

สมรรถนะแรงงานไทยที่พึงประสงค์ของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์

นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง

DESIRED THAI LABOR COMPETENCY OF JAPANESE EXECUTIVES

IN AUTOMOTIVE INDUSTRY OF AMATA CITY RAYONG INDUSTRIAL ESTATE

นฤพล ชูทรัพย์¹

Naruepol Chusap^{**}

รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ

Dr.Kingporn Thongbai, Associate Professor

รองศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ

Dr.Pavin Chinachoti, Assistance Professor

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอผลการวิจัยเรื่อง “สมรรถนะแรงงานไทยที่พึงประสงค์ของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง” ซึ่งมีการสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยใน 3 หัวข้อ ดังนี้ 1) ระดับสมรรถนะแรงงานไทยที่ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง พึงประสงค์ 2) ลำดับความสำคัญของสมรรถนะแรงงานไทยในด้านของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทยเพื่อให้เป็นที่พึงประสงค์ของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์

ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี ประชากรที่ศึกษาคือผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง จำนวน 39 คน โดยใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการอุปนัยและการจำแนกชนิดข้อมูลอย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัย พบว่า 1)ระดับสมรรถนะแรงงานที่พึงประสงค์ของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2)สมรรถนะแรงงานไทยที่พึงประสงค์ของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ อันดับแรกคือด้านความซื่อสัตย์และมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่และองค์กร รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของชิ้นงานและผลิตภัณฑ์ ด้านการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพและผลสำเร็จในการทำงาน ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอันดับสุดท้ายด้านการสื่อสารและการนำเสนอ 3)แนวทางการพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทยที่พึงประสงค์ของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรม

¹ นิพนธ์ประสานงาน สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อีเมล: okane.p@hotmail.com

^{**} Corresponding Author, Scholl of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University, E-mail: okane.p@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received date): 27 February 2020 วันที่แก้ไขแล้วเสร็จ (Revised date): 12 June 2020

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted date): 25 June 2020

ยานยนต์ที่สำคัญ ได้แก่ การจัดอบรมทบทวนและเปิดโอกาสให้ทดลองทำเพื่อฝึกฝนทักษะให้ดียิ่งขึ้น ควรฝึกฝนให้พนักงานเป็นผู้ที่ตรงต่อเวลา และการทำงานเป็นทีม ควรฝึกฝนให้พนักงานเข้าใจถึงกระบวนการทำงานอย่างแท้จริง และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และการร่วมแก้ไขปัญหา

สำคัญ สมรรถนะแรงงานไทย, ผู้บริหารชาวญี่ปุ่น, นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง

ABSTRACT

This article presented the results of researching of “Desired Thai Labor Competency of Japanese Executives in Automotive Industry of Amata City Rayong Industrial Estate” The results of this research were showed about 1) The level desired Thai labor competencies of Japanese executives in automotive industry of Amata City Rayong industrial estate. 2) The prioritize of desired Thai labor competencies of Japanese executives in automotive industry of Amata City Rayong industrial estate. 3) The suggestion of how to improve Thai labor for automotive industry follow Japanese executives desired.

This research was an integrated research by blending method. The population were Japanese executives in automotive industry of Amata City Rayong of 39 persons and all of them are sample group. The instrument of the research used were interview forms and questionnaires. The statistics used included frequency, percentage, mean and standard deviation. Qualitative data was analysed using induction method and data classified systematically.

The results showed that 1) The Japanese executives in automotive industry of Amata City Rayong industrial estate were satisfied with Thai labor competencies in moderate level. 2) The prioritizer of Thai labor that Japanese executives desired were, the most were honest&attitude skills, in the second place were quality skills, in the third place were operation skills, in the forth place were efficiency&successful skills, in the fifth place were safety skills and the last place were presentation&communication skills. 3) Suggesting on how to improve competencies of Thai labor to desired by Japanese executive in automotive industry are re- training and trial for skills improve practicing, to emphasizing punctuality people, team work, clearly understanding for working process, opportunity to express opinion, root cause analysis and joining for making countermeasures.

Keywords : Thai labor competencies, Japanese executives, Amata City Rayong industrial estate

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยมีประวัติอันยาวนานโดยมีข้อมูลการผลิตรถยนต์ในปี พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2562 ที่ระบุว่าประเทศไทยมียอดการผลิตรถยนต์ถึงปีละประมาณ 2 ล้านคันสูงเป็นอันดับที่ 11 ของโลก (OICA, 2020) ซึ่งอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมที่เป็นการลงทุนจากนักลงทุนญี่ปุ่น ในปี 2559 มีตัวเลขว่าโรงงานอุตสาหกรรม

ยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทยมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 74.6 จากอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศทั้งหมด (วรรณฯ ยงพิศาลภพ, 2560) และโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเนื่องจากมีชัยภูมิที่เหมาะสมต่อการเดินทาง รวมทั้งสะดวกต่อการนำเข้า-ส่งออกอะไหล่และยานยนต์สำเร็จรูป สิ่งอำนวยความสะดวกอันพร้อมสรรพประกอบไปด้วยสาธารณูปโภคที่เหมาะสม เช่น ทำเรื่อน้ำลึกแหลมฉบัง สนามบินนานาชาติสุวรรณภูมิ

