# เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติและด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่ส่งต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนามผ่านมุมมองหัวหน้างานชาวญี่ปุ่น

พีรมน มีขันหมาก

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2564

# COMPARISON OF SATISFACTION IN SKILLS OF FOREIGN TECHNICAL INTERN TRAINEES AND JAPANESE WORK CULTURE THAT CONTRIBUTES TO THE QUALITY OF WORK OF THAI AND VIETNAMESE TECHNICAL INTERN TRAINEES THROUGH THE PERSPECTIVE OF JAPANESE SUPERVISORS

Piramon Meekhanmark

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program
in Japanese Business Administration
Graduate School
Thai-Nichi Institute of Technology
Academic Year 2021

| | |
|---|---|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติและด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่ส่งต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนามผ่านมุมมองหัวหน้างานชาวญี่ปุ่น |
| โดย | พีรมน มีขันหมาก |
| สาขาวิชา | บริหารธุรกิจญี่ปุ่น |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญญาดา นาสมบูรณ์ |

---

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต สุขเจริญพงษ์)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤช จรินโท)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์รังสรรค์ เลิศในสัตย์)

..... กรรมการ
(ดร. เอิบ พงบุหงอ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญญาดา นาสมบูรณ์)

พีรมน มีขันหมาก : เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติและด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่ส่งต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนามผ่านมุมมองหัวหน้างานชาวญี่ปุ่น. อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญญาดา นาสมบูรณ์, 362 หน้า.

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เปรียบเทียบอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านทักษะของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยกับเวียดนาม 2. เปรียบเทียบอุตสาหกรรมส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยกับเวียดนาม 3. ศึกษาทักษะส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยกับเวียดนามโดยอุตสาหกรรมเป็นตัวแปรหุ่น และ 4. วัฒนธรรมการทำงานส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยกับเวียดนามโดยอุตสาหกรรมเป็นตัวแปรหุ่น ใช้แบบสำรวจจากหัวหน้างานชาวญี่ปุ่น 12 คน และใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากหัวหน้างานชาวญี่ปุ่น 559 คน ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุแบบมีตัวแปรหุ่น

ผลการวิจัยพบว่า 1) อุตสาหกรรมเหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ ก่อสร้าง และอื่นๆ ส่งผลต่อความพึงพอใจด้านทักษะของผู้ฝึกงานชาวไทยและเวียดนามแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

และพบว่า 2) อุตสาหกรรมเหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ ก่อสร้าง และอื่นๆ ส่งผลต่อความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมการทำงานของผู้ฝึกงานชาวไทยและเวียดนามแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

และพบว่า 3) ทักษะด้านการสื่อสาร ด้านภาษาญี่ปุ่น ด้านความกระตือรือร้น ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความรู้พื้นฐาน ด้านสามัญสำนึก ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความร่าเริงส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนาม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 $\hat{Z}$ ไทย = 0.121(การสื่อสาร) + 0.342(ภาษาญี่ปุ่น) + 0.088(ความกระตือรือร้น) + 0.099(ความน่าเชื่อถือ) + 0.155(ความรู้พื้นฐาน) - 0.099(สามัญสำนึก) + 0.140(มนุษยสัมพันธ์) + 0.120(ความร่าเริง) และ $\hat{Z}$ เวียดนาม = 0.154(การสื่อสาร) + 0.348(ภาษาญี่ปุ่น) - 0.145(ความกระตือรือร้น) + 0.083(ความน่าเชื่อถือ) + 0.152(สามัญสำนึก) + 0.088(มนุษยสัมพันธ์) + 0.131(ความร่าเริง)

และยังพบว่า 4) วัฒนธรรมการทำงานด้านการโฮเรนโซ ด้านการทักทาย ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการตรงต่อเวลา และด้านความรู้ในวัฒนธรรม ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนาม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 $\hat{Z}$ ไทย = 0.092(การโฮเรนโซ) + 0.192(การทักทาย) - 0.092(การทำงานเป็นทีม) + 0.392(การตรงต่อเวลา) + 0.268(ความรู้ในวัฒนธรรม) และ $\hat{Z}$ เวียดนาม = 0.343(การโฮเรนโซ) + 0.064(5ส) + 0.124(การทำงานเป็นทีม) + 0.216(การตรงต่อเวลา) + 0.280(ความรู้ในวัฒนธรรม)

บัณฑิตวิทยาลัย ลายมือชื่อนักศึกษา .....
สาขาวิชา บริหารธุรกิจญี่ปุ่น ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....
ปีการศึกษา 2564

PIRAMON MEEKHANMARK : COMPARISON OF SATISFACTION IN SKILLS OF FOREIGN TECHNICAL INTERN TRAINEES AND JAPANESE WORK CULTURE THAT CONTRIBUTES TO THE QUALITY OF WORK OF THAI AND VIETNAMESE TECHNICAL INTERN TRAINEES THROUGH THE PERSPECTIVE OF JAPANESE SUPERVISORS. ADVISOR : ASST.PROF.DR.BOONYADA NASOMBOON, 362 PP.

The objective of this study is to 1. Comparison of satisfaction on skills of Thai and Vietnamese technical trainees in different industries. 2. Comparison of satisfaction on working cultures of Thai and Vietnamese technical trainees in different industries. 3. Study The skills affecting the quality of work of Thai and Vietnamese technical intern trainees. And 4. Study the work culture affecting the quality of work of Thai and Vietnamese technical intern trainees. The sample group consisted of 559 people using questionnaires to collect data. The statistics used consisted of mean, standard deviation, percentage, and multiple regression analysis.

The results of the study were as follows: 1) Steel industry - auto parts, construction industry, and other industries There was a difference in satisfaction toward the skills of Thai and Vietnamese technical trainees with statistical significance of 0.05 levels. 2) Steel industry - auto parts, construction industry, and other industries There was a difference in satisfaction toward the work culture of Thai and Vietnamese technical trainees with statistical significance of 0.05 levels. 3)Skills in communication, Japanese, enthusiasm, credibility, general knowledge, common sense, human relations and cheerfulness had affected the quality of work of Thai and Vietnamese technical intern trainees with statistical significance of 0.05 levels. $\hat{Z}_{Thai}$ = 0.121(communication) + 0.342(Japanese) + 0.088(enthusiasm) + 0.099(reliable) + 0.155(general knowledge)- 0.099(common sense)+ 0.140(human relations) + 0.120(cheerfulness). And $\hat{Z}_{Vietnamese}$ = 0.154(communication) + 0.348(Japanese) - 0.145(enthusiasm) + 0.083(reliable) + 0.152 (common sense) + 0.088(human relations) + 0.131(cheerfulness). 4) Work culture in Horenzo, greeting, teamwork, punctuality and knowledge of Japanese culture had affected the quality of work of Thai and Vietnamese technical intern trainees with statistical significance of 0.05 levels. $\hat{Z}_{Thai}$ = 0.092(Horenzo) + 0.192(greeting) - 0.092(teamwork) + 0.392 (punctuality) + 0.268(knowledge of Japanese culture). And $\hat{Z}_{Vietnamese}$ = 0.343(Horenzo)+ 0.064(5S)+ 0.124(teamwork)+ 0.216(punctuality)+ 0.280(knowledge of Japanese culture and rules).

