

ความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทย: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

Japanese executives' satisfaction with Thai engineers: A case study of the automotive industry in the Eastern Seaboard Industrial Estate

ถาวร งามตระกูลชล

ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

tokyojuku@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทยใน 2 มิติ คือ มิติ “พฤติกรรมการทำงาน” และมิติ “ทักษะการทำงาน” โดยศึกษาจากงานศึกษาวิจัยและบทความที่มีมาจนถึงปัจจุบันในเรื่องเกี่ยวกับความต้องการและความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นที่มีต่อเจ้าหน้าที่ชาวไทยในองค์การสัญชาติญี่ปุ่น และดำเนินการส่งแบบสอบถามรวมทั้งสัมภาษณ์ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในองค์การอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยองเพื่อทราบถึงความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นที่มีต่อวิศวกรชาวไทยในปัจจุบันว่ามีเปลี่ยนแปลงจากงานวิจัยที่เคยมีมาหรือไม่ อย่างไร ผลวิจัยนำไปสู่การเสนอแนะเพื่อการเตรียมความพร้อมของวิศวกรชาวไทยในปัจจุบัน

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา คือ ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง จำนวน 75 คน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชากรมีโอกาสถูกเลือกเป็นตัวอย่างเท่า ๆ กัน และโอกาสที่ถูกเลือกเป็นอิสระต่อกัน ผู้วิจัยใช้วิธีการจับฉลาก (Drawing) จากการหาขนาดตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการส่งแบบสอบถามตามจำนวนตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับและแบบสอบถามแบบปลายเปิดเพื่อขอความคิดเห็นเพิ่มเติม หลังจากทำการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ผลวิจัยเชิงปริมาณแล้ว นำมาตั้งเป็นคำถาม ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นจำนวน 20 รายจากผู้ตอบแบบสอบถามโดยคัดเลือกจากผู้สมัครใจให้สัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทย โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง โดยทั้งด้านพฤติกรรมการทำงานและด้านทักษะการทำงานมีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานแยกตามประเด็นจากความพึงพอใจน้อยที่สุดไปหาน้อย ได้ดังนี้ การไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว การตรงต่อเวลา การมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจหรือความกดดัน การคำนึงถึงผู้อื่นเสมอเมื่อการกระทำส่งผลต่อผู้อื่น การมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร การให้คำแนะนำแก่เพื่อนในการปรับปรุงงาน ไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง การเก็บความลับบริษัท การช่วยเหลือพนักงานผู้อื่นในการแก้ปัญหา ความรู้สึกต้องพัฒนาบริษัทตามลำดับ ส่วนผลการศึกษาค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทยเกี่ยวกับทักษะการทำงานแยกตามประเด็นจากความพึงพอใจน้อยที่สุดไปหาน้อย ได้ดังนี้ การคำนึงถึงภาพส่วนรวมบริษัท การตัดสินใจ การวางแผนการจัดการ เข้าใจถึงวิธีการสร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับคน คำนึงถึงความสัมพันธ์ของบริษัทกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การพัฒนาตนเอง การรับรู้บทบาท ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ การมีทักษะการปฏิบัติงานทางวิชาชีพวิศวกรรม ตามลำดับ

ผลการวิจัยแสดงความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต 2 ประเด็น คือ ประเด็น “การใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง” ในหัวข้อพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ของด้านพฤติกรรมของวิศวกรชาวไทยในกรอบการวิจัย แสดงถึงความพึงพอใจที่มีการเปลี่ยนแปลงในเชิงลบเมื่อเทียบกับอดีต และประเด็น “การทำงานเป็นทีม”

ในหัวข้อทักษะด้านคน (Human skill) ของทักษะการทำงานของวิศวกรชาวไทยในกรอบการวิจัย แสดงถึงความพึงพอใจที่มี การเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกเมื่อเทียบกับอดีต

คำสำคัญ: ผู้บริหารชาวญี่ปุ่น วิศวกรชาวไทย ความพึงพอใจ นิคมอุตสาหกรรมอิสเทิร์นซีบอร์ด

Abstract

The purpose of this research was to study Japanese executives' satisfaction with Thai engineers in two dimensions: "working behavior" and "working skills" from the previous researches focusing on the needs and satisfaction of Japanese executives with Thai officials in the Japanese organizations, as well as the questionnaires which are sent to Japanese executives in the Japanese automotive industry organization in the Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong province to find out the satisfaction of Japanese executives with Thai engineers today that they have changed from previous researches or not. The result from this research will lead us to the suggestions to improve preparation of the current Thai engineers.

The sample consisted of 75 Japanese executives from the automotive industry in Rayong Province. In order to give the population a chance to be sampled equally and independently, the researcher used the sampling method from the sample size with the finished table. To carry out a sample questionnaire using a 5-level closed-end questionnaire and open-ended questionnaire for further feedback. After collecting the data, quantitative research results are put into the questions to interview 20 Japanese executives from the respondents.

The results show that the average level of satisfaction of Japanese executives with Thai engineers is moderately satisfied. In terms of work behavior and work skills, there was a moderate level of satisfaction. The average level of job satisfaction was determined by the minimum satisfaction level as follows: No time spent working on personal tasks, Punctuality, Tolerance to frustration or pressure, Always consider others when action affects others, and Loyalty to the organization, Organizational commitment, Advising friends on job improvement, Do not use emotion when conflict occurs, Company Confidentiality, Helping other employees solve problems. The perception of the Japanese executives' satisfaction with Thai engineers on the skills of work is divided into the following topics, from the smallest to the least; Corporate management planning decisions understand how to motivate people, Take into account the company's relationship with both internal and external environment, Personal Development Role recognition, Responsible obligation Professional skills in engineering, respectively.

The results of the research show two perspectives of Thai engineers from Japanese executives point of view have changed from the past. First, the "Emotional Conflict," in the topic of Courtesy Behavior of Thai engineers in the research framework showed the satisfaction level which has the negative changes compared to the past. Second, the "Teamwork" in the Human Skill section of Thai Engineers working skills in the Research Framework showed satisfaction with a positive change compared to the past.

Keywords: Japanese executives, Thai engineers, satisfaction, eastern seaboard industrial estate

1. บทนำ

จากการที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจะมีการเคลื่อนย้ายทุนมากขึ้น เป็นความกังวลว่านักลงทุนชาวญี่ปุ่นในอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยตัดสินใจย้ายฐานผลิตไปประเทศอื่นในอาเซียนได้ง่ายขึ้น และหากวิศวกรไทยไม่สามารถตอบสนองหรือตอบสนองได้น้อยต่อความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นทั้งในมิติพฤติกรรม(Behavior) และมิติทักษะ (Skill) จะกลายเป็นแรงผลักดันหรือแรงเสริมให้เกิดการตัดสินใจย้ายฐานผลิตไปประเทศอื่นในอาเซียนได้ง่ายยิ่งขึ้น งานวิจัยนี้ศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นที่มีต่อวิศวกรไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง ผลการวิจัยสามารถเสนอแนะเพื่อประโยชน์ในการเตรียมความพร้อมวิศวกรไทยให้มีทั้งมิติพฤติกรรมและมิติทักษะที่ตรงความต้องการของผู้บริหารชาวญี่ปุ่น ส่งผลให้ฐานผลิตรถยนต์สัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทยไม่ถูกผลักดันให้ย้ายฐานการผลิตไปประเทศอื่น และในทางตรงกันข้ามจะกลายเป็นแรงดึงดูดให้นักลงทุนชาวญี่ปุ่นตัดสินใจย้ายฐานผลิตการผลิตในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง นำรายได้เข้าสู่ประเทศมากขึ้น เกิดการพัฒนาในระดับมหภาคต่อไป

อุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยจากอดีตถึงปัจจุบัน เติบโตจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับแรก รัฐบาลยุคนายกรัฐมนตรี จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เลือกอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่รัฐให้การส่งเสริมและพัฒนา (บัญชา ชุณหสวัสดิกุล. 2555: 191)

ปัจจุบันอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ มีบทบาทและความสำคัญช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยไปอีกระยะหนึ่ง ประเทศไทยมีประวัติการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์มากกว่า 50 ปีโดยเริ่มจากโรงงานประกอบรถยนต์แบบนำชิ้นส่วนยานยนต์จากต่างประเทศเข้ามาประกอบ

ปีพ.ศ. 2537 นายกรัฐมนตรีอานันท์ ปันยารชุน เป็นผู้พัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยไปอีกขั้นหนึ่ง ประกาศเน้นการผลิตเพื่อการส่งออกพร้อมยกเลิกการห้ามนำเข้ารถยนต์สำเร็จรูปจากต่างประเทศเพื่อให้ผู้ประกอบการต้องปรับปรุงประสิทธิภาพเทคโนโลยีและคุณภาพของรถยนต์ให้ทัดเทียมกับรถยนต์นำเข้า

หลังจากวิกฤตเศรษฐกิจปีพ.ศ. 2540 ในประเทศไทย ผู้ผลิตรถยนต์หันมาผลิตรถยนต์ที่ใช้ชิ้นส่วนภายในประเทศมากขึ้น รถบรรทุกขนาดเล็ก ขนาด 1 ตัน เป็นรถยนต์นิยมของประเทศไทย จนประเทศไทยกลายเป็นฐานผลิตรถยนต์อันดับต้นๆ ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจปี พ.ศ.2542 รัฐบาลของนายกรัฐมนตรี ชวน หลีกภัย ออกนโยบายส่งเสริมการลงทุนในประเทศโดยผ่านคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน และให้ความสำคัญต่อการขยายการลงทุนอุตสาหกรรมยานยนต์และผู้ประกอบชิ้นส่วนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์ ทำให้ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ย้ายฐานการผลิตจากประเทศญี่ปุ่นมาลงทุนในประเทศมากยิ่งขึ้น (บัญชา ชุณหสวัสดิกุล. 2555: 193)

นอกจากการส่งเสริมตามนโยบายข้างต้น รถยนต์อีโคคาร์ เป็นนโยบายที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนแห่งประเทศไทยเน้นให้เป็นรถยนต์รุ่นใหม่ตัวถัดไป ด้วยประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่เกิดขึ้นใน ปี พ.ศ. 2558 เป็นแรงผลักดันให้อุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทยยิ่งแข็งแกร่งขึ้น

ในวันที่ 17 พฤศจิกายน ปี พ.ศ.2558 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบในหลักการข้อเสนอ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายเพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth) โดยมีอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next-Generation Automotive) เป็นหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและมีบทบาทสำคัญในการผลักดันเศรษฐกิจไทยในอนาคต และในวันที่ 2 สิงหาคม ปี พ.ศ.2559 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบมาตรการที่สนับสนุนการผลิตรถยนต์ที่ขับเคลื่อนด้วยพลังงานไฟฟ้าในประเทศไทยตามที่กระทรวงอุตสาหกรรมเสนอโดยให้กระทรวงอุตสาหกรรมและหน่วยงานเกี่ยวข้องเร่งให้เกิดเป็นรูปธรรมโดยเร็ว (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. ค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2560 จาก <http://www.industry.go.th>)

เพื่อนำประเทศไทยสู่ Thailand 4.0 ในปี พ.ศ.2560 รัฐบาลมุ่งเน้นขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศด้วยนวัตกรรม (Innovation Driven Economy) ผ่านผู้ประกอบการ โดยมีนโยบายพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ในพื้นที่ 3 จังหวัดได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง โดยสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุนต่างชาติเข้ามาลงทุนในพื้นที่ดังกล่าว

เพื่อนำประเทศไทยสู่ไทยแลนด์ 4.0 โดยรัฐบาลลงทุนโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ที่สนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งอนาคต รองรับการลงทุนใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายซึ่งรวมถึง อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ ที่ขับเคลื่อนด้วยพลังงานไฟฟ้า อยู่ด้วย (MGR ONLINEข่าวการเมือง. ค้นเมื่อ 5 เมษายน 2560 จาก <http://www.mgronline.com>)

รถยนต์และส่วนประกอบรถยนต์กลายเป็นสินค้าส่งออกที่สำคัญ ยืนยันได้จากข้อมูลศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัด กระทรวงพาณิชย์ จัดทำเป็นสถิติแสดงสินค้าส่งออกสำคัญ 15 อันดับแรกของไทย (ปี 2559) โดยอันดับหนึ่งคือรถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบรถยนต์ ฉะนั้นสินค้ารถยนต์และส่วนประกอบ จึงเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของไทย นอกจากนี้เป็นอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่ยังมีความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมเครื่องหนัง อุตสาหกรรมพลาสติก อุตสาหกรรมยาง อุตสาหกรรมเหล็ก อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมกระจก อุตสาหกรรมสีและชุบผิว อุตสาหกรรมปิโตรเคมี และอื่นๆ ดังนั้นถ้าอุตสาหกรรมยานยนต์ขยายตัวย่อมส่งผลให้อุตสาหกรรมอื่นๆ ขยายตามไปด้วย จึงส่งผลให้อุตสาหกรรมยานยนต์กลายเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่รัฐบาลให้ความสนใจ และกำหนดมีนโยบายสนับสนุนอุตสาหกรรมยานยนต์ให้เป็นอุตสาหกรรมหลักของประเทศ โดยมีการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ยานยนต์เพื่อกำหนดทิศทางและแนวทางผลักดันให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการผลิตยานยนต์ของเอเชีย หรือ "ดีทรอยท์แห่งเอเชีย"

อุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยเป็นอุตสาหกรรมที่สามารถสร้างรายได้เข้าประเทศได้เป็นอันดับต้น ส่งผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้อุตสาหกรรมยานยนต์ยังสร้างงานให้กับแรงงานไทย ทำให้แรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์มีรายได้สูง แรงงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์มีอยู่หลายส่วนงาน แต่แรงงานในส่วนงานที่เป็นหัวใจสำคัญของการผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์คือแรงงานในส่วนงานวิศวกรฝ่ายผลิตที่มีหน้าที่ผลิตสินค้าออกจำหน่ายสร้างรายได้ให้อุตสาหกรรมยานยนต์โดยตรง

อุตสาหกรรมยานยนต์สร้างอุตสาหกรรมต่อเนื่องให้กับอุตสาหกรรมไทยอย่างมากมาย แม้อุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทยจะอยู่ในมือของบริษัทต่างชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น แต่สถิติผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในปัจจุบันที่มีกว่า 2300 รายเป็นทั้งผู้ประกอบการไทยและต่างชาติที่ลงทุนเพื่อรองรับความต้องการของอุตสาหกรรมยานยนต์นี้ (บัญชา ชุณหสวัณสกุล. 2555: 202)

จากข้อมูลของกองความร่วมมือการลงทุน คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน แสดงถึงอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยมีอัตราส่วนการลงทุนจากต่างประเทศเป็นจำนวนมาก เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์ จีน ยุโรป และอื่นๆ ซึ่งการลงทุนสูงมาจากประเทศญี่ปุ่นทำให้อุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยเป็นองค์การอุตสาหกรรมยานยนต์ที่มีสัญชาติญี่ปุ่นเป็นส่วนใหญ่ อีกทั้งยังมีจำนวนเงินลงทุนและจำนวนโครงการที่เพิ่มขึ้นเป็นลำดับ โดยระบุว่าประเทศญี่ปุ่นมีปริมาณเงินลงทุนในการยื่นขอส่งเสริมการลงทุนสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 19 ของมูลค่าการลงทุนจากต่างชาติทั้งหมด โดยมีการขอรับการส่งเสริมการลงทุนขนาดใหญ่ คือ กิจการผลิตเครื่องยนต์สำหรับยานพาหนะ มูลค่า 7,200 ล้านบาท กิจการผลิตรถยนต์เอนกประสงค์ มูลค่า 2,875 ล้านบาท และกิจการชิ้นส่วนยานยนต์อื่นๆ (กองความร่วมมือการลงทุนต่างประเทศ คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2560: 1) เมื่ออุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่นกลุ่มโรงประกอบรถยนต์เข้ามาตั้งฐานผลิตในไทย องค์การอุตสาหกรรมยานยนต์ในสวนผลิตชิ้นส่วนเพื่อป้อนโรงประกอบตามมาลงทุนในประเทศไทย ทำให้การลงทุนในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่นยิ่งทวีจำนวนมากขึ้น วิศวกรไทยที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จึงอยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่นเป็นส่วนใหญ่