สนามบินนานาชาติอยู่ตะเภา อีกทั้งภูมิภาคนี้ยังเป็นพื้นที่ส่งเสริมโครงการระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออกที่กำลังจะมีรถไฟความเร็วสูงเชื่อมสถานีที่สำคัญในอนาคตอันใกล้ และโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ในภาคตะวันออกได้กระจายตัวในนิคมอุตสาหกรรมต่างๆ โดยในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง มีโรงงานอุตสาหกรรมสัญชาติญี่ปุ่นที่เกี่ยวข้องกับการผลิตอะไหล่ยานยนต์ และประกอบยานยนต์อยู่ทั้งสิ้น 39 โรงงาน (คัดแยกข้อมูลจากเว็บไซต์การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2562)

จากการขยายตัวอย่างต่อเนื่องของอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่ภาคตะวันออก ได้ส่งผลต่อการจ้างงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งแรงงานเหล่านี้จำเป็นต้องมี “สมรรถนะ” ตามที่อุตสาหกรรมนี้ต้องการ และยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งจากการออกมาตราฐานแรงงานสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานที่มีสมรรถนะในการทำงานสูง และสมรรถนะดังกล่าวยังจะต้องประกอบด้วยทักษะที่หลากหลาย ทั้งยังมีเรื่องภาษาและการสื่อสาร รวมทั้งวัฒนธรรมการทำงานของชาวญี่ปุ่นที่อาจแตกต่างจากวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย ซึ่งหากแรงงานไทยมีสมรรถนะที่ไม่สามารถตอบสนองความพึงประสงค์ของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นได้ อาจส่งผลให้ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นซึ่งเป็นนักธุรกิจนักลงทุนต้องมองหาแหล่งแรงงานแหล่งใหม่ในต่างประเทศ และย้ายฐานการผลิตไปในที่สุด และนั่นจะเป็นเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมไทยเป็นอย่างมาก

ดังนั้น การศึกษาและวิจัยเรื่อง “สมรรถนะแรงงานไทยที่พึงประสงค์ของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่ม

สมรรถนะแรงงานไทยที่พึงประสงค์ของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง

1. ทักษะด้านการปฏิบัติงาน
2. ทักษะด้านประสิทธิภาพและผลสำเร็จในงาน
3. ทักษะด้านคุณภาพของชิ้นงานและผลิตภัณฑ์
4. ทักษะด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ทักษะด้านการสื่อสารและการนำเสนอ
6. ทักษะด้านความซื่อสัตย์ ทัศนคติต่อหน้าที่และองค์กร

อุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง” จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการนำผลลัพธ์ที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการนำไปพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทยในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เพื่อสร้างความพึงประสงค์อันสูงสุดต่อผู้บริหารชาวญี่ปุ่น อีกทั้งยังเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2557 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – พ.ศ.2564) ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 1 เรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ อีกด้วย

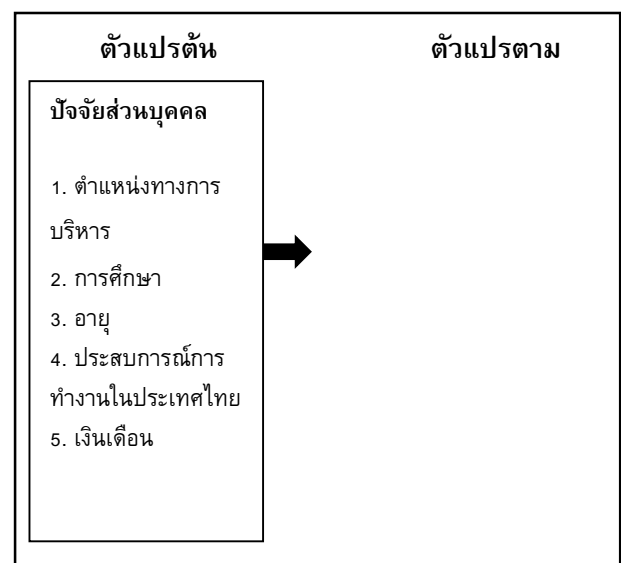
วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะแรงงานไทยที่พึงประสงค์ของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง

2.2 จัดลำดับความสำคัญของสมรรถนะแรงงานไทยในด้านของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทยในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริหารชาวญี่ปุ่น

กรอบแนวคิดการวิจัย



กรอบแนวคิดการวิจัย แสดงดังภาพที่ 1

สมมุติฐานการวิจัย

4.1 ระดับของสมรรถนะแรงงานไทยเป็นปัจจัย
ประสคข์ของผูบริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรมยาน

ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : ดัดแปลงจากการทบทวนวรรณกรรม (2562)