Graduate School Student's Signature……
Field of Study Business Japanese Advisor's Signature……
Academic Year 2021

# กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดีได้ก็ด้วยความเสียสละ ความอนุเคราะห์ และกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญญาดา นาสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยและกรุณาเสียสละเวลานับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ในการให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจนติดตามการทำวิจัย รวมไปถึงตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤช จรินโท ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์รังสรรค์ เลิศในสัตย์ และดร.เอิบ พงบุหงอ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ร่วมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและให้คำแนะนำที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาและการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้ ศาสตราจารย์ ดร.เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฏ์ ประธานสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRDI) และที่ปรึกษากรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรวินท์ เขมะพันธุ์มนัส ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ กรรมการบริหารศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง จ.ตรัง และดร.กฤษดา เชียรวัฒนสุข รองคณบดีฝ่ายวิจัย พัฒนาและบริการวิชาการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ขอขอบคุณ บริษัทจัดหางานเอกชนที่ได้รับอนุญาตอย่างถูกต้องตามกฎหมายทั่วประเทศที่ให้ความอนุเคราะห์ในการประสานงานส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารและหัวหน้างานชาวญี่ปุ่นและผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ฝึกงานอยู่ ณ ประเทศญี่ปุ่นซึ่งเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลงานวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ทุกท่านที่ได้ให้วิชาความรู้ คำแนะนำ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยและเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับขั้นตอนในการดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ให้แก่ผู้วิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ เพื่อนร่วมงาน ลูกศิษย์ และมิตรสหาย รวมถึงครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความเมตตาและการสนับสนุนที่ดีตลอดมาจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

หากมีข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดในส่วนใดเกิดขึ้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้เพียงผู้เดียวและจะขอปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

พีรมน มีขันหมาก

# สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญ ..... ช
สารบัญตาราง ..... ฌ
สารบัญรูป ..... ถ

บทที่

1 บทนำ ..... 1
สภาวะความเป็นมา แนวทางเหตุผลและปัญหา ..... 1
ความมุ่งหมายของการวิจัย ..... 7
สมมติฐานของการวิจัย ..... 8
ขอบเขตของการวิจัย ..... 8
กรอบแนวคิดในการวิจัย ..... 10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ..... 12
นิยามคำศัพท์ ..... 12

2 หลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถ ..... 17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ..... 43
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ..... 63
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ ..... 75
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 84

3 วิธีดำเนินการวิจัย ..... 88
กระบวนการในการทำวิจัย ..... 88
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ..... 89
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ..... 92
การเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 103

# สารบัญ (ต่อ)


| บทที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 3 | การวิเคราะห์ข้อมูล | 105 |
| | สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 105 |
| 4 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 108 |
| | สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 110 |
| | สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร | 110 |
| | ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | 111 |
| | ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา | 114 |
| | ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน | 168 |
| | ผลการทดสอบสมมติฐาน | 178 |
| | ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 และ 4 | 217 |
| 5 | บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 239 |
| | สรุปผลการวิจัย | 239 |
| | อภิปรายผลการวิจัย | 269 |
| | ข้อเสนอแนะ | 277 |
| บรรณานุกรม | | 281 |
| ภาคผนวก | | 299 |
| | ภาคผนวก ก. แบบสอบถามฉบับภาษาไทย - ภาษาญี่ปุ่น | 300 |
| | ภาคผนวก ข. ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 318 |
| | ภาคผนวก ค. หนังสือเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจ แบบสำรวจและแบบสอบถาม ฉบับภาษาญี่ปุ่น | 328 |
| | ภาคผนวก ง. จดหมายเรียนเชิญตัวแทนบริษัทจัดหางานฯ – แบบสำรวจ ฉบับภาษาไทย จดหมายเรียนเชิญตัวแทนกลุ่มอุตสาหกรรมญี่ปุ่น - แบบสำรวจฉบับภาษาญี่ปุ่น | 330 |
| | ภาคผนวก จ. หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินแบบสอบถามและ แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 338 |
| ประวัติย่อผู้วิจัย | | 362 |

# สารบัญตาราง


| ตาราง | | หน้า |
|---|---|---|
| 1 | สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะและขีดความสามารถ (Competency) | 23 |
| 2 | ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นมีความต้องการ (สำรวจโดยบริษัท Disco ประเทศญี่ปุ่น) | 36 |
| 3 | ทักษะหลักที่นายจ้างต้องการ | 38 |
| 4 | สรุปนิยามของทักษะหลักที่นายจ้างต้องการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิจัย | 39 |
| 5 | เปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโออุจิ | 50 |
| 6 | สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น | 61 |
| 7 | สรุปนิยามของวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิจัย | 62 |
| 8 | สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Employee Performance) | 69 |
| 9 | สรุปนิยามของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (คุณภาพงาน) ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิจัย | 70 |
| 10 | การเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทรรศนะที่แตกต่างกัน | 81 |
| 11 | สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความพึงพอใจ | 84 |
| 12 | กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บแบบสอบถาม | 91 |
| 13 | ผลสรุปแบบสอบถามตัวแทนนายจ้าง หัวหน้างานชาวญี่ปุ่น | 93 |
| 14 | ข้อคำถามของแต่ละตัวแปรที่ศึกษา | 97 |
| 15 | ผลการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถาม | 101 |
| 16 | ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจำนวน 30 ตัวอย่าง | 103 |
| 17 | รายละเอียดการตอบกลับของแบบสอบถาม | 104 |
| 18 | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ | 112 |
| 19 | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ | 112 |
| 20 | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร | 112 |
| 21 | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน | 113 |
| 22 | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะอุตสาหกรรมของบริษัทต้นสังกัด | 113 |

# สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

23 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ..... 115

24 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ n=245 ..... 116

25 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง n=226 ..... 118

26 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตร n=22 ..... 119

27 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ n=16 ..... 121

28 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ n=11 ..... 122

29 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร n=39 ..... 124

30 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ..... 126

31 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความร่าเริง (BNS) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ..... 128

# สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

32 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ..... 130

33 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ..... 132

34 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ..... 134

35 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ..... 136

36 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ..... 138

37 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี (RPC) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ..... 140

38 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ..... 142

39 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ..... 144

40 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ..... 146

41 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ n=245 ..... 147

# สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

42 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง n=226 ..... 148

43 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตร n=22 ..... 149

44 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ n=16 ..... 150

45 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ n=11 ..... 151

46 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร n=39 ..... 153

47 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ..... 154

48 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ..... 156

49 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ..... 158

50 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) ระหว่าง ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ..... 160

51 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ..... 162

# สารบัญตาราง (ต่อ)


ตาราง หน้า

52 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทักทาย (AST) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ..... 164

53 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ..... 166

54 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิค (CLT) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ..... 167

55 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ..... 169

56 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ..... 172

57 การตรวจสอบการแจงแจงแบบปกติของข้อมูลของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนาม ..... 176

58 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนามแต่ละด้าน ..... 181

59 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนามแต่ละด้าน ..... 182

60 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกัน (Welch-Test) ..... 184

61 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ..... 188

62 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความร่าเริง (BNS) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ..... 188

# สารบัญตาราง (ต่อ)


ตาราง หน้า

63 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ..... 189

64 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ..... 190

65 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ..... 190

66 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ..... 191

67 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ..... 192

68 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ..... 192

69 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ..... 193

70 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ..... 194

71 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกัน (Welch-Test) ..... 195

# สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

72 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ..... 198

73 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ..... 198

74 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ..... 199

75 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ..... 200

76 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ..... 200

77 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความร่าเริง (BNS) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ..... 201

78 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ..... 202

79 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ..... 203

80 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ..... 203

# สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

81 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ..... 204

82 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยสำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกัน (Welch-Test) ..... 205

