่สอบผ่านมีทักษะภาษาญี่ปุ่น 4 ทักษะ ฟัง พูด อ่าน เขียน ในระดับใด โดยเรียงลำดับจากยากไปง่าย (ตัวอักษรเข้มคือสิ่งที่ N1ควรทำได้ ตัวอักษรเอียงคือสิ่งที่ N2 ควรทำได้) ดังนี้

1. “ทักษะการฟัง”

	ความสามารถ
1	สามารถจับใจความสำคัญเมื่อดูข่าวโทรทัศน์เกี่ยวกับการเมืองหรือเศรษฐกิจ
2	สามารถเข้าใจเนื้อหาโดยสังเขปเมื่อฟังบทสนทนาในหัวข้อที่กำลังได้รับความสนใจจากสื่อต่างๆ
3	สามารถเข้าใจเนื้อหาโดยสังเขปเมื่อฟังสุนทรพจน์ที่เป็นทางการ (เช่น งานต้อนรับ)
4	สามารถเข้าใจเนื้อหาโดยสังเขปเมื่อฟังประกาศเกี่ยวกับสถานการณ์ไม่คาดฝัน (เช่น อุบัติเหตุ)
5	สามารถเข้าใจเนื้อหาเมื่อฟังคำถามเกี่ยวกับงานหรือเรื่องเฉพาะทาง
6	สามารถเข้าใจเนื้อหาโดยสังเขปเมื่อฟังการบรรยายหรือการปาฐกถา
7	สามารถเข้าใจเรื่องราวที่พูดคุยกันในการประชุมที่โรงเรียนหรือที่ทำงาน
8	สามารถเข้าใจเนื้อหาโดยสังเขปในการอภิปรายและได้ว่าที่ในหัวข้อที่สนใจ
9	สามารถเข้าใจเนื้อหาโดยสังเขปเมื่อชมรายการโทรทัศน์ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องใกล้ตัวในชีวิตประจำวัน (เช่น รายการอาหาร รายการท่องเที่ยว)
10	สามารถเข้าใจเรื่องราวในบทสนทนาที่พูดคุยเกี่ยวกับเรื่องใกล้ตัวในชีวิตประจำวัน (เช่น การวางแผนท่องเที่ยว การเตรียมการสำหรับงานเลี้ยง)
11	สามารถเข้าใจภาพยนตร์หรือละครโทรทัศน์ที่ใช้ภาษามาตรฐานโดยสังเขป
12	สามารถเข้าใจสิ่งที่ตนต้องการ (เช่น ลักษณะพิเศษ) เมื่อฟังคำอธิบายเกี่ยวกับสินค้าจากร้านค้า
13	สามารถเข้าใจโดยสังเขปเมื่อฟังประกาศของสถานีรถไฟหรือห้างสรรพสินค้า
14	สามารถเข้าใจเนื้อหาโดยสังเขปเมื่อฟังการพูดคุยเรื่องสภาพและของครอบครัวยัง
15	สามารถเข้าใจเมื่อฟังคำอธิบายเกี่ยวกับเส้นทางหรือการต่อรถที่ไม่ซับซ้อน
16	สามารถเข้าใจบทสนทนาเกี่ยวกับเรื่องใกล้ตัวในชีวิตประจำวัน (เช่น งานอดิเรก อาหาร แผนการสำหรับสุดสัปดาห์)
17	สามารถเข้าใจว่าต้องปฏิบัติสิ่งใดเมื่อฟังคำสั่งที่ไม่ซับซ้อน
18	สามารถทราบเวลาและสถานที่ที่นัดหมายเมื่อฟังประกาศจากอาจารย์
19	สามารถเข้าใจเมื่อฟังประโยคที่ใช้บ่อยในร้านค้า ไปรษณีย์ สถานีรถไฟ (เช่น「いらっしゃいませ」「〇〇円です」「こちらどうぞ」 เป็นต้น)
20	สามารถเข้าใจเมื่อฟังการแนะนำตัวของอาจารย์หรือเพื่อนในห้องเรียน

2. “ทักษะการพูด”