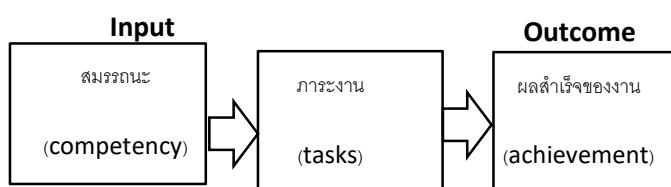
ยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง ในระดับปานกลาง

4.2 ผูบริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรมยาน
ยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง ที่มีปัจจัยส่วน
บุคคลที่ต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะแรงงานไทยในแ
ละด้านแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผลสนวนวิธี ซึ่งเป
การผลสนวนระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิง
คุณภาพ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอน
ดังนี้

5.1 ทบทวนวรรณกรรม ศึกษาทฤษฎีและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะแบ่ง
ออกเป็น 2 กลุ่มหลัก คือกลุ่มสมรรถนะหลักซึ่งเป็นสมรรถนะ
ที่ทุกคนในองค์กรต้องมี และสมรรถนะตามกลุ่มงานที่ต้อง
ออกแบบและกำหนดให้ลงรายละเอียดแยกประเภทให้ม
ความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และลักษณะงานนั้นๆ ซึ่ง
จากการศึกษาความสำคัญของสมรรถนะสรุปได้ว่า สมรรถนะ
มีความสำคัญอย่างยิ่งในตัวตนของแต่ละบุคคลและต่อองค์กร
ซึ่งทำให้ทราบถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการ
ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพ ทั้งนี้หากองค์กรสามารถจัดสรรคน
ให้ ตรง กับ ความ สามารถ ความถนัดของ
แต่ละบุคคลก็จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
และขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จได้



ภาพที่ 2 แสดงแนวคิดความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะ

ที่มา: Davies and Ellison (1997)

5.2 ออกแบบการวิจัย และกำหนดกรอบแนวคิด
การวิจัย เพื่อเป็นการวางแผนขั้นตอนการดำเนินงาน
รวมทั้งศึกษาข้อมูลทุติยภูมิรวบรวมเกี่ยวกับประชากรที่
ต้องการศึกษา และสรุปเป็นกลุ่มตัวอย่างผูบริหารชาวญี่ปุ่น
ในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้
ระยอง จำนวนทั้งสิ้น 39 คน โดยทั้ง 39 คน เป็นการวิจัย
เชิงปริมาณ และอีก 2 คน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ

5.3 สร้างและทดสอบเครื่องมือการวิจัย โดย
พัฒนาเครื่องมือการวิจัยจากกรอบแนวคิดการวิจัย อัน
ประกอบไปด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์
แบบสอบถามสร้างจากการทบทวนวรรณกรรม แล้วนำมา
ทดสอบความเที่ยง (validity) และทดสอบความเชื่อมั่น
(reliability) ส่วนแบบสัมภาษณ์สร้างจากแนวคิดที่ต้องการ
ให้ผูบริหารชาวญี่ปุ่นได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนา
สมรรถนะแรงงานไทยอย่างเปิดกว้าง และเจาะลึก

5.4 แจกแบบสอบถามและติดตามกลับคืน โดย
การติดต่อผู้ประสานงานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล หรือ
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในแต่ละโรงงาน

5.5 สัมภาษณ์เชิงลึก ทำการขออนุญาตเข้า
สัมภาษณ์ผูบริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์
นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง จำนวน 2 ท่าน

5.6 วิเคราะห์และสรุปผล โดยนำข้อมูลที่ได้
ทั้งหมดมาวิเคราะห์ผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ
ทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) และการทดสอบ
สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) และทำการ
สรุปตามวัตถุประสงค์ และสมมุติฐาน

ประโยชน์ที่ได้รับ

6.1 ได้ผลวิเคราะห์ความพึงพอใจด้านสมรรถนะ
แรงงานไทย ของผูบริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรม
ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง

6.2 ได้ข้อมูลลำดับความสำคัญของสมรรถนะ
แรงงานไทยในด้านที่ผูบริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่ม
อุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง
ให้ความสำคัญ

6.3 ได้รับผลวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนา
สมรรถนะแรงงานไทยในมุมมองของผูบริหารชาวญี่ปุ่น ใน

กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้
ระยอง

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

1.1 ตำแหน่งทางการบริหารของผู้บริหารชาว
ญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรม
อมตะซิตี้ ระยอง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับกรรมการผู้จัดการ/
ประธานกรรมการ จำนวน 11 คน (ร้อยละ 28.21)
รองลงมาเป็นผู้จัดการฝ่ายผลิต จำนวน 9 คน (ร้อยละ
23.08) ผู้จัดการโรงงาน 8 คน (ร้อยละ 10.51) ผู้จัดการ
ทั่วไป 7 คน (ร้อยละ 17.94) และสุดท้ายผู้จัดการฝ่าย
บริหาร/ทรัพยากรบุคคล จำนวน 4 คน (ร้อยละ 10.26)

1.2 ช่วงอายุของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่ม
อุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง
ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 50-59 ปี จำนวน 15 คน (ร้อยละ
38.46) รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 40-49 ปี จำนวน 13 คน
(ร้อยละ 33.34) อยู่ในช่วงอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 8
คน (ร้อยละ 20.51) อยู่ในช่วงอายุ 30-39 ปี จำนวน 3 คน
(ร้อยละ 7.69)