83 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ..... 207

84 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นด้านการทักทาย (AST) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ..... 208

85 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ..... 208

86 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น (KCR) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ..... 209

87 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ..... 210

88 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามสำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (One-way Analysis of Variance) ..... 211

89 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม โดย Least Significant Difference ..... 211

90 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามสำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกัน (Welch-Test) ..... 212

# สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

91 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทักทาย (AST) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ..... 214

92 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) ของผู้ฝึกงาน เทคนิคชาวเวียดนาม ..... 214

93 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น (KCR) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ..... 215

94 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ..... 216

95 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ..... 216

96 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่น ต้องการและวัฒนธรรม การทำงานแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิค ส่วนของผู้ฝึกงาน เทคนิคชาวไทย ..... 219

97 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการส่งผลต่อคุณภาพ งานของผู้ฝึกงานเทคนิค ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ..... 221

98 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่ นายจ้างญี่ปุ่นต้องการส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย โดยมีตัวแปรคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ..... 223

99 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่ นายจ้างญี่ปุ่นต้องการส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม โดยมีตัวแปรคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ..... 227

# สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

100 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย โดยมีตัวแปรคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ..... 231

101 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม โดยมีตัวแปรคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable)..... 234

102 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ..... 237

103 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ..... 320

104 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ..... 320

105 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น..... 324

106 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพของงาน ..... 327

TNI
THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

# สารบัญรูป


| รูป | | หน้า |
|---|---|---|
| 1 | สัดส่วนแรงงานต่างชาติในประเทศญี่ปุ่น | 2 |
| 2 | สถิติผู้ฝึกงานเทคนิคในประเทศญี่ปุ่น | 3 |
| 3 | สัดส่วนผู้ฝึกงานด้านเทคนิคเอเชียในประเทศญี่ปุ่น | 4 |
| 4 | สัดส่วนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในประเทศญี่ปุ่นจำแนกตามวิธีการเดินทาง | 5 |
| 5 | กรอบแนวคิดของการวิจัย | 11 |
| 6 | แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model) | 19 |
| 7 | วัฒนธรรมองค์กร | 48 |
| 8 | ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow | 77 |
| 9 | ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย | 80 |
| 10 | ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factor Theory) | 82 |
| 11 | กระบวนการในการทำวิจัย | 89 |
| 12 | กราฟความแปรปรวนของทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม | 180 |


TNI
THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

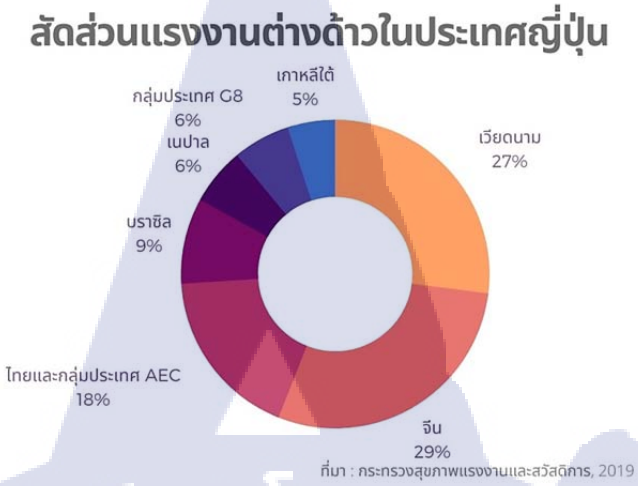
# บทที่ 1
# บทนำ

**สภาวะความเป็นมา แนวทางเหตุผลและปัญหา**

ประเทศญี่ปุ่น เป็นประเทศที่มีอันดับสัดส่วนผู้สูงอายุมากที่สุดในโลกกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ และมีแนวโน้มประชากรผู้สูงอายุมากถึง 39% ในปี 2593 ในขณะที่มีอัตราการเกิดใหม่ต่ำติดต่อกันหลายปี ทำให้ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศแรกของโลกที่เข้าสู่ “สังคมสูงวัยอย่างรุนแรง” และปัญหาประชากรวัยแรงงานที่ยังหดตัวอย่างต่อเนื่อง การขาดแคลนประชากรวัยแรงงานในญี่ปุ่นมีส่วนทำให้ประเทศขาดรายได้ ซึ่งกระทบต่ออัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจของญี่ปุ่นโดยตรง และปัจจุบันมีชาวต่างชาติในตลาดแรงงานญี่ปุ่นเพียง 2% ของจำนวนแรงงานทั้งหมด เมื่อเทียบกับประเทศพัฒนาแล้วที่มีอยู่ 10% โดยจะเปิดรับแรงงานชาวต่างชาติมากถึง 350,000 คน ภายในระยะเวลา 5 ปีข้างหน้า (ศิริพร อริยพุทธรัตน์. 2562)

สถานการณ์การขาดแคลนแรงงานของประเทศญี่ปุ่นในปัจจุบัน กลายเป็นปัญหาที่ขยายออกไปเป็นวงกว้างติดต่อกันมานาน สะสมให้เกิดปัญหาความต้องการแรงงานและมีแนวโน้มความต้องการแรงงานสูงถึง 70.7 ล้านคน จากสถิติของญี่ปุ่น (Teikoku Databank) มีการจัดอันดับ 10 งานที่ญี่ปุ่นประสบปัญหาความขาดแคลนแรงงาน คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ด้านงานเกษตรกรรม พนักงานขับรถ ด้านงานรักษาความปลอดภัย ด้านงานก่อสร้าง งานให้เช่าเครื่องใช้ งานด้านร้านอาหารและภัตตาคาร งานวิทยุกระจายเสียง งานขายของหน้าร้าน และงานด้านอุตสาหกรรมยานยนต์ ในปี 2560 รัฐบาลญี่ปุ่นให้วีซ่าระยะยาวแรงงานวิชาชีพเฉพาะและเปิดรับแรงงานต่างด้าว 5 ประเภท คือ 1) ผู้มีความรู้และทักษะระดับสูง 2) คนที่มีสิทธิทางกฎหมาย 3) ผู้ฝึกงานที่ทำงานในโรงงานหรือฟาร์มในเวลาที่กำหนด และได้รับค่าตอบแทนและมีวัตถุประสงค์จะนำความรู้และทักษะที่ได้กลับไปบ้านเกิดเมืองนอน 4) ผู้ปฏิบัติงานประเภทที่กำหนดและได้รับเงินเดือน 5) คนที่เข้าร่วมกิจกรรมนอกประเภทวีซ่า (สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. 2563)

ในปี 2019 สัดส่วนแรงงานต่างชาติในประเทศญี่ปุ่น โดยมีสัดส่วนแรงงานสัญชาติจีนมากที่สุด จำนวน 418,327 คน คิดเป็นร้อยละ 29 รองลงมาแรงงานสัญชาติเวียดนาม จำนวน 401,326 คน คิดเป็นร้อยละ 27 แรงงานสัญชาติไทยและอื่นๆ จำนวน 265,409 คน คิดเป็นร้อยละ 18 แรงงานสัญชาติบราซิล จำนวน 139,340 คน คิดเป็นร้อยละ 9 แรงงานสัญชาติเนปาล จำนวน 92,893 คน คิดเป็นร้อยละ 6 แรงงานสัญชาติออสเตรเลีย นิวซีแลนด์และกลุ่มประเทศ G8 จำนวน 82,940 คน คิดเป็นร้อยละ 6 และแรงงานสัญชาติเกาหลีใต้ จำนวน 69,670 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ ดังแสดงในรูปที่ 1 (กระทรวงสุขภาพ แรงงาน และสวัสดิการญี่ปุ่น. 2562)




รูปที่ 1 สัดส่วนแรงงานต่างชาติในประเทศญี่ปุ่น

ที่มา : กระทรวงสุขภาพ แรงงาน และสวัสดิการญี่ปุ่น. (2562). **แรงงานต่างชาติในประเทศญี่ปุ่น.** ออนไลน์.

