

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยได้มีการขยายตัวในภาคอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว เนื่องจากรัฐบาลส่งเสริมให้ต่างชาติเข้ามาลงทุน ชาติดีที่เข้ามาลงทุนมากเป็นอันดับ 1 คือ ญี่ปุ่น ซึ่งมีจำนวนที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่จดทะเบียนกับกระทรวงพาณิชย์มากกว่า 3,000 บริษัท โดยมีสัดส่วนบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็กถึงร้อยละ 70 (ธำรง อุดมไพจิตรกุล, 2549) และมีแนวโน้มว่าจะมีบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็กจากญี่ปุ่นเข้ามาลงทุนในประเทศเพิ่มขึ้นอีก

สาเหตุที่ญี่ปุ่นเข้ามาลงทุนในไทยเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจ (ปี 2543) เพราะความจำเป็นที่จะต้องย้ายฐานการผลิตตามบริษัทที่เป็นคู่ค้าของตน เพื่อรักษาฐานลูกค้าไว้ เมื่อบริษัทขนาดใหญ่โดยเฉพาะบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ผู้ผลิตยานยนต์ขยายกำลังการผลิตในประเทศไทย มีเป้าหมายเพื่อการส่งออกไปยังภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลก ความต้องการสินค้าและบริการที่มีคุณภาพได้มาตรฐานก็ย่อมเพิ่มขึ้นตามมา ความต้องการสินค้าและบริการมีมากขึ้น จึงนำมาสู่การย้ายฐานการผลิตของบริษัทผู้จัดจำหน่ายและผลิตวัตถุดิบของผู้ผลิตขนาดใหญ่ขึ้นๆ ตามมาด้วย

สำหรับอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยตั้งแต่ปี 2543 เป็นต้นมา ได้มีการขยายการลงทุนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้รัฐบาลให้การสนับสนุนเพื่อผลักดันอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ให้เป็น 1 ใน 5 ของอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ อีกทั้งสำนักงานส่งเสริมการลงทุนมีนโยบายส่งเสริมการลงทุนในด้านการวิจัยและพัฒนา เพื่อพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นฐานการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และการส่งออกที่สำคัญ ทำให้อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ที่เป็นบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทของไทย มีการแข่งขันกันสูง และมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง ทั้งระบบการบริหารงาน วัตถุดิบ เทคโนโลยี เงินทุน ตลอดจนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ณรงค์วิทย์ แสงทอง, 2547)

การที่ญี่ปุ่นมองประเทศไทยเป็นประเทศที่เหมาะสมแก่การลงทุนด้านยานยนต์และชิ้นส่วนนั้น มีองค์ประกอบหลายด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งประเทศไทยมีความพร้อมในส่วนนี้อย่างเต็มเปี่ยม (ธำรง อุดมไพจิตรกุล, 2549) แต่มีปัญหาหลักที่เกิดขึ้นระหว่างการร่วมทุนของบริษัทไทยกับญี่ปุ่น ดังที่ จูทา เทียนไทย (2547, หน้า 450-457) ได้สรุปปัญหาในการทำงานระหว่างชาวไทยกับชาวญี่ปุ่น ได้แก่ ปัญหาด้านภาษา ความไม่จริงใจในการถ่ายทอดเทคโนโลยี การควบคุมอย่างเข้มงวดของผู้บริหารชาวญี่ปุ่น คนญี่ปุ่นจะ

ปรึกษากับคนญี่ปุ่นกันเอง ไม่ค่อยฟังความคิดเห็นของคนไทย คนญี่ปุ่นมองว่าคนไทยไม่มีความ
เก่งที่ญี่ปุ่นต้องการ คนญี่ปุ่นนิยมสั่งงานด้วยวาจาแทนลายลักษณ์อักษร ทำให้เกิดปัญหาในการ
ติดต่อสื่อสาร พนักงานชาวไทยมีการย้ายออกจากงานบ่อย ชอบทำธุรกิจส่วนตัวในเวลาทำงาน
ความจงรักภักดีต่อบริษัทมีน้อย พนักงานไทยไม่ชอบที่จะขอคำปรึกษาจากพนักงานที่มีอาวุโส
ไม่ค่อยพูดคุยกันถึงปัญหาเกี่ยวกับงาน แต่เมื่อเกิดปัญหาเสียหายขึ้นแล้วจึงจะมีการรายงานให้
ผู้บริหารทราบ อีกปัญหาหนึ่งคือ คนไทยมองว่าญี่ปุ่นทำงานอย่างเต็มที่เพื่อด้ยักดวงผลประโยชน์
กลับไปให้บริษัทแม่ที่ประเทศญี่ปุ่น