มีการศึกษาพบว่าอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยมีบุคลากรเพียงพอในเชิงปริมาณแต่ยังขาดในเชิงคุณภาพบุคลากร โดยหลักในอุตสาหกรรมยานยนต์จะถูกแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ (1) ระดับวิศวกร (2) ระดับช่างเทคนิค (3) ระดับแรงงาน จากการวิเคราะห์พบว่า สถาบันการศึกษาต่างๆ ในประเทศสามารถผลิตบุคลากรทั้ง 3 ระดับอยู่ในเกณฑ์ที่เพียงพอโดยเฉพาะในระดับวิศวกร แต่บุคลากรซึ่งปฏิบัติการอยู่ในอุตสาหกรรมโดยเฉพาะวิศวกรและช่างเทคนิคยังขาดคุณภาพ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเด็นหลัก คือ (1) บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และ (2) บัณฑิตใหม่ขาดประสบการณ์ตรง

(ภาคอุตสาหกรรม สพศ, 2555: ง-7) ปัญหาวิศวกรไทยขาดคุณภาพที่พบจากการศึกษาข้างต้นย่อมมีโอกาสส่งผลให้เกิดปัญหาต่ออุตสาหกรรมยานยนต์ ถือเป็นจุดอ่อนของอุตสาหกรรมยานยนต์ได้

ส่วนผู้บริหารที่อยู่ในตำแหน่งระดับกรรมการบริษัทมักเป็นชาวญี่ปุ่นที่เดินทางมาประจำอยู่ในประเทศไทย ฉะนั้นวิศวกรไทยจึงต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เป็นชาวญี่ปุ่นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นอกจากภาษาที่แตกต่างกันแล้ววัฒนธรรมการทำงานก็มีความแตกต่างกันนำไปสู่ความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน เกิดกลายเป็นความขัดแย้งที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารชาวญี่ปุ่นและวิศวกรไทยซึ่งถือเป็นปัญหาในระดับจุลภาค จนอาจส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมยานยนต์โดยรวม และเมื่อปัญหาขยายตัวสูงขึ้นจะมีผลส่งถึงระบบเศรษฐกิจระดับมหภาคของประเทศได้ในที่สุด

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นที่มีต่อวิศวกรชาวไทยอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงและพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างวิศวกรไทยและผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในอุตสาหกรรมยานยนต์ให้ดียิ่งขึ้น ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิศวกรชาวไทยอุตสาหกรรมยานยนต์ ให้มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในอุตสาหกรรมยานยนต์ อันจะส่งผลต่อการเติบโตของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยให้เป็นไปตามเป้าหมายของรัฐบาลที่จะผลักดันให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการผลิตยานยนต์ของเอเชีย เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบแนวคิดการวิจัย

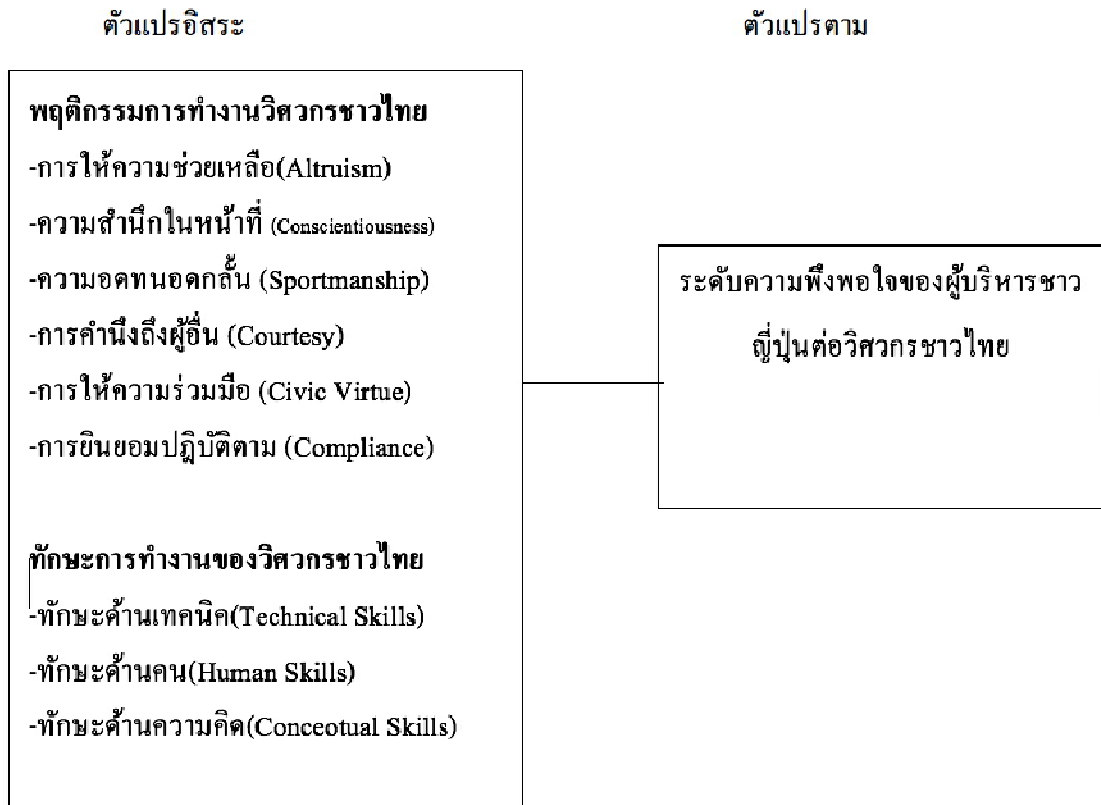
2.1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นเกี่ยวกับพฤติกรรมและทักษะของวิศวกรชาวไทยอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง

2.2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะเกี่ยวกับพฤติกรรมและทักษะที่พึงประสงค์ของวิศวกรชาวไทยตามความคาดหวังของผู้บริหารชาวญี่ปุ่น

ความสำคัญของการวิจัย คือ ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นเกี่ยวกับพฤติกรรมและทักษะของวิศวกรชาวไทยอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง ทำให้ทราบคุณลักษณะเกี่ยวกับพฤติกรรมและทักษะที่พึงประสงค์ของวิศวกรชาวไทยตามความคาดหวังของผู้บริหารชาวญี่ปุ่น ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะเกี่ยวกับพฤติกรรมและทักษะของวิศวกรชาวไทยให้สามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่น วิศวกรไทยสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง ให้มีคุณลักษณะเกี่ยวกับพฤติกรรมและทักษะตรงตามความต้องการของผู้บริหารชาวญี่ปุ่น และผู้สนใจสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไป

สมมติฐานการวิจัย คือ ความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต

กรอบแนวคิดในการวิจัย คือ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

อธิบายส่วนประกอบของกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้ กรอบตัวแปรต้นในส่วนของพฤติกรรมของวิศวกรชาวไทย ผู้วิจัย นำแนวความคิดมาจากแนวความคิดของ กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg and Baron, 1997: 370) ซึ่งกล่าวถึง องค์ประกอบที่ผู้วิจัยมาเป็นตัวแปร 5 ตัวแรก ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportmanship) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ส่วนตัวแปร ที่ 6 พฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) ของกรอบการวิจัย ผู้วิจัยนำมาจากแนวความคิดของ Organ & Konovsky (1989: 157) ประกอบกันเป็น 6 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทยในมิติของพฤติกรรมการทำงานของวิศวกรชาวไทย