สำหรับในส่วนวีซ่าประเภทประเภทผู้ฝึกงาน หรือวีซ่าเทคนิคนั้น มาจากระบบของการฝึกงานและฝึกปฏิบัติงานเทคนิค (Technical In Training Program - TITP) เป็นโครงการที่เปิดโอกาสให้ชาวต่างชาติมาพัฒนาทักษะที่ญี่ปุ่น สะสมประสบการณ์ แล้วกลับไปพัฒนาประเทศตัวเองต่อ ซึ่งดำเนินงานโดย JITCO หรือ Japan International Training Cooperation Organization โดยมีองค์กรฝึกงานทางด้านเทคนิคสำหรับชาวต่างชาติ (TIT) เข้ามากำกับดูแลชาวต่างชาติที่เข้าไปฝึกงานในประเทศญี่ปุ่น ระยะเวลาของวีซ่าคือ 3-5 ปี โดยวิธีการเดินทางไปด้วยวีซ่านี้มีทั้งหมด 3 วิธี ได้แก่ 1) บริษัทสาขาของญี่ปุ่นส่งพนักงานเข้าไปฝึกงานในบริษัทหลักในประเทศญี่ปุ่น 2) เดินทางไปฝึกงานผ่านโครงการของรัฐบาล IM Japan 3) เดินทางไปผ่านบริษัทจัดหางานที่มีใบอนุญาตถูกต้องตามกฎหมาย สำหรับสายงานที่ทางประเทศญี่ปุ่นเปิดรับแรงงานให้เข้าไปด้วยวีซ่าฝึกงานทางด้านเทคนิคตอนนี้จะมี 3 กลุ่มได้แก่ ด้านอุตสาหกรรมโรงงาน ด้านการเกษตร และด้านบริบาลผู้สูงอายุ โดยคุณสมบัติหลักจะต้องมีพื้นฐานภาษาญี่ปุ่น ตามข้อกำหนด คือ ต้องเรียนภาษาครบตามชั่วโมง หรือมีใบสอบวัดระดับภาษาญี่ปุ่นระดับ N4 ขึ้นไป และสำหรับผู้ที่เคยไปทำงานด้วยวีซ่าฝึกงานทางด้านเทคนิคมาแล้ว จะไม่สามารถกลับไปทำงานด้วยวีซ่าฝึกงานทางด้านเทคนิคได้อีก (บริษัทจัดหางาน ซากุระ เค.พี. จำกัด. 2563)

สำหรับผู้ที่จะเดินทางไปฝึกงานในระบบนี้มีข้อกำหนดว่าต้องอายุครบ 18 ปีเต็ม และไม่มีประวัติยุ่งเกี่ยวกับสิ่งเสพติด ต้องมีความรู้ด้านภาษาญี่ปุ่น มีทักษะด้านการคิดคำนวณเบื้องต้น ความรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับการดำรงชีวิตทั่วไปในประเทศญี่ปุ่น วัฒนธรรมการทำงานแบบ

ญี่ปุ่น ความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองผู้ฝึกงานทางเทคนิค ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะถูกจัดให้อยู่ในหลักสูตรการอบรมเตรียมความพร้อมผู้ฝึกงานก่อนไปฝึกงานที่ญี่ปุ่น (กรมการจัดหางาน. 2562) และเมื่อเดินทางถึงญี่ปุ่นแล้วผู้ฝึกงานต้องเข้ารับการอบรมกฎระเบียบโดยมีรายละเอียดหลักสูตรคือ ภาษาญี่ปุ่น การใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น กฎระเบียบการเข้าออกประเทศญี่ปุ่นและกฎระเบียบการทำงาน และหัวข้อที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ฝึกงานระหว่างอยู่ในประเทศญี่ปุ่น (สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น. 2560)

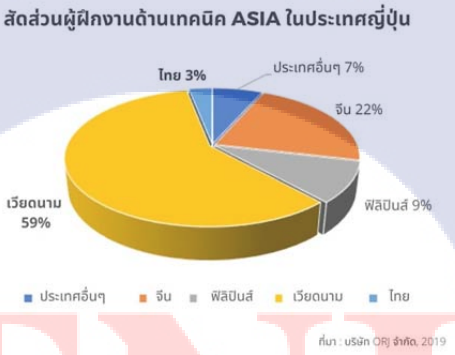
รูปที่ 2 สถิติผู้ฝึกงานเทคนิคในประเทศญี่ปุ่น

ที่มา : บริษัท ORJ จำกัด. (2562). **ชาวต่างชาติที่มีทักษะเฉพาะ.** ออนไลน์.

ที่ผ่านมา แรงงานต่างด้าวในญี่ปุ่นส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ และอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าโดยทำงานสายพานการผลิต นักศึกษาต่างชาติส่วนใหญ่ทำงานภาคบริการในเมืองโดยเรียนไปทำงานไป ส่วนแรงงานหลบหนีเข้าเมืองมักจะทำงานไร้ทักษะในงานก่อสร้าง แต่นับตั้งแต่ 1 เมษายน 2562 รัฐบาลญี่ปุ่นได้เปิดทางรับแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นโดยออกกฎหมายเพื่อเพิ่มจำนวนแรงงานต่างด้าวกึ่งทักษะให้สามารถทำงานและอยู่อาศัยในญี่ปุ่นได้เป็นเวลา 5 ปี 14 สาขาอาชีพ ได้แก่ ด้านการบริบาล ด้านการจัดทำความสะอาดอาคาร ด้านการทำชิ้นส่วนเครื่องจักรกลและเครื่องมือสำหรับประกอบ ด้านอุตสาหกรรมเครื่องจักร ด้านอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ ด้านอุตสาหกรรมสารสนเทศ ด้านอุตสาหกรรมการก่อสร้าง ด้านการต่อเรือและอุตสาหกรรมเครื่องจักรเรือ ด้านการซ่อมแซมรถยนต์และการบำรุงรักษา ด้านอุตสาหกรรมการบิน ด้านอุตสาหกรรมโรงแรม ด้านเกษตรกรรม ด้านการประมงและการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ ด้านการผลิตอาหารและเครื่องดื่ม และด้านอุตสาหกรรมบริการ โดยกำหนดให้แรงงานต้องผ่านหลักเกณฑ์และมาตรฐานต่าง ตามข้อบังคับของกระทรวงสาธารณสุข และสวัสดิการแรงงานของประเทศญี่ปุ่น และจากรายงานเรื่องสถานการณ์แรงงานต่างชาติ โดยกระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการ ในประเทศญี่ปุ่น

มีแรงงานต่างชาติอยู่จำนวน 1,658,804 คน เทียบกับการสำรวจรอบก่อน ถือว่ามีจำนวนเพิ่มขึ้น 198,341 คน คิดเป็น 13.6% นอกจากนี้ยังถือเป็นตัวเลขสูงสุดตั้งแต่ปี 2007 ที่มีกฎหมายบังคับการรายงานแรงงานต่างชาติ สาเหตุที่ทำให้ตัวเลขเพิ่มขึ้น คาดว่ามาจากการที่รัฐบาลเดินหน้าโครงการรับแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูงและนักเรียนชาวต่างชาติ รวมไปถึงการรับผู้ฝึกงานเฉพาะทางในระบบสายอาชีพอีกด้วย (กระทรวงสุขภาพ แรงงาน และสวัสดิการญี่ปุ่น. 2562)