1.3 ระดับการศึกษาของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นใน
กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้
ระยอง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 31 คน
(ร้อยละ 79.49) รองลงมาอยู่ในระดับ ปวส.จำนวน 4 คน
(ร้อยละ 10.26) อยู่ในระดับปริญญาโทจำนวน 3 คน (ร้อย
ละ 7.67) อยู่ในระดับปริญญาเอกจำนวน 1 คน (ร้อยละ
2.56)

1.4 ประสบการณ์การทำงานในประเทศไทย
ของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคม
อุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1 – 5 ปี
จำนวน 14 คน (ร้อยละ 35.90) อยู่ในช่วง 6 – 10 ปี จำนวน
13 คน (ร้อยละ 33.33) อยู่ในช่วงมากกว่า 15 ปี จำนวน 7
คน (ร้อยละ 17.95) อยู่ในช่วง 11 – 15 จำนวน 4 คน (ร้อย
ละ 10.26) อยู่ในช่วงน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 1 คน (ร้อยละ
2.56)

1.5 ช่วงเงินเดือนของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นใน
กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้
ระยอง ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 50,000 – 100,000 บาท จำนวน
12 คน (ร้อยละ 30.77) รองลงมาอยู่ในช่วง 100,001 –

150,000 บาท จำนวน 11 คน (ร้อยละ 28.21) อยู่ในช่วง
150,001 – 200,000 บาท จำนวน 8 คน (ร้อยละ 20.51)
อยู่ในช่วงมากกว่า 200,000 บาท จำนวน 6 คน (ร้อยละ
15.38) อยู่ในช่วงน้อยกว่า 50,000 บาท จำนวน 2 คน
(ร้อยละ 5.13)

2. ผลวิเคราะห์ความพึงพอใจ

2.1 ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารชาว
ญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้
ระยอง ต่อ สมรรถนะแรงงานไทยด้านทักษะการปฏิบัติงาน
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.35) มีรายละเอียดโดย
เรียงจากระดับความพึงพอใจมากไปน้อย ดังนี้ ความสามารถ
ด้านไฟฟ้า ความสามารถด้านการซ่อมบำรุง ความสามารถด้าน
การประกอบ ความสามารถในการกลึงชิ้นงาน ความสามารถในการ
เชื่อมงาน และความสามารถในการพ่นสี

2.2 ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นใน
กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง
ต่อสมรรถนะแรงงานไทยด้านทักษะประสิทธิภาพและผลสำเร็จ
ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.15) มี
รายละเอียดโดยเรียงจากระดับความพึงพอใจมากไปน้อย ดังนี้
จัดข้อมูลการผลิตครบถ้วนถูกต้อง ใช้ทรัพยากรและวัตถุดิบ
อย่างคุ้มค่า ปฏิบัติงานถูกต้องตามคู่มือการทำงาน
ความสามารถในการจัดเก็บวัตถุดิบและสินค้าอย่างเป็นระบบ
ปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด และความคิดสร้างสรรค์ใน
การพัฒนางาน

2.3 ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นใน
กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง
ต่อสมรรถนะแรงงานไทยด้านทักษะคุณภาพของชิ้นงานและ
ผลิตภัณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.49) มีรายละเอียด
โดยเรียงจากระดับความพึงพอใจมากไปน้อย ดังนี้ ทำงานทุก
ชิ้นได้คุณภาพตามที่กำหนด ความสามารถในการใช้เครื่องมือ
วัด ทำงานทุกชิ้นได้คุณภาพสม่ำเสมอ ความสามารถในการ
ตรวจสอบและควบคุมคุณภาพชิ้นงาน ความรู้ด้านระบบ
คุณภาพมาตรฐาน (ISO) และการตัดสินใจหยุดการปฏิบัติงาน
เพื่อตรวจสอบเมื่อพบปัญหา

2.4 ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นใน
กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง
ต่อสมรรถนะแรงงานไทยด้านทักษะความปลอดภัยอาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปาน
กลาง ($\bar{x}$ = 3.28) มีรายละเอียดโดยเรียงจากระดับความพึง

พอใจมากไปน้อย ดังนี้ สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยครบถ้วนถูกต้อง ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบความปลอดภัย เข้าใจและปฏิบัติตามหลัก 5ส แยกขยะถูกต้องตามสิ่งที่กำหนด เคลื่อนไหวร่างกายถูกต้องตามหลักการยศาสตร์ มีสุขภาพที่ดีจากการออกกำลังกายสม่ำเสมอ

2.5 ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง ต่อสมรรถนะแรงงานไทยด้านทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.09$) มีรายละเอียดโดยเรียงจากระดับความพึงพอใจมากไปน้อย ดังนี้ รายงานถูกต้องตามลำดับขั้นบังคับบัญชา รายงานปัญหาทุกครั้งที่เกิดปัญหา ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ รายงานด้วยข้อมูลที่ครบถ้วน เขียนรายงานด้วยตัวอักษรและตัวเลขที่ชัดเจน นำเสนอแนวคิดการปรับปรุงงานต่อหัวหน้างานได้