ในส่วนของทักษะของวิศวกรชาวไทย ผู้วิจัยนำแนวความคิดมาจากแนวความคิดของสภาวิศวกร ซึ่งกล่าวถึง องค์ประกอบของทักษะของวิศวกร 5 ประการ ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสารทางวิศวกรรม (Communication Skill) ทักษะการคำนวณ (Computation Skill) ทักษะพื้นฐานทางวิศวกรรม (Basic Engineering Skill) ทักษะการบริหาร (Management Skill) ทักษะการบริการทางวิศวกรรม (Engineering Services Skill) ผู้วิจัยนำองค์ประกอบทั้ง 5 ประการมาจัดกลุ่มให้เข้ากับแนวคิดของโรเบิร์ต เคตซ์ ซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกันกับแนวคิดของสภาวิศวกร โดยแบ่งทักษะออกเป็น 3 ด้าน (ประกอบด้วย ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical Skills) ทักษะทางด้านคนหรือมนุษยสัมพันธ์ (Human or People Skills) ทักษะทางด้านการใช้ความคิด (Conceptual Skills)) ผู้วิจัยนำทักษะการสื่อสารทางวิศวกรรม (Communication Skill) ทักษะการคำนวณ (Computation Skill) ทักษะพื้นฐานทางวิศวกรรม (Basic Engineering Skill) ตามแนวคิดของสภาวิศวกรมาจัดกลุ่มรวมเป็นตัวแปรทักษะทางด้านเทคนิค (Technical Skills) ของกรอบการวิจัย และเปลี่ยนทักษะการบริหาร (Management Skill) ตามแนวคิดของสภาวิศวกรเป็นทักษะด้านคน (Human skill) ในกรอบการวิจัย และเปลี่ยนทักษะการ

บริการทางวิศวกรรม (Engineering Services Skill) เป็นทักษะทางด้านการใช้ความคิด (Conceptual Skills) ในกรอบการวิจัย เมื่อจัดกลุ่มใหม่แล้วได้เป็น 3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทยในมิติของทักษะการทำงานของวิศวกรชาวไทย

ตัวแปรตามคือระดับความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทย

3. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทย กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) วิจัยตามซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการ (ขั้นตอน คือ กำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง จำนวน 75 ราย ประมวลขนาดตัวอย่างด้วยตาราง Krejcie and Morgan

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของสถานประกอบการ จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทย จำนวน 33 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนว ของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งระดับความพึงพอใจเป็น 5 ระดับ คือ มีความพึงพอใจมากที่สุด มีความพึงพอใจมาก มีความพึงพอใจปานกลาง มีความพึงพอใจน้อยและมีความพึงพอใจน้อยที่สุด โดยจำแนกความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทยออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมการทำงาน และ ด้านทักษะการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น และความต้องการของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทย เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นแสดงข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความต้องการเพิ่มเติมด้านต่างๆอย่างอิสระ รวมทั้งการสัมภาษณ์เพิ่มเติมผู้บริหารชาวญี่ปุ่นที่ตอบแบบสอบถามจากผู้สมัครใจ

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยรวบรวมรายชื่อและที่อยู่อุตสาหกรรมยานยนต์จากเอกสารบัญชีรายชื่อโรงงานอุตสาหกรรมของสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง ปี 2555 ได้จำนวนอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำนวน 89 ราย และได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 75 ราย ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามจำนวน 75 ชุด ส่งให้ผู้บริหารชาวญี่ปุ่น การส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโดยส่งทางไปรษณีย์และนำส่งตรงให้แก่ผู้บริหารชาวญี่ปุ่น ได้รับแบบสอบถามคืน 49 ฉบับ สมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 49 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 65.33%

ผลการวิจัยปรากฏว่าความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นที่มีต่อวิศวกรชาวไทยทั้งด้านพฤติกรรมของวิศวกรชาวไทยและด้านทักษะของวิศวกรชาวไทยมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ไม่ปรากฏประเด็นโดดเด่น ผู้วิจัยจึงศึกษาประเด็นย่อยที่เป็นองค์ประกอบภายในหัวข้อต่างๆของด้านพฤติกรรมของวิศวกรชาวไทยและด้านทักษะของวิศวกรชาวไทยเพิ่มเติม โดยศึกษาค่าเฉลี่ยของประเด็นย่อยทั้งหมดและดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นเพิ่มเติม เพื่อศึกษาความโดดเด่นและความน่าสนใจจากประเด็นย่อยดังกล่าว

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทยในประเด็นย่อยโดยดูที่ค่าเฉลี่ยค่าที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ 1 และ 2 แต่ไม่เกิน 3 จากสเกล 5 ระดับ กล่าวคือผู้วิจัยเลือกประเด็นย่อยในมิติพฤติกรรมของวิศวกร

ชาวไทยและมีมิติทักษะของวิศวกรชาวไทยที่มีคะแนนเฉลี่ยไม่ถึง 3 ซึ่งหมายถึงประเด็นย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับน้อยและน้อยที่สุดจะถูกนำมาใช้วิเคราะห์และอภิปรายต่อไป

ขั้นตอนการสัมภาษณ์เจาะลึกสำหรับโครงการวิจัยมีดังนี้

1. ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย กำหนดประเด็นข้อคำถามแต่ละข้อ โดยยึดตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องใช้ ได้แก่ สมุด กระดาษสำหรับจดบันทึกที่มีคุณภาพ ปากกา เครื่องบันทึกเสียง ติดต่อนัดหมาย ประชากรเป้าหมาย ตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องใช้ทุกอย่าง

2. ผู้วิจัยเข้าสู่สถานที่นัดหมายโดยให้เกียรติแก่ประชากรเป้าหมายเป็นผู้เลือกสถานที่ และแนะนำตนเองกับผู้ให้สัมภาษณ์

3. ผู้วิจัยชี้แจงจุดมุ่งหมายและแนะนำงานวิจัย วัตถุประสงค์ของงานวิจัย การรักษาความลับของผู้ให้สัมภาษณ์ การไม่เปิดเผยชื่อของผู้ให้สัมภาษณ์ แจ้งให้ทราบว่าผลการวิจัยจะนำเสนอเป็นภาพรวมไม่มีการเสนอข้อมูลรายบุคคล พร้อมทั้งขอ อนุญาตบันทึกเสียง รวมทั้งเวลาที่ใช้สัมภาษณ์

4. ผู้วิจัยเริ่มต้นจากการตั้งคำถามอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ตอบอย่างเต็มที่ จับประเด็นที่ผู้ตอบและ ชักถามเจาะลึกเพื่อให้ได้รายละเอียดมากที่สุด และเริ่มคำถามถัดๆไป

ผู้วิจัยกำหนดแนวทางข้อคำถาม ใช้คำถามติดตามรายละเอียดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและชักถามติดตามประเด็น เพื่อให้ได้รายละเอียดที่ลึกซึ้ง ชักใช้ไล่เรียงตามหัวข้อหลัก ลักษณะคำถามผู้วิจัยแยกเป็นคำถามหลัก (main question) คำถามชักใช้ไล่เรียง (probe) และคำถามติดตาม (follow up) (Rubin and Rubin, 1995 อ้างใน สุขชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2547: 67) โดยคำถามหลักจะเป็นคำถามตามประเด็นที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ ส่วนคำถามชักใช้ไล่เรียงจะเป็นการถามเพื่อ ต้องการให้ผู้ตอบระบุถึงความรู้สึกถึงสาเหตุเกี่ยวกับประเด็นนั้นๆ และสำหรับคำถามติดตามเป็นการชักถามต่อเนื่องถึงความ คิดเห็นและข้อเสนอแนะแก้ไขประเด็นนั้นๆ