1	สามารถเข้าร่วมอภิปรายและได้ว่าที่ในหัวข้อที่สนใจ และสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล
2	สามารถตั้งคำถามและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวข้อที่กำลังได้รับความสนใจจากสื่อต่างๆ
3	สามารถอธิบายเกี่ยวกับเรื่องราวหรือสาเหตุของสถานการณ์ไม่คาดฝัน (เช่น อุบัติเหตุ) ได้
4	สามารถพูดแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการได้อย่างเหมาะสมกับคู่สนทนาหรือสถานการณ์
5	สามารถเล่าเรื่องราวของภาพยนตร์หรือหนังสือที่อ่านในช่วงนั้นๆ ได้โดยสังเขป
6	สามารถแสดงความคิดเห็นว่าเห็นด้วยหรือไม่พร้อมเหตุผลในการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในชั้นเรียน
7	หากได้เตรียมตัว ก็สามารถกล่าวสุนทรพจน์สั้นๆ ในหัวข้อที่ตนเองเชี่ยวชาญ หรือหัวข้อที่ตนเองมีความรู้อย่างดี
8	สามารถพูดคุยกับเพื่อนหรือเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับแผนการท่องเที่ยวหรือการเตรียมงานเลี้ยง
9	สามารถบอกเล่าความปรารถนา หรือประสบการณ์ในการสัมภาษณ์งานพิเศษหรือการสัมภาษณ์เข้าทำงานได้
10	สามารถอธิบายเกี่ยวกับเส้นทางหรือการต่อรถไปยังสถานที่ที่ตนรู้จักดีได้
11	หากมีการเตรียมตัว ก็สามารถกล่าวสุนทรพจน์สั้นๆ แบบเป็นทางการ เช่น ในงานเลี้ยงส่งของตนเอง เป็นต้น
12	สามารถสอบถามเกี่ยวกับสิ่งที่ตนต้องการซื้อในร้านค้า และสามารถอธิบายความต้องการหรือเงื่อนไขได้
13	สามารถแจ้งการเข้าเรียนสายหรือการขาดเรียนทางโทรศัพท์ได้
14	สามารถสนทนาเกี่ยวกับเรื่องใกล้ตัวในชีวิตประจำวันได้
15	สามารถถามความสะดวกของฝ่ายตรงข้ามและนัดหมายวันเวลาได้
16	สามารถอธิบายอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง เช่น ความตกใจ ความดีใจ พร้อมอธิบายเหตุผลด้วยคำศัพท์ง่ายๆ ได้
17	สามารถอธิบายเกี่ยวกับห้องของตนเองได้
18	สามารถเล่าเกี่ยวกับงานอดิเรกหรือความสนใจของตนเองได้
19	สามารถใช้ประโยคที่ใช้บ่อยในร้านค้า ไปรษณีย์ หรือสถานีรถไฟ (เช่น「いらっしゃいませ」「〇〇円です」「こちらどうぞ」) ในการพูดคุยตอบโต้ได้ง่ายๆ ได้
20	สามารถแนะนำตนเอง และสามารถตอบคำถามง่ายๆ เกี่ยวกับตนเองได้

3. “ทักษะการอ่าน”