ระบบวีซ่าทำงานใหม่นี้ เป็นมาตรการที่รัฐบาลญี่ปุ่นดำเนินการเพื่อปิดช่องว่างในระบบการรับแรงงานต่างชาติด้วยระบบการฝึกงานแบบเดิม เนื่องจากในระบบการฝึกงาน เมื่อครบกำหนด (สูงสุดไม่เกิน 5 ปี) จะไม่สามารถกลับเข้ามาด้วยวีซ่าผู้ฝึกงานได้อีก ทำให้นายจ้างที่ประสงค์จะรับแรงงานต่อเนื่องไม่สามารถทำได้ แต่ด้วยวีซ่าระบบใหม่นี้ นายจ้างจะสามารถรับแรงงานทำงานได้อย่างต่อเนื่อง หากแรงงานสามารถสอบผ่านมาตรฐานที่ทางญี่ปุ่นกำหนด นับว่าได้เปิดโอกาสให้แรงงานกลุ่มนี้สามารถเดินทางกลับเข้ามาทำงานในญี่ปุ่นได้ง่ายขึ้น สำหรับแรงงานที่ยังไม่เคยผ่านระบบการฝึกงาน หากสามารถเรียนรู้ภาษาญี่ปุ่น และสอบผ่านได้ตามมาตรฐานที่กำหนดก็สามารถเดินทางมาทำงานได้เช่นกัน อย่างไรก็ตามขึ้นอยู่กับนายจ้างว่าประสงค์จะจ้างแรงงานไทยหรือไม่ รวมทั้งอัตราค่าจ้างที่นายจ้างเสนอว่าจะจูงใจให้แรงงานไทยสนใจมาทำงานที่ญี่ปุ่นหรือไม่ด้วย (สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น. 2562)

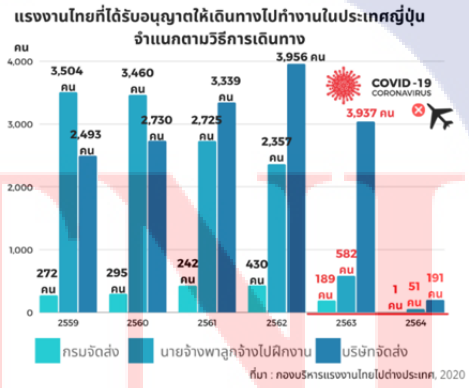



รูปที่ 3 สัดส่วนผู้ฝึกงานด้านเทคนิคเอเชียในประเทศญี่ปุ่น

ที่มา : บริษัท ORJ จำกัด. (2562). **ชาวต่างชาติที่มีทักษะเฉพาะ.** ออนไลน์.

เมื่อพิจารณาจำนวนแรงงานผู้ฝึกงานด้านเทคนิคเฉพาะกลุ่มประเทศเอเชียในประเทศญี่ปุ่น 5 อันดับแรกได้แก่ เวียดนาม จีน ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และประเทศไทย ซึ่งเวียดนามในฐานะแรงงานต่างชาติหลักของญี่ปุ่น นับได้ว่าเป็นคู่แข่งด้านการส่งออกแรงงานรายสำคัญของประเทศไทย จากการศึกษาของ SCB EIC ก็พบว่าเวียดนามจะเป็นหนึ่งในประเทศที่ได้รับผลบวกจากการปรับเปลี่ยนห่วงโซ่อุปทานออกจากจีนในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า เนื่องด้วยความสามารถทาง

การแข่งขันของเวียดนามที่เพิ่มขึ้น ทั้งในด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ ข้อตกลงทางการค้ากับนานาประเทศ และโครงสร้างการส่งออก กำพล อดิเรกสมบัติ (2563) สอดคล้องกับการวิเคราะห์ดัชนีทุนมนุษย์ (Human Capital Index: HCI) โดย World Bank ถึงโอกาสการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในประเทศกลุ่มอาเซียน โดยประเทศสิงคโปร์มีดัชนีทุนมนุษย์เป็นอันดับหนึ่ง 0.88 คะแนน รองลงมาคือประเทศเวียดนามมีดัชนีทุนมนุษย์ 0.69 คะแนน ขณะที่ประเทศไทยไทยอยู่อันดับ 4 ที่ 0.61 คะแนน รวมถึงเวียดนามมีคะแนน HCI หรือคุณภาพผลสำเร็จทางการศึกษา 519 คะแนน โดยประเทศไทยได้ 427 คะแนน ซึ่งความต่างของคะแนนสะท้อนตัวเลขจำนวนปีการศึกษาเมื่อปรับด้วยความรู้ที่ได้จริงจากการเรียน (Learning-Adjusted School Year) สูงกว่าไทยเช่นกัน คือ 10.7 ปี ต่อ 8.7 ปี ซึ่งหมาย ความว่าภายใต้สภาพความเป็นอยู่เดียวกันหรือมาตรฐานเดียวกันทั่วโลก (Harmonized Test Score) นักเรียนชาวเวียดนามมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพมากกว่านักเรียนไทยอยู่ 2 ปี สะท้อนถึงทักษะด้านวิชาชีพที่จำนวนแรงงานเวียดนามผ่านการเรียนรู้ทักษะวิชาชีพ 4.7 ล้านคน มากกว่าจำนวนแรงงานทักษะวิชาชีพชาวไทยอยู่ที่ 3.6 ล้านคน จากข้อมูลข้างต้นประเทศไทยต้องนำยุทธศาสตร์เพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันไปปฏิบัติให้เกิดขึ้นจริง (Execution) เพื่อผลิตแรงงานที่มีคุณภาพ และแก้ไขปัญหาทักษะแรงงานที่ไม่ตรงตามความต้องการตลาดโดยมุ่งเน้น การเพิ่มทักษะและปรับเปลี่ยนทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและเร่งยกระดับความสามารถในการแข่งขัน กำพล อดิเรกสมบัติ (2563) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และผลลัพธ์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการจ้างงานและเพิ่มปริมาณการจ้างแรงงานสัญชาติไทยของนายจ้างประเทศญี่ปุ่น (สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. 2563)




รูปที่ 4 สัดส่วนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในประเทศญี่ปุ่นจำแนกตามวิธีการเดินทาง

ที่มา : กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2564). **ข้อมูลสถิติการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ.** ออนไลน์.