แนวทางข้อคำถาม ดังนี้ 1. ท่านเห็นด้วยกับผลวิจัยที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณหรือ และท่านคิดว่าประเด็นปัญหา พฤติกรรมการทำงานและทักษะการทำงานของวิศวกรชาวไทยประเด็นใดที่เป็นปัญหาสำคัญควรได้รับการแก้ไขมากที่สุด (ตอบ ได้หลายคำตอบ) 2. ท่านรู้หรือไม่ว่าทำไมปัญหาเหล่านั้นจึงเกิดขึ้น 3. ท่านมีข้อเสนอแนะเพื่อการลดปัญหาเหล่านั้นหรือไม่ หากผู้ให้ สัมภาษณ์มีหลายประเด็น ผู้วิจัยจะถามคำถามข้อที่ 2 และคำถามข้อที่ 3 สำหรับประเด็นถัดไปไล่ทีละประเด็นจนครบถ้วน ก่อนปิดสนทนาเปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและเป็นอิสระในประเด็นที่เกี่ยวข้อง สิ้นสุดการสัมภาษณ์ กล่าวแสดงความขอบคุณโดยกล่าวถึงความประทับใจที่ได้รับ กล่าวถึงคุณค่าของข้อมูลให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสียสละเวลาที่มีค่าให้ ผู้วิจัย ตลอดจนให้ความมั่นใจเกี่ยวกับความลับของข้อมูลและการนำข้อมูลไปใช้เสนอรายงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์ ชักถามข้อข้องใจ(ถ้ามี) และหากมีประเด็นใดขาดตกบกพร่องอาจขออนุญาตโทรสอบถามเพิ่มเติมในภายหลัง

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึก มาช่วยเสริมด้านการวิจัยเชิงปริมาณในด้านความเข้าใจและการตีความ กล่าวคือใช้ร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อเป็นข้อมูลเสริมความเข้าใจและช่วยตีความหมายผลที่ได้จากการวิเคราะห์เชิง ปริมาณ โดยผู้วิจัยเลือกผู้ให้สัมภาษณ์จากผู้ตอบแบบสอบถามตามความสมัครใจตามจำนวนที่กำหนดไว้

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นตอบและส่งกลับมาโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดย กำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้บริหารชาวญี่ปุ่น วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าร้อยละ 2. ข้อมูลความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทย วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3. ข้อมูลแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะเพิ่มเติมต่างๆ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิดรวมทั้งสัมภาษณ์เพิ่มเติมผู้ตอบ แบบสอบถามและสัมภาษณ์เจาะลึก สรุปด้วย Content Analysis โดยการแจกแจงด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ รวมทั้งวิเคราะห์เชิง คุณภาพจากผลการสัมภาษณ์เพิ่มเติมผู้บริหารชาวญี่ปุ่นเพื่อนำเสนอในส่วนข้อมูลที่ผลการวิจัยเชิงปริมาณไม่สามารถเข้าถึงได้ โดยวิเคราะห์เชิงตรรกะ อ้างอิงคำพูดหรือเรื่องราวจริงจากกลุ่มตัวอย่าง

4. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษาจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าผู้บริหารชาวญี่ปุ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายทั้งหมด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0 อายุผู้บริหารชาวญี่ปุ่นส่วนใหญ่ อายุ 41-49 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมาคืออายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.7 และอายุ 0-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.6 ตามลำดับ ระดับวุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นส่วนใหญ่ ปริญญาตรีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3. รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 มีมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 และอนุปริญญาหรือปวส จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตามลำดับ ตำแหน่งหน้าที่งานในปัจจุบันของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นส่วนใหญ่ ผู้จัดการฝ่ายหรือแผนก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมาคือผู้จัดการทั่วไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 และ ประธานบริษัทหรือ กรรมการบริหาร จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 ตามลำดับ ประสบการณ์ทำงานหลังจากจบการศึกษาจนถึงปัจจุบันของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นส่วนใหญ่ 16 - 30 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมาคือต่ำกว่า 16 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 และ สูงกว่า 30 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ตามลำดับ ประสบการณ์ทำงานในประเทศไทยของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นส่วนใหญ่ ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 รองลงมาคือ 3 - 5 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 และ สูงกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 ตามลำดับ วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ของวิศวกรชาวไทยในบริษัทของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในปัจจุบันส่วนใหญ่ ปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 87.8 รองลงมาคือ ปวส และ ปวช คิดเป็นร้อยละ 8.2 และ 4.1 ตามลำดับ

ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทย โดยรวม อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง มีค่า $\bar{x} = 3.02$ S.D. = 0.576 โดยทั้งด้านพฤติกรรมการทำงาน และ ด้านทักษะการทำงาน มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน คือมีค่า $\bar{x} = 3.02$ S.D. = 0.616 และ $\bar{x} = 3.02$ S.D. = 0.587 ตามลำดับ

ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทย เกี่ยวกับ พฤติกรรมการทำงานแยกตามประเด็นพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว มีค่า $\bar{x} = 2.67$ S.D. = 0.987 รองลงมาคือ การตรงต่อเวลา มีค่า $\bar{x} = 2.65$ S.D. = 0.779 การมีอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจหรือความกดดัน มีค่า $\bar{x} = 2.80$ S.D. = 0.889 คำนึงถึงผู้อื่นเสมอเมื่อการกระทำส่งผลต่อผู้อื่น มีค่า $\bar{x} = 2.84$ S.D. = 0.889 มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่า $\bar{x} = 2.88$ S.D. = 0.807 มีความผูกพันต่อองค์กร มีค่า $\bar{x} = 2.88$ S.D. = 0.726 ให้คำแนะนำแก่เพื่อนในการปรับปรุงงาน มีค่า $\bar{x} = 2.90$ S.D. = 0.823 ไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง มีค่า $\bar{x} = 2.92$ S.D. = 0.838 การเก็บความลับบริษัท มีค่า $\bar{x} = 2.96$ S.D. = 0.789 การช่วยเหลือพนักงานผู้อื่นในการแก้ปัญหา มีค่า $\bar{x} = 2.96$ S.D. = 0.865 มีความรู้สึกต้องพัฒนาบริษัท มีค่า $\bar{x} = 2.98$ S.D. = 0.803 ตามลำดับ

ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทย เกี่ยวกับ ทักษะการทำงานแยกตามประเด็นพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การคำนึงถึงภาพส่วนรวมบริษัท มีค่า $\bar{x} = 2.61$ S.D. = 0.759 รองลงมา คือ มีการตัดสินใจ การวางแผน การจัดการ มีค่า $\bar{x} = 2.65$ S.D. = 0.779 และ เข้าใจถึงวิธีการสร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับคน มีค่า $\bar{x} = 2.69$ S.D. = 0.769 คำนึงถึงความสัมพันธ์ของบริษัทกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก มีค่า $\bar{x} = 2.71$ S.D. = 0.842 การพัฒนาตนเอง มีค่า $\bar{x} = 2.94$ S.D. = 0.922 การรับรู้บทบาท ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ มีค่า $\bar{x} = 2.96$ S.D. = 0.815 มีทักษะการปฏิบัติงานทางวิชาชีพวิศวกรรม มีค่า $\bar{x} = 2.98$ S.D. = 0.777 ตามลำดับ

5. อภิปรายผล

จากการศึกษาผู้วิจัยได้พบประเด็นที่ควรค่าแก่การอภิปรายดังนี้ สมมติฐานที่ว่าความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต คำถามที่ว่าเมื่อเปรียบเทียบกับอดีต ความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทยเปลี่ยนแปลงไปตามสมมติฐานหรือไม่นั้น ผู้วิจัยเห็นว่าเปรียบเทียบได้ยาก เนื่องจากวรรณกรรมและงานวิจัยในอดีตมีกรอบการวิจัยที่แตกต่างจากงานวิจัยนี้