2.6 ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง ต่อสมรรถนะแรงงานไทยด้านทักษะความซื่อสัตย์ ทัศนคติต่อหน้าที่ และองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$) มีรายละเอียดโดยเรียงจากระดับความพึงพอใจมากไปน้อย ดังนี้ ร่วมมือกับกิจกรรมของบริษัทสม่ำเสมอ ไม่นำอุปกรณ์เครื่องมือของบริษัทไปใช้เพื่อผลประโยชน์ส่วนบุคคล ทักทายเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าด้วยอัธยาศัยที่ดี เข้าทำงานตรงเวลา ช่วยเหลือและคอยสอนงานพนักงานใหม่ หมั่นฝึกฝนและพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

2.7 ระดับความพึงพอใจภาพรวมของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง ต่อสมรรถนะแรงงานไทยทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.31$) มีรายละเอียดโดยเรียงจากระดับความพึงพอใจมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะด้านความซื่อสัตย์ทัศนคติต่อหน้าที่ และองค์กร ทักษะด้านคุณภาพของชิ้นงานและผลิตภัณฑ์ ทักษะด้านการปฏิบัติงาน ทักษะด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทักษะด้านประสิทธิภาพและผลสำเร็จในการทำงาน ทักษะด้านการสื่อสารและการนำเสนอ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจ

3.1 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นและผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจโดยใช้สถิติการทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test : χ^2) พบว่าผู้บริหารชาวญี่ปุ่นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อสมรรถนะแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง ไม่แตกต่างกันในทุกด้านของสมรรถนะ โดยภาพรวมมีค่า $\chi^2 = 277.875$ ค่า sig. = 0.525 ที่ค่านัยสำคัญ 0.05

3.2 ผลการทดสอบระดับความสัมพันธ์ของผลความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นด้านหนึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับใดกับอีกด้านหนึ่ง โดยใช้สถิติการทดสอบสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation : r) พบว่าความสัมพันธ์ในแต่ละด้านมีระดับที่แตกต่างกัน มีตั้งแต่สัมพันธ์ในระดับต่ำมากถึงสัมพันธ์ในระดับสูง

4. ผลการทดสอบสมมุติฐาน

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานข้อที่ 1	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
สมรรถนะแรงงานไทยเป็นที่พึงประสงค์ของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง ในระดับปานกลาง	ค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 3.53$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.764 ยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานข้อที่ 2	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะแรงงานไทยในแต่ละด้านแตกต่างกัน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 3.53$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.764 ยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

5. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารชาวญี่ปุ่น
ตารางที่ 2 สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารชาวญี่ปุ่น

ตำแหน่งผู้ให้สัมภาษณ์	รองประธานกรรมการ	ผู้จัดการโรงงาน
ประเภทกิจการ	Tier-2 ผลิตเบรค อะไหล่ช่วงล่างรถยนต์	Tier-3 ผลิตชิ้นงานพลาสติกส่วนประกอบชิ้นส่วนในรถยนต์
สมรรถนะที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย	การปฏิบัติตามกฎระเบียบและคู่มือการทำงานอย่างเคร่งครัด	ทักษะการควบคุมเครื่องจักรเพื่อให้ชิ้นงานมีคุณภาพตามที่ต้องการ
จุดเด่นของสมรรถนะแรงงานไทย	มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นในการทำงานล่วงเวลา ทำให้วางแผนผลิตได้ง่าย	มีความตั้งใจในการทำงานดี

ระดับของสมรรถนะแรงงานไทยเมื่อเทียบกับสมรรถนะแรงงานประเทศเพื่อนบ้าน	สมรรถนะแรงงานไทยยังมีระดับที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	สมรรถนะแรงงานไทยยังมีระดับที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
ปัญหาที่สำคัญที่สุดของสมรรถนะแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์ และต้องดำเนินการปรับปรุงพัฒนาอย่างเร่งด่วน	สมรรถนะแรงงานไม่ใช่ปัญหาหลัก แต่สิ่งที่เป็นปัญหามากที่สุดคือเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งต้องใช้การบริหารจัดการที่ดี เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบต่อแผนการผลิต	ความรู้ความเข้าใจ (knowledge) ในงานอย่างถ่องแท้ รวมทั้งทักษะในการปรับปรุงงาน (Kaizen) ที่ปัจจุบันยังไม่ดีพอ
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทยสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์	บริษัทควรจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมการเรียนรู้ภาคปฏิบัติ (DOJO) เพื่อเป็นการฝึกและพัฒนาทักษะการทำงานของพนักงาน	พัฒนาสมรรถนะเพิ่มเติมใน 3 ด้าน ดังนี้ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และการปรับปรุงพัฒนางาน (Kaizen)