เกรียงศักดิ์ นิธิพัฒนาศัย (2544) ศึกษาพฤติกรรมของคนไทยที่ทำงานร่วมกับ
ชาวต่างชาติ พบว่า คนไทยไม่รักษาเวลา ไม่สามารถโต้ตอบได้อย่างเหมาะสม ไม่ตรงไปตรงมา
กับเจ้านาย มีกำแพงภาษาและวัฒนธรรม เพิกเฉยต่องาน ไม่ทำตามกระบวนการและขั้นตอน
เล่นมากกว่าทำงาน มีข้อแก้ตัวตลอดเวลา ผู้ร่วมงานชาวต่างชาติมองว่า คนไทยมีจุดอ่อนที่ควร
ปรับปรุง เช่น การบริหารเวลา ไม่คิดวิธีทำงานเอง ไม่รู้จักยืดหยุ่น ล้มเหลวในการแยกแยะเรื่อง
ส่วนตัวกับเรื่องงานออกจากกัน ไม่พยายามทำงานอย่างสุดความสามารถ ไม่ยอมรับการ
เปลี่ยนแปลง ยึดติดอยู่กับวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ ทำงานแบบเป็นฝ่ายรับมากกว่าเป็นฝ่ายรุก ไม่
มองการณ์ไกล และขาดความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน
ไทยระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร ในบริษัทญี่ปุ่นที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เพื่อให้ทราบทัศนคติ
แนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงาน ของพนักงานทั้งสองระดับ เพราะ
พนักงานทั้งสองระดับดังกล่าว มีสถานะด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
ที่แตกต่างกัน ดังนั้น การศึกษาวิจัยวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานไทย จึงมีความสำคัญและ
เป็นประโยชน์แก่การแก้ไขปัญหาวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทญี่ปุ่น และเป็น
ประโยชน์ในการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ให้เหมาะสมกับ
สภาพแวดล้อมขององค์กร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานไทยระดับปฏิบัติการและพนักงานระดับ
บริหารในบริษัทญี่ปุ่นที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานไทยในระดับปฏิบัติการกับ
พนักงานระดับบริหาร ในบริษัทญี่ปุ่นที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
จังหวัดชลบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบทัศนคติเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานไทย ในบริษัทญี่ปุ่นที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. ทำให้ทราบความแตกต่างของวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานไทย ระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานระดับบริหาร ในบริษัทญี่ปุ่นที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
3. เป็นข้อมูลให้ฝ่ายบริหารนำจุดอ่อนและจุดแข็งของวัฒนธรรมการทำงาน ของพนักงานไทยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทญี่ปุ่น

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การศึกษานี้มุ่งเน้นศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทญี่ปุ่นที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในด้านการงานเป็นทีม การทำงานด้วยความขยันขันแข็ง การทำงานด้วยความรับผิดชอบ การทำงานด้วยความประณีต และการตรงต่อเวลา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานระดับบริหารที่ปฏิบัติงานในบริษัทญี่ปุ่นที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 76 แห่ง
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานระดับบริหาร ที่ปฏิบัติงานในบริษัทญี่ปุ่นที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 5 แห่ง โดยสุ่มเลือกจากประชากรในบริษัทที่เป็นบริษัทขนาดใหญ่ มีจำนวนพนักงาน 200 คน ขึ้นไป และเป็นบริษัทชั้นนำเป็นที่รู้จักกันทั่วไป

กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

วัฒนธรรมการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้ อันเนื่องจากการที่สมาชิกรับถ่ายทอดกันไปด้วยการสั่งสอน อบรม ทั้งทางตรงและทางอ้อม

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานไทยในบริษัทญี่ปุ่นที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ทำงานในสายการผลิต ประกอบ ตกแต่งชิ้นงาน ควบคุมเครื่องจักร บรรจุสินค้า จัดส่งสินค้า และซ่อมบำรุง เครื่องจักรอุปกรณ์ต่าง ๆ

พนักงานระดับบริหาร หมายถึง พนักงานไทยในบริษัทญี่ปุ่นที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ทำหน้าที่ในการรับนโยบาย กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วางแผนงาน ตรวจสอบแผนงาน บังคับบัญชา และให้คุณให้โทษพนักงาน

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การกระทำที่แสดงถึงความมีส่วนร่วมต่อกลุ่ม การใช้สติปัญญาและความคิดเห็น รวมถึงกำลังกาย การยอมรับเสียงส่วนใหญ่ของทีมเป็นที่ตั้ง และการมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับทีมได้อย่างสันติ

การทำงานด้วยความขยันขันแข็ง หมายถึง การกระทำที่แสดงถึงความตั้งใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการทำงาน และมีความอดทนต่อการทำงานต่อเนื่องเป็นเวลาหลาย ๆ ชั่วโมงติดต่อกันได้อย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย

การทำงานด้วยความรับผิดชอบ หมายถึง การกระทำที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยไม่มีการควบคุม สั่งการ หรือตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา ในระหว่างการทำงาน แต่ได้ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

การทำงานด้วยความประณีต หมายถึง การกระทำที่แสดงถึงความละเอียด รอบคอบ มีความระมัดระวังอยู่ตลอดเวลา มีข้อบกพร่องเกิดขึ้นน้อยที่สุด การทำงานจะถูกตรวจสอบจากผู้ปฏิบัติตลอดเวลาจนไม่มีข้อผิดพลาดที่เกิดซ้ำ

การตรงต่อเวลา หมายถึง การกระทำที่แสดงถึงการใช้เวลาที่เหมาะสมสัมพันธ์กับการทำงาน รู้จักรักษาเวลาเข้างาน เวลาพัก ตลอดจนการนัดหมายต่าง ๆ ตรงตามเวลาที่กำหนด