เมื่อพิจารณาสัดส่วนผู้ฝึกงานเทคนิคในประเทศญี่ปุ่นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น จะเห็นได้ว่าตั้งแต่ปี 2559 มีจำนวนคนไทยที่เดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นสูงขึ้นเรื่อยมา โดยส่วนใหญ่เดินทางไปทำงานในลักษณะอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ อุตสาหกรรมแปรรูปโลหะ อุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมเกษตร และงานบริบาลผู้สูงอายุ แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่าช่วงปี พ.ศ. 2563 เรื่อยมาทำให้ประเทศญี่ปุ่นออกมาตรฐานห้ามคนไทยเดินทางเข้าประเทศ ดังแสดงในรูปที่ 4 (กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. 2564)

ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพหรือการทำงานใดๆ ควรมีทักษะพื้นฐานที่สำคัญ 3 ด้านคือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านเทคนิควิธี ซึ่งเหล่านี้ล้วนเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งหน้าที่การงานใด สงัด อุทรานันท์ (2529 : 259) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันการปฏิบัติงานในทุกบทบาท จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือลูกค้า และการรับมือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ทักษะจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยความสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และเป็นหนึ่งในปัจจัยที่นายจ้างส่วนใหญ่หันมาให้ความสำคัญต่อการจ้างงานด้วย ปกรณ์ โปรยรุ่งโรจน์; และณกมล จันทร์สม (2564) บริษัทดิสโก้ คอร์ปอเรชั่น บริษัทให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานและให้คำแนะนำในการวางแผนเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร ณ กรุงโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น ทำการสำรวจตัวแทนบริษัทชั้นนำในประเทศญี่ปุ่นที่มีการจ้างแรงงานต่างชาติเข้าทำงานเพื่อส่งเสริมอัตราการจ้างงานแรงงานต่างชาติที่มีทักษะสูงพร้อมความรู้และทักษะเฉพาะทางซึ่งเป็นเป็นกลไกสำคัญของการเติบโตของญี่ปุ่น และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับนานาชาติ โดยผลการสำรวจพบว่า ทักษะที่นายจ้างส่วนใหญ่ต้องการคือ 1) การสื่อสาร 2) ภาษาญี่ปุ่น 3) ความรู้พื้นฐานทางวิชาการ 4) การให้ความร่วมมือ 5) พลังชีวิต 6) การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม 7) ภาษาอื่นนอกจากญี่ปุ่นและอังกฤษ 8) ความกระตือรือร้นและตั้งอกตั้งใจ 9) ทักษะภาษาอังกฤษ 10) ความเป็นกันเอง 11) ความร่าเริง 12) ความสามารถรับมือกับแรงกดดัน 13) จรรยาบรรณและศีลธรรมทางสังคม 14) ทักษะเฉพาะทาง 15) การแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี 16) ความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ 17) สามัญสำนึกปกติทั่วไป 18) มารยาทและรูปลักษณ์ภายนอก และ 19) ความสามารถในการจัดการปัญหา ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า รูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสามารถนำมาพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถรองรับกับสถานการณ์ในปัจจุบัน (นภารัตน์ สุขสนอง. 2552)

ในการศึกษาข้อมูลความสำเร็จจากหลายองค์กร พบว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้นมาจากบุคลากรในองค์กรมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นบุคลากรที่มีทักษะสูงในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันต้องการบุคลากรที่มีทักษะในระดับสูงเพื่อร่วมกันนำพาให้องค์กรไปสู่

การประสบความสำเร็จชัชวาลย์ สุขสวัสดิ์ (2552 : 3) โดยประสิทธิภาพถูกกำหนดให้เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการกระทำ หน้าที่หรือกิจกรรมที่ระบุในช่วงเวลาที่กำหนด เบอร์นาร์ดิน; และรัสเซล(Bernardin; and Russell. 2013 : 241) ด้วยวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน การปรับตัว ปรับความเข้าใจให้เข้ากับสังคมการทำงานในประเทศญี่ปุ่นนั้นสำคัญมาก เพราะวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นนั้นมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว โดยจะเน้นการทำงานเป็นทีม ระบบอาวุโส ความมีระเบียบวินัย การรายงานผลการดำเนินงาน (โฮเรนโซ) และการคิดแบบเป็นระบบ นอกจากการเข้าใจในวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นจะสำคัญแล้ว ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งเป็นแบบแผนพฤติกรรมของพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบตามระเบียบขององค์กร หากพนักงานความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ที่ดีก็จะส่งผลสนับสนุนความสำเร็จขององค์กรก็เป็นสิ่งจำเป็นเช่นกัน (Hutapea; and Thoha. 2008 : 23)

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นประกอบกับการศึกษาทบทวนวรรณกรรมทั้งในไทยและวรรณกรรมต่างประเทศไม่พบผู้ที่ศึกษาความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อคุณภาพงาน ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยซึ่งอยู่ในอันดับ 5 ของเอเชีย และผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามซึ่งอยู่ในอันดับ 1 ของเอเชียว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางปรับปรุง พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนแรงงานไทยในมิติต่างๆ ได้ถูกต้องเหมาะสม เกิดประโยชน์แก่ผู้ที่มีความประสงค์ที่จะเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภาครัฐ บริษัทจัดหางานเอกชน นักวิชาการ นักศึกษา และผู้สนใจที่ต้องการนำไปศึกษาต่อยอดให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ต่อไป

**ความมุ่งหมายของการวิจัย**

ในการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติและด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่ส่งต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนามผ่านมุมมองหัวหน้างานชาวญี่ปุ่น ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการระหว่างผู้ฝึกงานชาวไทยกับเวียดนาม
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นระหว่างผู้ฝึกงานชาวไทยกับเวียดนาม
3. เพื่อศึกษาทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคระหว่างผู้ฝึกงานชาวไทยกับเวียดนาม โดยมีคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมเป็นตัวแปรหุ่น
4. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคระหว่างผู้ฝึกงานชาวไทยกับเวียดนาม โดยมีคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมเป็นตัวแปรหุ่น

**สมมติฐานของการวิจัย**

ในการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติและด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่ส่งต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนามผ่านมุมมองหัวหน้างานชาวญี่ปุ่นครั้งนี้ มีสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

1. คุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการระหว่างผู้ฝึกงานชาวไทยกับเวียดนามแตกต่างกัน
2. คุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นระหว่างผู้ฝึกงานชาวไทยกับเวียดนามแตกต่างกัน
3. ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคระหว่างผู้ฝึกงานชาวไทยกับเวียดนาม โดยมีคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมเป็นตัวแปรหุ้น
4. วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคระหว่างผู้ฝึกงานชาวไทยกับเวียดนาม โดยมีคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมเป็นตัวแปรหุ้น

**ขอบเขตของการวิจัย**

<u>ขอบเขตด้านเนื้อหา</u>

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของบริษัท Disco ประเทศญี่ปุ่น บริษัทให้คำปรึกษาด้านการทำงานและสรรหาทรัพยากรบุคคลต่างชาติเข้าทำงานในญี่ปุ่น วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ปราณี หมื่นมะเริง (2562) และ (กรมการจัดหางาน. 2563) คุณภาพงาน ของเบอร์นาร์ดิน; และรัสเซล (Bernardin; and Russell. 2013) สรุปเป็นตัวแปรในการศึกษาได้ดังนี้

1. ตัวแปรทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ประกอบด้วย
    1.1 ทักษะการสื่อสาร
    1.2 ทักษะภาษาญี่ปุ่น
    1.3 ความรู้พื้นฐานวิชาการ
    1.4 ความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี
    1.5 การให้ความร่วมมือ
    1.6 ความกระตือรือร้น
    1.7 ความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ
    1.8 ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย
    1.9 ความร่าเริง
    1.10 สามัญนำสึกที่ดี

2. ตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ประกอบด้วย
   2.1 การทำงานเป็นทีม
   2.2 การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการสื่อสารด้วยโฮเรนโซ
   2.3 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น
   2.4 การจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส
   2.5 การตรงต่อเวลา
   2.6 การทักทาย
3. ตัวแปรคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรม
   3.1 อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์
   3.2 อุตสาหกรรมก่อสร้าง
   3.3 อุตสาหกรรมการเกษตร
   3.4 อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์
   3.5 อุตสาหกรรมสิ่งทอ
   3.6 อุตสาหกรรมอาหาร
4. ตัวแปรคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติ

<u>ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง</u>

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ คือ นายจ้าง หัวหน้างานชาวญี่ปุ่นของบริษัทในญี่ปุ่นที่ว่าจ้างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามไปทำงานในประเทศญี่ปุ่น ผ่านบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ผ่านกรมการจัดหางาน และผ่านทางบริษัทจัดส่ง และหัวหน้างานชาวญี่ปุ่นที่ทำงานร่วมกับผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

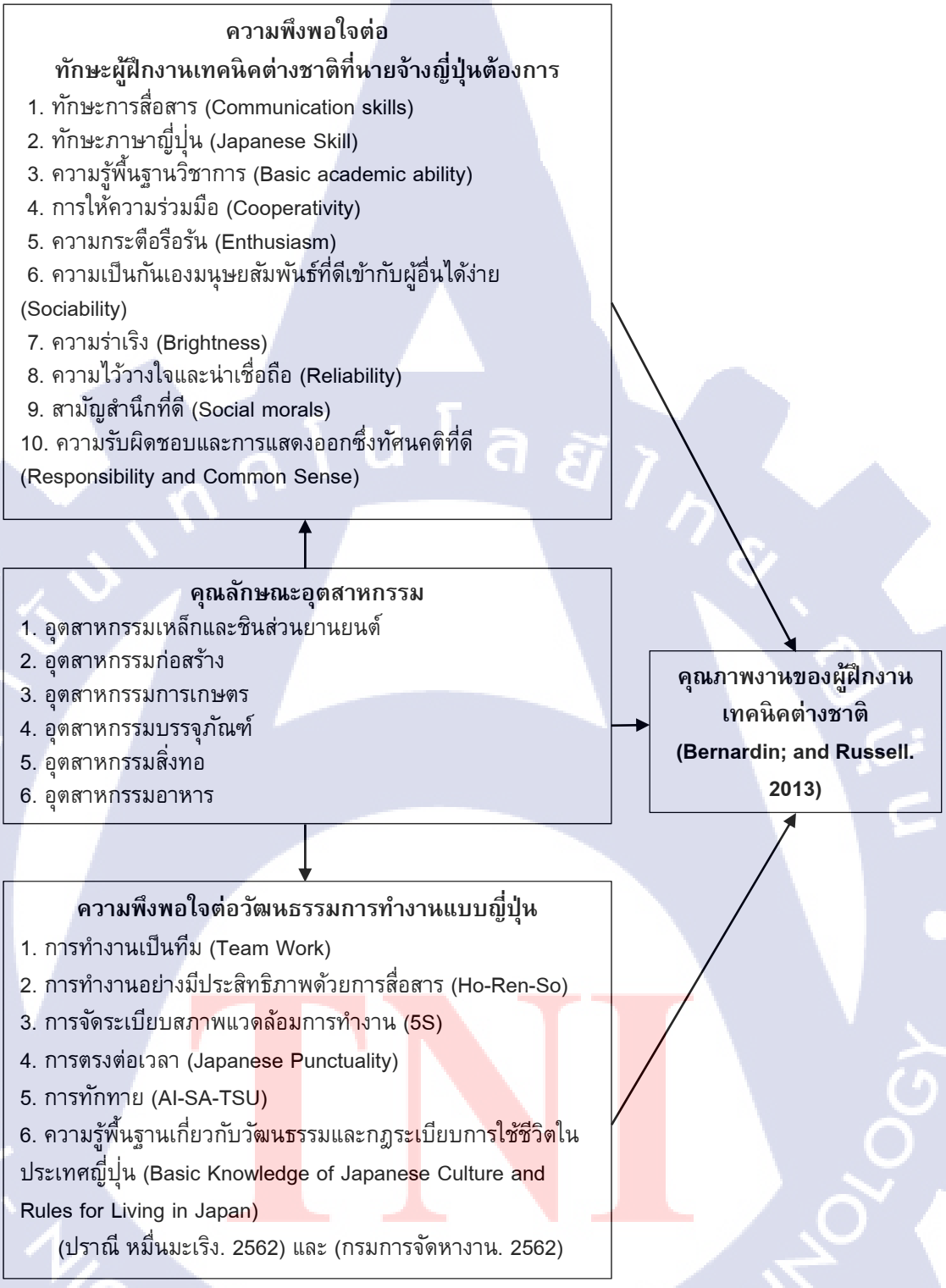
1. ตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ คือ ตัวแทนนายจ้าง หัวหน้างานชาวญี่ปุ่น โดยแบ่งเป็น 4 ประเภทอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมละ 3 คน รวมทั้งสิน 12 คน ได้แก่
   1) อุตสาหกรรมเหล็กและอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์
   2) อุตสาหกรรมเกษตร
   3) อุตสาหกรรมก่อสร้าง
   4) อุตสาหกรรมอาหาร
2. ตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บแบบสอบถาม คือ นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้จัดการโรงงาน ผู้อบรม พนักงาน และฝ่ายสรรหาชาวญี่ปุ่นของบริษัทในญี่ปุ่นที่ว่าจ้างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนามไปทำงานในประเทศญี่ปุ่นผ่านบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ผ่านกรมการจัดหางาน และผ่านทางบริษัทจัดส่ง จำนวน 599 ตัวอย่าง

<u>ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย</u>

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่ มิถุนายน 2564 ถึง พฤษภาคม 2565

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ อันประกอบด้วย ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ บริษัท Disco ประเทศญี่ปุ่น บริษัทให้คำปรึกษาด้านการทำงานและสรรหาทรัพยากรบุคคลต่างชาติเข้าทำงานในญี่ปุ่น วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ปราณี หมื่นมะเริง (2562) และกรมการจัดหางาน (2562) ประสิทธิภาพการทำงาน เบอร์นาร์ดิน; และรัสเซล (Bernardin; and Russell. 2013; อ้างอิงจาก Ignatius Jeffrey; and Wenty Febrianti. 2018), ซิตราแอนนิซา นูร์ฟาดิลา; และคณะ (Citra Annisa Nurfadila; et al. 2019) แสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังในรูปที่ 5




รูปที่ 5 กรอบแนวคิดของการวิจัย

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ทราบถึงความแตกต่างของคุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการแตกต่างกัน และผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยได้ดียิ่งขึ้น

2. ทราบถึงความแตกต่างของคุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นแตกต่างกัน และผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยได้ดียิ่งขึ้น

3. ทราบถึงทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคโดยมีคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมเป็นตัวแปรหุ่น

4. ทราบถึงวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคควบคุมโดยมีคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมเป็นตัวแปรหุ่น

**นิยามคำศัพท์**

1. **หัวหน้างานชาวญี่ปุ่น** หมายถึง นายจ้าง หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่าย ฝ่ายสรรหา หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรมพนักงานชาวญี่ปุ่น หรือตัวแทนในการคัดเลือกผู้ฝึกงานของบริษัทที่มีความต้องการจ้างแรงงานผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามทำงานในประเทศญี่ปุ่น ทั้งผ่านทางกรมการจัดหางานจัดส่ง ผ่านทางบริษัทจัดหางานเอกชนที่ได้รับอนุญาตอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และผ่านทางนายจ้างพาลูกจ้างไปฝึกงาน

2. **ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย** หมายถึง แรงงานสัญชาติไทยที่เดินทางไปฝึกงานที่ประเทศญี่ปุ่นตามเงื่อนไขวีซ่าพิเศษ (ผู้ฝึกงานเทคนิค)