ผู้วิจัยพบว่าวรรณกรรมและงานวิจัยในอดีตมักเน้นอธิบายพฤติกรรมและลักษณะเด่นของคนไทยทั่วไปแบบกว้าง ไม่เน้นที่วิชาชีพใดวิชาหนึ่ง สำหรับความคิดเห็นของชาวญี่ปุ่นทั่วไปที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาของวิศวกรชาวไทยโดยตรง งานที่มีลักษณะเจาะลึกโดยเอากรอบเฉพาะเจาะจงมาใช้ในการประเมินพฤติกรรมยังไม่ค่อยมี งานวิจัยนี้จึงเสนอกรอบการวิจัยที่ศึกษาลักษณะความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทยที่ครอบคลุมเฉพาะเจาะจงมิติพฤติกรรมและมิติทักษะของวิศวกรชาวไทยอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง ข้อสังเกตความแตกต่างของวรรณกรรมและงานวิจัยในอดีตมีประเด็นอภิปรายผ่านมุมมองของรูปแบบวรรณกรรมและงานวิจัยที่ผ่านมาได้ดังนี้ วรรณกรรมและงานวิจัยที่ผ่านมาสามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่เน้นศึกษาลักษณะเด่นของคนไทย และกลุ่มที่เน้นศึกษาเพื่อเปรียบเทียบทัศนคติและอุปนิสัยระหว่างคนไทยกับคนญี่ปุ่น และเมื่อสังเกตจากปีที่งานวิจัยและวรรณกรรมเกิดขึ้น พบว่างานวิจัยและวรรณกรรมที่โดดเด่นเริ่มในปี ค.ศ.1987 ที่เน้นศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างคนไทยกับคนญี่ปุ่น และหลังจากนั้นจนถึงปี ค.ศ.1996 วงการวิชาการสนใจศึกษาเน้นลักษณะเด่นและลักษณะพิเศษของคนไทยในสายตาคณญี่ปุ่น และหลังจากปี ค.ศ.2001 จนถึงปี ค.ศ.2002 แนวทางการศึกษาเน้นเชิงเปรียบเทียบระหว่างคนไทยกับคนญี่ปุ่นอีกครั้ง จากนั้นช่วงปี ค.ศ.2003 ถึงปี ค.ศ.2008 ไม่ปรากฏงานวิจัยและวรรณกรรมโดดเด่นที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะเด่นของคนไทยหรือเปรียบเทียบระหว่างคนไทยกับคนญี่ปุ่น เมื่อเริ่มปีค.ศ.2009 ถึงปีค.ศ.2010 วงการวิชาการกลับมาสนใจศึกษาลักษณะเด่นของคนไทยอีกครั้ง และปีค.ศ.2011ถึงปีค.ศ. 2012 นักศึกษาย้อนกลับมาศึกษาเชิงเปรียบเทียบคนไทยกับคนญี่ปุ่นอีกครั้ง จากข้างต้นจะเห็นว่าวรรณกรรมและงานวิจัยที่ผ่านมาตั้งแต่ปีค.ศ.1987จนถึงปีค.ศ. 2012 เป็นงานที่เน้นศึกษาเปรียบเทียบลักษณะนิสัยระหว่างคนไทยกับคนญี่ปุ่นและศึกษาด้านลักษณะเด่นของคนไทยแบบกว้าง นอกจากนี้แล้ว งานวิจัยที่ผ่านมาที่มีกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาอยู่ที่กลุ่มคนไทยและพนักงานไทยแบบกว้างที่ไม่เจาะจงเฉพาะวิชาชีพใดวิชาอาชีพหนึ่ง

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่างานวิจัยนี้แตกต่างจากวรรณกรรมและงานวิจัยในอดีตอย่างชัดเจน ฉะนั้นการดำเนินการเปรียบเทียบกรอบการวิจัยที่แตกต่างกันจึงทำได้ยาก

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเห็นว่ายังพอทำการเปรียบเทียบได้โดยวิเคราะห์ประเด็นย่อยที่เป็นองค์ประกอบในตัวแปรต้นในด้านพฤติกรรมและทักษะของวิศวกรชาวไทยในกรอบการวิจัย อภิปรายได้ดังนี้

การตอบข้อสมมติฐานงานวิจัยที่กำหนดไว้ จากผลการวิจัย ผู้วิจัยพบว่าส่วนใหญ่ของด้านพฤติกรรมและทักษะของวิศวกรชาวไทยไม่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต แต่ข้อค้นพบนี้มีประเด็นอภิปรายผ่านมุมมองของประเด็นย่อยที่มีความโดดเด่นและมีนัยสำคัญ พบว่าผู้บริหารชาวญี่ปุ่นมีความพึงพอใจในระดับต่ำต่อพฤติกรรมของวิศวกรชาวไทยในเรื่อง “การใช้อารมณณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง” ในหัวข้อพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ของด้านพฤติกรรมในกรอบการวิจัย

ความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรไทย เรื่องการใช้อารมณณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง ซึ่งแตกต่างจากวรรณกรรมและงานวิจัยในอดีตที่กล่าวเสมอว่าคนไทยเป็นคนรักสนุก มองโลกในแง่ดี เป็นคนใจดี ร่าเริง ซึ่งหมายความว่าในอดีต คนไทยจะไม่ใช้อารมณณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง แต่งานวิจัยนี้ได้ผลตรงกันข้ามว่าวิศวกรชาวไทยเป็นคนโกรธง่ายเมื่อต้องพบกับปัญหาต่างๆ จึงมีคำถามว่าจะอธิบายปรากฏการณ์นี้ได้อย่างไร มีแง่มุมต่างๆ ที่ควรพิจารณาประกอบการอธิบายปรากฏการณ์นี้ ผู้วิจัยเห็นว่าปรากฏการณ์นี้อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นนโยบายรถยนต์คันแรกของรัฐบาลในปี 2555 ที่ส่งผลให้มียอดการจอร์รถตามนโยบายนี้ถึง 1,256,291 คัน เมื่อรวมกับรถยนต์ประเภทอื่นส่งผลให้รถยนต์โดยรวมรถยนต์สูงเป็น 2.8 ล้านคัน ทุกค่ายรถยนต์

จำเป็นต้องเพิ่มกำลังผลิตเต็ม100% และนโยบายส่งเสริมการผลิตรถยนต์ไฟฟ้าที่จะนำประเทศไทยสู่ Thailand 4.0 จากการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมยานยนต์ข้างต้นส่งผลให้โรงงานอุตสาหกรรมไม่สามารถผลิตส่งป้อนตลาดได้ทัน โรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ที่เกี่ยวข้องจึงต้องเร่งการผลิตโดยเพิ่มชั่วโมงทำงาน ทำงานเป็น 2 หรือ 3 กะเพื่อผลิตให้ได้มากที่สุดเท่าที่ทำได้ ตั้งแต่ปี 2555 เป็นต้นมา มีผลทำให้วิศวกรชาวไทยต้องทำงานในปริมาณที่มากขึ้น รับผิดชอบมากขึ้น เกิดเป็นความเครียด เมื่อเกิดปัญหาขึ้นกับการทำงาน วิศวกรชาวไทยจึงไม่มีความอดทนอดกลั้น และแสดงอาการโกรธออกมาอย่างชัดเจน ซึ่งแตกต่างจากในอดีตที่คนไทยจะยิ้มและพูดคุยกันได้ด้วยดี