สถาบันการศึกษาในประเทศไทยจะสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์ได้อย่างไร	ควรเชิญผู้มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทญี่ปุ่นที่มีช่วงวัยวุฒิ 50 – 60 ปีเข้าไปเป็นที่ปรึกษา หรืออาจารย์พิเศษ	ปลูกฝังให้นักเรียนนักศึกษาที่มีความเป็นผู้ที่ตรงต่อเวลาเพื่อให้เป็นนิสัยในการทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด
--	--	---

6. เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทยสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์

6.1 ทักษะด้านการปฏิบัติงาน

6.1.1 ฝึกอบรมภาคทฤษฎี (Theory Training) เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงคู่มือการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และทดสอบหลังจากอบรม หากสอบไม่ผ่าน ต้องทำการอบรมซ้ำจนกว่าจะสอบผ่าน ซึ่งการประเมินผลงานเป็นกระบวนการเชิงระบบที่ทำให้ได้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลงานของทรัพยากรมนุษย์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่จะใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (กึ่งพร ทองใบ, 2561) และต้องมีการอบรมทบทวนสม่ำเสมอ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

6.1.2 ฝึกทักษะภาคปฏิบัติ (Practice) โดยองค์การควรมีการจัดตั้งศูนย์ฝึก (DOJO) เพื่อเป็นการฝึกทักษะในด้านต่างๆ เช่น งานเชื่อม งานกลึง งานเจียร งานไฟฟ้า เป็นต้น

6.2 ทักษะด้านประสิทธิภาพและผลสำเร็จในการทำงาน

6.2.1 ปลุกฝังการเป็นคนตรงต่อเวลารวมทั้งการทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด

6.2.2 ฝึกอบรมและปลุกฝังการทำงานเป็นทีม (team work)

6.2.3 นำเทคโนโลยี big data เข้ามาใช้ในการเก็บข้อมูลทักษะพนักงาน เพื่อนำไปสรุปผลเป็นแนวทางการพัฒนาต่อไป

6.2.4 กำหนดเป้าหมาย (KPI) และส่งเสริมการใช้วงจรเดมมิง (PDCA) ให้แต่ละส่วนงานควบคุมการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดให้

6.3 ทักษะด้านคุณภาพของชิ้นงานและผลิตภัณฑ์

6.3.1 ฝึกอบรมให้พนักงานทุกคน รวมทั้งพนักงานควบคุมคุณภาพ (QC) มีความเข้าใจกระบวนการผลิตอย่างองศา

6.3.2 ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนางานเพื่อยกระดับคุณภาพ (Kaizen) และกระตุ้นให้พนักงานคิดและเสนอการปรับปรุงงานด้วยการกำหนดเงินรางวัล (Allowance) สำหรับผลงานการปรับปรุงคุณภาพที่ดี

6.3.3 อบรมและฝึกฝนการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาให้ถึงแก่นรากของปัญหา เช่น การวิเคราะห์

ก้างปลา (Fish Bond Diagram : Ishikawa Diagram) หรือ Why-Why Analysis

6.4 ทักษะด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

6.4.1 ส่งเสริมการสื่อสาร 2 ทาง (Two Ways Communication) เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานแจ้งสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย และแนวทางการปรับปรุงป้องกันอันตราย

6.4.2 ส่งเสริมให้พนักงานทุกส่วนงานเข้ามามีส่วนร่วมการบริหารงานด้านความปลอดภัย โดยการเป็นคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

6.4.3 ประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) และเขียนคำพรรณงาน (Job Description) โดยการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน เพื่อสร้างความตระหนัก (Awareness) และเข้าใจถึงความจำเป็นในการสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (PPE)

6.5 ทักษะด้านการสื่อสารและการนำเสนอ

6.5.1 เพิ่มทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

6.5.2 ส่งเสริมและติดตามกิจกรรม HORENSO ให้มีการดำเนินการอย่างจริงจัง รายงานปัญหาทุกครั้ง ด้วยข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน รวมทั้งปรึกษาหัวหน้างานหรือผู้บริหารเมื่อไม่ทราบว่าจะต้องแก้ไขปัญหายังไร

6.5.3 เปิดโอกาสให้พนักงานได้พูด แสดงความคิดเห็น หรือรายงานปัญหา ผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น กิจกรรมการประชุมเช้า (Morning Talk) หรือกิจกรรมการอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) ซึ่งจะเป็นการแบ่งกลุ่มพนักงานออกเป็นกลุ่มย่อยประมาณ 4 – 12 คน และให้ดำเนินการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเพื่อค้นหาข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ หรือข้อสรุปที่ทุกคนยอมรับ (ภาวิน ชินะโชติ, 2561)

6.6 ทักษะด้านความซื่อสัตย์ ทัศนคติต่อหน้าที่และองค์กร

6.6.1 ปลุกฝังให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ช่วยเป็นหูเป็นตาเมื่อพบเห็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และรายงานต่อผู้บริหารระดับสูง

6.6.2 สร้างความรู้สึกให้พนักงานอยากช่วยงานผู้อื่น ไม่ทำแต่หน้าที่ของตน ซึ่งจะส่งผลให้มีทักษะที่หลากหลายมากขึ้น (Multi Skills)

6.6.3 ส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับสูงเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความซื่อสัตย์ ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