1	สามารถจับใจความสำคัญเมื่ออ่านข่าวหนังสือพิมพ์หรือนิตยสารเกี่ยวกับการเมืองหรือเศรษฐกิจ
2	สามารถเข้าใจจุดยืน ความคิดเห็นหรือตรรกะความคิดเมื่ออ่านบทวิจารณ์ (เช่น คอลัมน์ในหนังสือพิมพ์ เป็นต้น)
3	สามารถอ่านนวนิยายโดยเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตัวละครหรือเข้าใจการดำเนินเรื่อง
4	เมื่ออ่านบทความแล้ว สามารถเข้าใจสิ่งที่ผู้เขียนต้องการสื่อ
5	สามารถเข้าใจเนื้อเรื่องโดยสังเขปเมื่ออ่านเอกสารที่มีเนื้อหาเฉพาะทางในหัวข้อที่สนใจ
6	สามารถเข้าใจเนื้อหาของจดหมายหรือเมลที่เป็นทางการและใช้คำสุภาพ
7	สามารถเข้าใจเมื่ออ่านคำถามหรือคำขอร้องจากฝ่ายตรงข้ามในการทำงาน
8	สามารถเข้าใจเนื้อหาเมื่ออ่านหนังสือพิมพ์หรือนิตยสารเกี่ยวกับเรื่องใกล้ตัวในชีวิตประจำวัน
9	สามารถเก็บข้อมูลที่จำเป็นเมื่ออ่านหนังสือเกี่ยวกับหรือจุลสารที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาต่อหรือการหางาน
10	สามารถค้นหาความหมายของคำโดยใช้พจนานุกรมภาษาญี่ปุ่นสำหรับคนญี่ปุ่นทั่วไป
11	สามารถได้ข้อมูลที่อยากทราบเมื่อค้นผ่านพีชของสินค้า
12	สามารถเข้าใจเนื้อเรื่องโดยสังเขปเมื่ออ่านนิทานสั้นๆ
13	สามารถเข้าใจเมื่ออ่านไปรษณียบัตรหรือเมลจากคนรู้จักหรือเพื่อน
14	สามารถหาข้อมูลที่จำเป็นเมื่อตอบรับประกาศในโรงเรียนหรือที่ทำงาน
15	เมื่อดูโฆษณาในหนังสือพิมพ์หรือใบปลิวแล้ว สามารถทราบช่วงเวลาตลาดราคาหรือทราบราคาสินค้า
16	เมื่อดูตารางเวลาสถานีหรือป้ายบอกข้อมูลแล้วทราบเวลาของรถไฟที่ตนเองจะขึ้น
17	สามารถอ่านบัตรอวยพรปีใหม่หรือบัตรอวยพรวันเกิดเข้าใจ
18	สามารถอ่านบันทึกข้อความง่ายๆ เข้าใจ
19	สามารถอ่านหนังสือแนะนำวิธีการอย่างง่าย ที่มีภาพประกอบ (เช่น วิธีทิ้งขยะ วิธีปรุงอาหาร) เข้าใจ
20	สามารถทราบวันและเวลาพบเพื่อพูดคุยกับอาจารย์เมื่อดูตารางนัดพบที่โรงเรียน เป็นต้น

4. “ทักษะการเขียน”

1	สามารถเขียนแสดงจุดยืนและแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นเหตุเป็นผล
2	สามารถเขียนอธิบายเกี่ยวกับสถานการณ์ไม่คาดฝัน (เช่น อุบัติเหตุ) ได้
3	สามารถเขียนอธิบายวิธีการต่างๆ เช่น วิธีทำอาหารหรือวิธีใช้เครื่องจักรได้
4	สามารถเขียนรายงานในสาขาที่ตนสนใจ
5	สามารถเขียนจดหมายหรือเมลถึงผู้อาวุโสกว่า (เช่น อาจารย์) โดยใช้คำสุภาพพื้นฐานได้
6	สามารถเขียนสุนทรพจน์ เช่น ในงานเลี้ยงลาของตนได้
7	สามารถเขียนความประสงค์จะเข้าเรียนในโรงเรียนหรือเข้าทำงานในบริษัทได้
8	สามารถเขียนเนื้อเรื่องโดยสังเขปของภาพยนตร์ที่ดูหรือหนังสือที่อ่านจบในช่วงนั้น
9	สามารถเขียนแสดงความคิดเห็นของตนเองพร้อมให้เหตุผลได้
10	สามารถเขียนเกี่ยวกับประสบการณ์ของตนเองหรือความรู้สึกต่อประสบการณ์นั้นอย่างง่าย ได้
11	สามารถเขียนจดหมายหรือเมลเพื่อแสดงความขอบคุณหรือขอโทษต่อคนรู้จัก
12	สามารถเขียนอธิบายชีวิตประจำวันของตนเองได้
13	สามารถเขียนเกี่ยวกับแผนหรือความฝันในอนาคต (เช่น การท่องเที่ยวช่วงปิดภาคฤดูร้อน งานที่อยากทำ) แบบง่ายๆ ได้
14	สามารถเขียนบันทึกประจำวันสั้นๆ ได้
15	สามารถเขียนบันทึกข้อความสั้นๆ อย่างง่ายเพื่อถ่ายทอดระยะในชีวิตประจำวันให้กับเพื่อนหรือเพื่อนร่วมงานทราบ
16	สามารถเขียนเกี่ยวกับเรื่องใกล้ตัว เช่น ครอบครัวหรือเมืองของตนเองแบบง่ายๆ ได้
17	สามารถเขียนกำหนดการของตนเองด้วยข้อความสั้นๆ ลงในหมายกำหนดการหรือปฏิทินได้
18	สามารถเขียนบัตรอวยพรวันเกิดหรือบัตรแสดงความขอบคุณสั้นๆ ได้
19	สามารถเขียนแนะนำตนเองอย่างง่าย ได้
20	สามารถเขียนชื่อหรือชื่อประเทศลงในเอกสารได้