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารชาวญี่ปุ่น มีข้อสังเกตที่น่าสนใจและเป็นข้อมูลที่โดดเด่นนำมาอภิปรายในงานวิจัยนี้ ประเด็นดังกล่าวคือประเด็นเรื่องการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมในหัวข้อทักษะด้านคน (Human skill) ของทักษะการทำงานของวิศวกรชาวไทยในกรอบการวิจัย แสดงว่าวิศวกรชาวไทยมีการทำงานเป็นทีมดีขึ้นกว่าในอดีต จึงมีคำถามว่าจะอธิบายปรากฏการณ์นี้อย่างไร มีแง่มุมต่างๆที่ควรพิจารณาประกอบการอธิบายปรากฏการณ์นี้ ผู้วิจัยเห็นว่าปรากฏการณ์นี้อาจเกิดจากการที่วิศวกรชาวไทยเห็นถึงประโยชน์จากการทำงานเป็นทีมมากขึ้นกว่าในอดีตจากการได้ฝึกอบรมในบริษัท สอดคล้องกับแนวคิดของ อิมามิ ที่กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมในประเทศไทย (Teamwork in Thailand) ว่า แม้ว่าคนไทยตั้งแต่อดีตที่มีความเป็นอัตตาสูง ซึ่งขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของญี่ปุ่นที่เน้นความเป็นกลุ่มเป็นสำคัญ การทำงานเป็นทีมของญี่ปุ่น เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน การทำงานเป็นทีมเป็นแรงกระตุ้นอย่างดีในการทำให้งานคืบหน้าไป แต่ปัจจุบันเมื่อพนักงานชาวไทยฟังหัวหน้าชาวญี่ปุ่นอธิบายประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมรวมทั้งได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง วิศวกรไทยก็ไม่ได้แค่เพียงทำตามอย่างผิวเผินเท่านั้น แต่ยังพยายามทำความเข้าใจประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมที่จะเกิดกับงานที่ทำอย่างแท้จริง วิศวกรชาวไทยพยายามทำความเข้าใจกับการทำงานเป็นทีมมากขึ้นกว่าในอดีต นอกจากนี้ พลลภา เห็นถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อองค์กร โดยกล่าวว่า แม้ในอดีตวิศวกรชาวไทยจะมีมุมมองที่ไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องของความเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม และกลับมีมุมมองว่าคนญี่ปุ่นให้ความสำคัญเรื่องทีมมากเกินไปจนทำให้บางครั้งการให้ความสำคัญเรื่องการตัดสินใจเป็นทีมก่อให้เกิดปัญหาความล่าช้าในการทำงาน แต่จากความเป็นจริงในปัจจุบัน ความสำคัญของการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม สามารถก่อให้เกิดการจัดตั้งคลังของผู้ผลิตชิ้นส่วน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การบริหารจัดการด้านคุณภาพ และการปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านคุณภาพระหว่างผู้ผลิตชิ้นส่วนด้วยกันได้ ซึ่งมีประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ประโยชน์ที่เห็นได้ชัดเหล่านี้ส่งผลให้วิศวกรชาวไทยสนใจในการเรียนรู้และฝึกฝนทักษะการทำงานเป็นทีมมากขึ้นกว่าในอดีต

6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่าผลจากการศึกษาแสดงความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต 2 ประเด็น คือ ประเด็นการใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง ในหัวข้อพฤติกรรมการค้าถึงผู้อื่น (Courtesy) ของด้านพฤติกรรมในกรอบการวิจัย โดยมีการเปลี่ยนแปลงไปในเชิงลบ ซึ่งหมายถึงผู้บริหารชาวญี่ปุ่นมีความพึงพอใจต่อวิศวกรชาวไทยในประเด็นดังกล่าวนี้ลดลงกว่าในอดีต และ ประเด็นการทำงานเป็นทีม ในหัวข้อทักษะด้านคน (Human skill) ของด้านทักษะของวิศวกรชาวไทยในกรอบการวิจัย มีการเปลี่ยนแปลงไปในเชิงบวก ซึ่งหมายถึงผู้บริหารชาวญี่ปุ่นมีความพึงพอใจต่อวิศวกรชาวไทยในประเด็นดังกล่าวนี้มากขึ้นกว่าในอดีต ผลการวิจัยที่ได้ ผู้วิจัยสรุปข้อเสนอแนะได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. วิศวกรชาวไทยควรสร้างจิตสำนึกในเรื่องหน้าที่พลเมือง โดยไม่ยึดถือแนวคิดที่ว่าหน้าที่พลเมืองจำกัดเฉพาะการเสียภาษีและการเลือกตั้ง แต่ควรต้องมีหน้าที่ “เรียนรู้” และ “ทำงาน” ตามแนวคิดสังคมญี่ปุ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และขยัน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเมื่อเกิดปัญหาต้องคำนึงเสมอว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องแก้ไขโดยไม่ใช้อารมณ์

2. วิศวกรชาวไทยควรสนใจในการเข้ารับการฝึกอบรมด้านวิชาชีพวิศวกรรมจากผู้ชำนาญเฉพาะทางจากญี่ปุ่น ด้าน กานวางแผน การควบคุม การดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ รู้จักใช้ PDCA รวมทั้งความรู้เฉพาะวิชาชีพวิศวกรรม ที่จำเป็นต่อ หน้าที่งานโดยการสนับสนุนจากบริษัท

3. วิศวกรชาวไทยควรสนใจฝึกฝนการเรียนรู้ด้วยตนเองจนเกิดความเคยชินเพื่อการพัฒนาความรู้ทักษะของตนเองใน ระยะเวลาโดยบริษัทให้การสนับสนุน

4. วิศวกรชาวไทยควรสอนงานวิศวกรรุ่นน้องด้วยความเต็มใจ หรือ โดยทางบริษัทจ่ายเบี้ยพิเศษ(Incentive) กระตุ้น วิศวกรรุ่นพี่ให้ดำเนินการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำแก่วิศวกรรุ่นน้อง ซึ่งถือเป็นการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) เรื่องบุคลากรชำนาญงานภายในบริษัทที่อาจขาดแคลนในอนาคต

5. วิศวกรชาวไทยควรเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อการเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรไทยในอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ เพื่อนำผลวิจัยมา เปรียบเทียบผลระหว่างอุตสาหกรรมที่แตกต่าง

2. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อตำแหน่งงานอื่น เช่น บัญชี จัดซื้อ บุคคล เพื่อนำผลวิจัย มาเปรียบเทียบกับผลระหว่างตำแหน่งงานที่แตกต่าง

3. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารในมิติอื่นที่นอกเหนือจากพฤติกรรมการทำงานและทักษะการทำงาน

4. ควรศึกษาประเด็นต่อเนื่องเช่นเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของวิศวกรชาวไทย ปัจจัยที่มีผลต่อ พฤติกรรมการใช้อารมณ์เมื่อมีข้อขัดแย้งของวิศวกรชาวไทย ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเรียน MBA ของวิศวกรชาวไทย เป็นต้น

7. เอกสารอ้างอิง

กองความร่วมมือการลงทุนต่างประเทศ. (2560). สถิติการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศรายเดือนสะสม ปี 2559 (มกราคม-ธันวาคม). กรุงเทพฯ: คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน.

กาญจนา นุ้ใจกอง. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ระดับ ปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2543). รายงานสัมพันธ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิญญูชน.

ขุนทอง อินทร์ไทย. (2530). คนไทยกับคนญี่ปุ่นใครจะ.....กว่ากัน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พิทยาการ.

คมสรร์ ผลานิสงค์. (2548). การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม แม่พิมพ์ในเขตกรุงเทพ วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ชัยวัฒน์ บุญคิวนนท์. (2533). ความต้องการของสถานประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษา จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี. อุดรธานี: งานวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี. สาขา ฤ โภคิน. 2547. บัณฑิตที่ภาคอุตสาหกรรมต้องการ. วารสารสวนดุสิต. ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (มกราคม-เมษายน).

ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2544). การประเมินค่างานและการประเมินพนักงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณรงค์ สมบัติใหม่. (2537). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานประเภทช่างอุตสาหกรรมที่โรงงานอุตสาหกรรมต้องการ ศึกษาเฉพาะกรณีนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ (ลำพูน). วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ณัฐริกา เจยาคม. (2551). พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา.ปริญญาานิพนธ์ กศ. ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ดวงใจ เขมวรัตน์. (2550). ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานประกอบการต่อคุณลักษณะของบัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. งานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ถนัด สุวรรณภูมิ. (2549). การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตภาคตะวันออก วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม.
- ทิม คีลี และ สุนันทา เสี่ยงไทย. (2552). วัฒนธรรมและการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น- การทำงานกับบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพพงษ์ วงศ์ไชยา. (2549). การศึกษาความคิดเห็นของผู้จัดการที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิทยาศาสตร์จัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- บัญญัติ สุกรารวิทย์. (2530). การบริหารของบริษัทญี่ปุ่น –ประสบการณ์จากนักบริหารระดับกลาง. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- บัญชา ชุมทสวัสดิกุล. (2555). นวัตกรรมอุตสาหกรรมยานยนต์. กรุงเทพฯ: อินสปายร์.
- บริษัท ศูนย์วิจัยกลไกไทย จำกัด. (2555). ปีทองอุตสาหกรรมรถยนต์ไทย เศรษฐกิจติดดิน ข่าวสดรายวัน วันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2555 ปีที่ 22 ฉบับที่ 8047
- ปราโมทย์ บุญเลิศ. การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผู้พันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดอุดุนิยมวิทยา. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2529). การวิจัยประเมินผลหลักการและกระบวนการ. กรุงเทพฯ: การพิมพ์พระนคร.
- พลลภา ปิตินันต์. สัมพันธ์ไทยญี่ปุ่น แตกต่างไม่แตกแยก (I & IV). สาขาการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล for Quality (Aug and Nov 2009) ปีที่ 16 ฉบับที่ 142 และ ฉบับที่ 145, 2009. ค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2555 จาก [http://inside.cm.mahidol.ac.th/bm/attachments/149_Thai-Japan%20\(V\).pdf](http://inside.cm.mahidol.ac.th/bm/attachments/149_Thai-Japan%20(V).pdf)
- พิบูล ทีปะपाल. (2550). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- แพรวภัทร ยอดแก้ว. (2556). การพัฒนาพลเมืองอาเซียนและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. สัมมนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2556.
- พุง ม่วงเงิน. (2546). การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง. 2546.
- มุกดา ศรีรงค์. (2540). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2540). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- ยรรยง ชันแข็ง. (2545). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ด้านบริหารธุรกิจ ตามความต้องการของผู้ประกอบการ ในจังหวัดร้อยเอ็ด. รายงานการศึกษาปัญหาพิเศษ มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รังสรรค์ เลิศในสัตย์. (2554). การบริหารสไตล์ญี่ปุ่น. กรุงเทพฯ : โปสต์ พับลิชชิ่ง แปลจาก Imai Hiroshi. 2011. Business Protocol in Thailand. Japanese Chamber of Commerce, Bangkok.
- ลัดดา พิริยธนาลัย. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ลาวัลย์ พร้อมสุข. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การกับความพึงพอใจในงานและผล การปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทมีนิแบ(ประเทศไทย).**กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ล้วน สายยศ และอังคณาสายยศ. (2538). **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรินทร์ ววงค์ และ วีรวรรณ วชิรติลก. (2544). **เปรียบเทียบทัศนคติคนไทยกับคนญี่ปุ่นที่เหมือนกัน.** วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปี 1 ฉบับที่ 1 ม.
- วีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. (2526). **บริหารงานแบบญี่ปุ่น.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อิมเมจ หน้า 126.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2556). **การบริหารการตลาดยุคใหม่.** กรุงเทพฯ: บริษัทวิสิทธิ์พัฒนาจำกัด, 2546.สพศ. เอกสาร Profile ภาคอุตสาหกรรม “อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน” หน้า ๖-7 ค้นเมื่อ 22 มกราคม 2556 จาก www.nesdb.go.th/portals/อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน.pdf
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัด กระทรวงพาณิชย์. **สินค้าส่งออก 15 อันดับแรกของไทย.** (2559). ค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2560 จาก <http://tradereport.moc.go.th/Report/Default.aspx?Report=MenucomTopNCountry&Option=1&Lang=Th&ImExType=1>
- สฎายุ ธีระวงษ์ตระกูล. (2547). **การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ อย่างยั่งยืน.** วารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 เดือน มิถุนายน-ตุลาคม 2547.
- สุชาญ โภคิน. (2547). **บัณฑิตที่ภาคอุตสาหกรรมต้องการ.** วารสารสวนดุสิต. ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (มกราคม-เมษายน). สพศ. (2556). **เอกสาร Profile ภาคอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน.** ค้นเมื่อ 22 มกราคม 2556 จาก www.nesdb.go.th/portals/0/.../อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน.pdf
- สภาวิศวกร. (2556) ค้นเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2556 จาก http://www.coe.or.th/e_engineers/aboutus.php
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. ค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2560 จาก <http://www.industry.go.th>
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. (2548). **แนวทางพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency.** กรุงเทพฯ: ศิวพัฒนา อินเตอร์พรินทร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2548). **Competency Dictionary.** กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- อริสรา ปาดแมน. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายกับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท รองเท้าบาจา แห่งประเทศไทย จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เอกสิทธิ์ ลิ้มสุวรรณ. (2556). **ทักษะในวิชาชีพวิศวกรรม.** สภาวิศวกร ค้นเมื่อ 20 มกราคม 2556 จาก http://www.coe.or.th/_coe/_download/training/t_3.pdf
- Albanese, R. (1981). **Managing: Toward accountability for performance.** 3rd ed. Homewood IL: Richard D. Irwin.
- Baruch, B. (1968). **New ways in discipline.** New York: Randon House.
- Beach, S. (1975). **Personnel: The management of people at work.** 3rd ed. New York: Macmillan.
- Chikanori Saito. (2009). **Thai Jin to Nihonjin (คนไทยกับคนญี่ปุ่น).** Tokyo: Gakuseisha Press.
- Cronbach, Lee J. (1970). **Essential of Psychology Testing.** 3rd ed. New York : Harper and Rowm.
- Deshpande,S,W. (2002). ค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2555 จาก<http://www.indiaonline.com>
- Greenberg, J. & Baron, R.B. (1997). **Behavior in organizations.** 5th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Wendell, French L. (1974). **Human Resources Management.** New York: Houghton Mifflin Company.

- Japanese Labour Institute. (1988). **Thai no Roudou Jiyou(สภาพแรงงานของไทย)**. Tokyo: Japanese Labour Institute Press.
- J.Kuwano and J. Onishi. (2012). **Thai chuzai no Taji nyumon (ความรู้พื้นฐานประเทศไทยสำหรับผู้ย้ายมาประจำประเทศไทย)**. Tokyo: Rengo Shuppan.
- MGR ONLINE ข่าวการเมือง. ค้นเมื่อ 5 เมษายน 2560 จาก <http://www.mgrounline.com>
- Mogome Yasuo and Akagi Osamu. (1996). **Thai Business Bunka Ron(ทฤษฎีวัฒนธรรมธุรกิจไทย)**. Tokyo: Kokusai Gogaku Sha.
- Mogome Yasuo and Kuroda Takenosuke. (1995). **Thai Toshi de Shippaishinai Hou (วิธีไม่เกิดความล้มเหลวจากการลงทุนไทย)**. Tokyo: Nikkan Kogyo Shinbun Sha.
- Organ, D.,W.& Konovsky,M. (1989). **Cognitive Versus Affective Determinats of Organizational Citizenship Behavior**. Journal of Applied Psychology.74 (February)
- Rubin and Rubin. (1995). อ่างใน สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ. (2547). **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ-การวิจัยปัญหาปัจจุบันและการวิจัยอนาคต**. กรุงเทพฯ: เฟื่องฟ้าพริ้นติ้ง
- Sakura Institute of Research, Center for Pacific Business Studies. (1996). **Thai de Jigyō Tenkai (การพัฒนาธุรกิจในประเทศไทย)** thaiheisha.
- Suehiro Akira. (2010). **Thaijin to Hataraku (ทำงานกับคนไทย)** แปลจาก Working With The Thais A guide to Managing in Thailand by Henry Holmes and Suchada Tangtongtavy (1995).Tokyo: Tai Hei Press.
- Stephen P.Robbins. (2005). **Organizational Behavior**. New York: Pearson Education Prentice Hall.
- Urmila,R.&Parlikar,M.,S. (2555). ค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2555 จาก <http://www.worktrauma.org>