8. อภิปรายผลการวิจัย

8.1 ระดับของสมรรถนะแรงงานไทยเป็นที่พึงประสงค์ของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง อยู่ในระดับปานกลาง จากสมมติฐานข้อที่ 1 และผลสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ข้างต้น สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารชาวญี่ปุ่นทั้ง 2 ท่าน ที่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าสมรรถนะแรงงานไทยในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ยังมีระดับที่สูงกว่าสมรรถนะแรงงานในประเทศแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และมีความพึงประสงค์ในระดับปานกลาง แต่เพื่อสร้างความพึงประสงค์ให้มีระดับที่มากขึ้นแรงงานไทยควรมีการพัฒนาสมรรถนะให้สูงขึ้นไปอีก ไม่ควรพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับการประเมินเพียงเท่านี้ เนื่องจากปัจจุบันประเทศคู่แข่งมีสมรรถนะที่ใกล้เคียงขึ้นมามาก และต่อไปในอนาคตอันใกล้อาจจะพัฒนาขึ้นมาเทียบเท่าหรือแซงสมรรถนะแรงงานไทยได้ในไม่ช้า ส่วนสาเหตุที่สมรรถนะแรงงานไทยเป็นที่พึงประสงค์ของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ในระดับปานกลาง เนื่องจากอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่นมีการตั้งฐานการผลิตในประเทศไทยมาเป็นเวลายาวนานกว่า 60 ปี แรงงานไทยจึงมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้บริหารญี่ปุ่นมาในระยะหนึ่งแล้ว และเข้าใจวัฒนธรรมการทำงาน และระบบการบริหารงานแบบญี่ปุ่นในระดับหนึ่ง และผลสรุปจากสมมติฐานข้อนี้ยังตรงกับสรุปผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทย (ถาวร งามตระกูล, 2555) ที่สรุปเอาไว้ว่าระดับความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

8.2 เพื่อศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของสมรรถนะแรงงานไทยในด้านของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ข้างต้น ซึ่งได้ผลสรุปการจัดอันดับความพึงประสงค์ของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อสมรรถนะแรงงานไทยในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง จากมากไปน้อยดังนี้ ทักษะ

ด้านความซื่อสัตย์ทัศนคติต่อหน้าที่และองค์กร ทักษะด้านคุณภาพของชิ้นงานและผลิตภัณฑ์ ทักษะด้านการปฏิบัติงาน ทักษะด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทักษะด้านประสิทธิภาพและผลสำเร็จในการทำงาน และสุดท้ายทักษะด้านการสื่อสารและการนำเสนอ ซึ่งสาเหตุที่ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นพึงพอใจต่อสมรรถนะแรงงานด้านทักษะความซื่อสัตย์ทัศนคติต่อหน้าที่และองค์กรมากที่สุดเนื่องมาจากว่าคนไทยมีวัฒนธรรมที่สืบทอดกันมารุ่นต่อรุ่นในเรื่องความซื่อสัตย์ เคารพผู้ใหญ่ และสอดคล้องกับข้อเสนอแนะหนึ่งจากผู้บริหารชาวญี่ปุ่นที่กล่าวว่า “คนไทยมีพื้นฐานที่ดีเรื่องวัฒนธรรม มารยาทและความซื่อสัตย์ ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากศาสนาพุทธ ขอให้รักษาสีที่ติดตรึงนี้ของคนไทยต่อไป” ส่วนสาเหตุที่ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นพึงประสงค์ต่อสมรรถนะแรงงานด้านทักษะการสื่อสารและการนำเสนอที่น้อยที่สุดเนื่องจากว่าคนไทยเป็นคนขี้อาย ขี้อาย ไม่กล้าพูด ไม่กล้าแสดงออก ไม่กล้าที่จะรายงานปัญหาต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นสิ่งที่คนไทยควรจะมีการปรับปรุงและพัฒนาในส่วนนี้ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเป็นที่พึงประสงค์ต่อผู้บริหารชาวญี่ปุ่นมากยิ่งขึ้น

8.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทยในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริหารชาวญี่ปุ่น จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ข้างต้น สามารถดำเนินการวิจัยและได้ผลการสรุปมาเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทยในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ทั้ง 6 ด้าน สาเหตุที่ได้ข้อเสนอแนะอย่างครบถ้วนและหลากหลายเนื่องจากว่าแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ได้เปิดโอกาสให้ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะอย่างเปิดกว้าง ประกอบกับชาวญี่ปุ่นมีนิสัยรักในการเขียน และการเสนอแนะ และแนวทางพัฒนาจากการวิจัยฉบับนี้ยังตรงกับบทความวิชาการ ผลงานวิจัย และวัฒนธรรมในหลายองค์การ เช่น ศูนย์เทคโนโลยีและวัสดุแห่งชาติแนะนำว่าความตรงต่อเวลา และการทำงานเป็นทีมคือวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่เห็นได้ชัดเจนและสามารถช่วยให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จรรีรัตน์ ประสาร, 2550) ส่วนริโก้ ผู้ผลิตเครื่องถ่ายเอกสารรายใหญ่ที่มุ่งเน้นสมรรถนะด้านทักษะความซื่อสัตย์ ทัศนคติต่อหน้าที่และองค์กร ได้มีการ

กำหนดเป็นปรัชญาพื้นฐาน 3 ประการขององค์กรไว้ว่า “รักผู้คน รักประเทศ รักการทำงาน” (Kiyoshi Ichimura, 1946) ส่วนกลุ่มโตโยต้าผู้ผลิตรถยนต์รายใหญ่ได้ออกแบบ Toyota Way อันประกอบไปด้วยการกำหนดเป้าหมายอย่างท้าทาย (Challenge) การดำเนินการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Kaizen) การศึกษาพื้นที่ปฏิบัติงานและหาข้อสรุปร่วมกัน (Genchi-Genbutsu) การเคารพนับถือและให้เกียรติผู้อื่น (Respect) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ซึ่งองค์ประกอบ 5 ด้านนี้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะด้านประสิทธิภาพและผลสำเร็จในการทำงาน (Fujio Cho, 2001) ส่วนพานาโซนิค ผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้ารายใหญ่ได้มีคำขวัญเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นสมรรถนะด้านทักษะความซื่อสัตย์ทัศนคติต่อหน้าที่และองค์กร คือ “ความก้าวหน้าและพัฒนาการจะเกิดขึ้นได้ก็จากความพยายามร่วมกัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของพนักงานแต่ละคนในบริษัทเท่านั้น ด้วยจิตใจที่รวมเป็น

อันหนึ่งอันเดียวกัน เราขอปฏิญาณว่าจะปฏิบัติหน้าที่ของเราในบริษัทด้วยการอุทิศตน ด้วยความขยันขันแข็ง และความซื่อสัตย์” (Konosuke Matsushita, 2012)

9. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.1 ควรมีการศึกษาและวิจัยในครั้งต่อไปให้ครอบคลุม อุตสาหกรรมอื่น และพื้นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมอื่นในประเทศไทยเพิ่มอีกด้วย

9.2 ควรมีการศึกษาและวิจัยในครั้งต่อไปให้ครอบคลุมผู้บริหารสัญชาติอื่น และอาจนำมาเปรียบเทียบกัน เช่น ผู้บริหารชาวไทย ผู้บริหารชาวจีน ผู้บริหารชาวสิงคโปร์ ผู้บริหารชาวอเมริกัน ผู้บริหารยุโรป เป็นต้น

9.3 การศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ อยู่ในช่วงวิกฤติโรคระบาด COVID19 เป็นผลให้ไม่สามารถขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์ผู้บริหารเชิงลึกได้ในจำนวนมาก ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการสัมภาษณ์ผู้บริหารกลุ่มตัวอย่างในจำนวนที่มากกว่านี้

References

Announcement of the Industrial Estate Authority of Thailand. To Change Name of Amata City Industrial Estate to Be Amata City Rayong Industrial Estate. (June 21, 2018) Royal Thai Government Gazette, Volume 135, Special Section 144Ngor, Page 16

Chureerat Prahsarn (2007) How to Work with Japaneses, Journal of Material Technology no.49, Pathum Thani, National Metal and Materials Technology Center

Fujio Cho (2001) The Toyota Way, The Two House of Toyota, Japan search from https://www.toyota-global.com/company/history_of_toyota/75years/text/leaping_forward_as_a_global_corporation/chapter4/section7/item4.html

Kingporn Thongbai (2018) Performance Appraisal, Managerial Economics and Human Resource Management, Unit 9, Page 12-7, Nonthaburi, Sukhothai Thamathirat Open University, School of Management Science

Kiyoshi Ichimura (1946) Ricoh Way, Spirit of Three Loves, Tokyo Japan, search from <https://www.ricoh.com/about/ricoh-way>

Konosuke Matsushita (2012) Corporate Profile, Company Creed, Osaka Japan search from <https://www.panasonic.com/global/corporate/management/philosophy.html>

- Office of The National Economic and Social Development Board (2016) The Twelfth National Economic and Social Development Plan (2017 – 2021) , Announced on December 29, 2016
- OICA (2020) International Organization of Motor Vehicle Manufactures : Production Statistic, Statistic 2020, Paris : search from <http://www.oica.net>
- Pavin Chinachoti (2018) Human Resource Development, Managerial Economics and Human Resource Management, Unit 11, Page 11-31, Nonthaburi, Sukhothai Thamathirat Open University, School of Management Science
- Skill Development Promotion (No.2) Act 2014 (B.E.2557) , December 26, 2014, Royal Thai Government Gazette, Volume 131, Section 87Gor, Page 19 - 29
- Thavorn Ngarmtrakulchol (2017) Japanese Executives' s Satisfaction with Thai Engineers : A Case Study of The Automotive Industry in The Eastern Seaboard Industrial Estate, Academic Article, The 9th NPRU National Academic Conference, Nakhorn Pathom, Nakhorn Pathom Rajabhat University
- Wanna Yongpisanphob (2016) Economic Forecast / Industry Year 2016 – 2018, Automotive Industry, Journal of Krungsri Reesearch 2016, 7, July, 4