3. **ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม** หมายถึง แรงงานสัญชาติเวียดนามที่เดินทางไปฝึกงานที่ประเทศญี่ปุ่นตามเงื่อนไขวีซ่าพิเศษ (ผู้ฝึกงานเทคนิค)

4. **ความพึงพอใจ** หมายถึง สภาพ คุณภาพ หรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่างๆ และทัศนคติที่บุคคลนั้นมีต่อสิ่งนั้น (Good, Carter. 1973)

5. **ประสิทธิภาพการทำงาน** หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่แท้จริงให้ทุกคนเห็นซึ่งสะท้อนถึงคุณภาพของพนักงานในองค์กรได้ (Rivai. 2005 : 309) ประกอบไปด้วย

5.1 **ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ** ประกอบไปด้วย

5.1.1 **ทักษะการสื่อสาร** หมายถึง การติดต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยมีจุดประสงค์ที่จะเสนอเรื่องราวต่างๆ อันได้แก่ ข่าวสาร ข้อมูล ความรู้สึกนึกคิด ความต้องการ ตลอดจนความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลรับรู้ (วัลยา ช้างขวัญยืน. 2540)

5.1.2 **ทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน** หมายถึง ทักษะทางภาษาในด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน “ภาษาญี่ปุ่น” ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1) **ทักษะการฟัง** คือ ความสามารถในการจับประเด็นใจความหลักจากสิ่งที่รับฟัง อารมณ์และความคิดเห็นของผู้พูดและสามารถตอบสนองระหว่างผู้พูดและผู้ฟังได้ นพเก้า ณ พัทลุง (2548) สามารถฟังบทสนทนาภาษาญี่ปุ่นในชีวิตประจำวันที่พูดอย่างช้า ๆ แล้วพอจะเข้าใจได้ (ยูกิโกะ ยามาซากิ; และปิยะนุช วิริเยนะวัตร์. 2560)

2) **ทักษะการพูด** คือ การถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ และความรู้สึกให้ผู้ฟังได้รับรู้ และเข้าใจจุดมุ่งหมายของผู้พูด เป็นทักษะที่สำคัญสาหรับบุคคลในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน ในการประกอบอาชีพธุรกิจต่าง ๆ ในการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ ทักษะการพูดจึงนับได้ว่าเป็นทักษะที่สำคัญและจาเป็นมาก เพราะผู้ที่พูดได้ย่อมสามารถฟังผู้อื่นได้เข้าใจ และจะช่วยให้การอ่านและเขียนง่ายขึ้นด้วย (สุมิตรา อังวัฒนกุล. 2540)

3) **ทักษะการอ่าน** คือ เข้าใจภาษาญี่ปุ่นขั้นพื้นฐานได้ อ่านทำความเข้าใจเรื่องใกล้ตัวในชีวิตประจำวันที่เขียนด้วยคำศัพท์และอักษรดันจิขั้นพื้นฐานได้ (ยูกิโกะ ยามาซากิ; และปิยะนุช วิริเยนะวัตร์. 2560)

4) **ทักษะการเขียน** คือ ทักษะที่ต้องผ่านกระบวนการทางความคิดหลายขั้นตอน ตั้งแต่การรวบรวมความคิด การลำดับเรื่อง และเลือกสรรถ้อยคำในการถ่ายทอดออกมาเป็นข้อความที่สามารถสื่อความหมายได้ตรงความต้องการ ทักษะการเขียนจะต้องอาศัยความเข้าใจโครงสร้างภาษาอย่างถูกต้อง รู้ศัพท์ สำนวน รูปแบบ ประโยค ไวยากรณ์และเช่นเดียวกับทักษะอื่น ๆ ผู้เรียนจะต้องหมั่นฝึกฝนและหัดเขียนอยู่เสมอ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2561)

5.1.3 **ความรู้พื้นฐานวิชาการ** หมายถึง วิชาที่เป็นความรู้พื้นฐานในวิชาชีพที่แต่ละบุคคลจำเป็นต้องศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อม และเพิ่มศักยภาพในการศึกษาวิชาเฉพาะ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2561)

5.1.4 **การให้ความร่วมมือ** หมายถึง การทำงานร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ทุกคนได้รับ สมาชิกมีเจตคติที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจกัน ยอมรับข้อแนะนำและเหตุผลของคนอื่น มีการช่วยเหลือกันและกัน ศรัทธาและให้เกียรติกัน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (ปราณี พันธ์สว่าง; และคณะ. 2549)

5.1.5 **การปฏิบัติตามกฎ** หมายถึง การกระทำด้วยความสุจริตและการปฏิบัติตามข้อบังคับ คำสั่ง กติกา ตลอดจนกฎระเบียบของบริษัทฯ และตามที่สังคมได้วางไว้หรือกลุ่มได้กำหนดตกลง อยู่ตลอดเวลา อันจะนำมาซึ่งความสงบสุขความเจริญก้าวหน้าความมั่นคงและความปลอดภัย (พนัส หันนาดิน. 2542)

5.1.6 **ความร่าเริง** หมายถึง บุคลิกภาพและอารมณ์ที่แสดงออกมาอย่างมีชีวิตชีวาและสดใส ความรื่นเริง ความมีชีวิตจิตใจ ความคล่องแคล่ว เช่น บุคลิกภาพภายนอกในเชิงบวก รอยยิ้มอย่างต่อเนื่อง ไม่ชักสีหน้า ไม่พูดจาก้าวร้าวกับคนอื่นๆ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้านายและเพื่อนรวมงาน (ราชบัณฑิตยสถาน. 2554)

5.1.7 **ความกระตือรือร้นและความตั้งใจ** หมายถึง การมีทัศนคติที่ดี มีความขยัน มีความมั่นใจในตัวเอง มีใจฝักใฝ่ที่เร่งรีบกระหายความสำเร็จ หรือมีพลังจดจ่ออยู่กับเป้าหมายที่เป็นบวกอยู่เสมอ ถึงแม้ล้มเหลวหรือทำงานพลาดก็พร้อมที่จะเก็บไว้เป็นบทเรียนและเริ่มใหม่อีกครั้ง มีพัฒนาการและความก้าวหน้าอยู่ตลอด ซึ่งถ้าคนเรามีความกระตือรือร้น มีความขยันอดทน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน มีความมุมานะ รักความก้าวหน้า และทำทุกๆ อย่างด้วยความตั้งใจจริง ก็จะส่งผลให้ผู้นั้นประสบแต่ความสำเร็จในชีวิต (สมิต อาชวนิจกุล. 2553)

5.1.8 **ความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย** หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนมนุษย์ที่ทำกิจกรรมร่วมกันแบบเต็มใจ และบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์จะเป็นบุคคลที่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย การมีจิตสาธารณะที่เป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น ใครเห็นใครก็อยากอยู่ใกล้ ความรักใคร่ปรองดองสามัคคีกัน และพร้อมเผชิญกับทุกสถานการณ์ร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ รวมทั้งการสามารถเอาชนะจิตใจผู้อื่นให้คล้อยตามจนสามารถทำงานนั้นๆ ได้สำเร็จ (สวัสดิ์ บรรเทิงสุข. 2537)

5.1.9 **ความรับผิดชอบ** หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลซึ่งแสดงออกโดยมีความสนใจเอาใจใส่ ตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายด้วยความพากเพียร พยายามอดทนต่ออุปสรรคใดๆ ที่ขัดข้อง มีการวางแผนงานอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แบ่งเป็นความรับผิดชอบต่อตนเอง การรับรู้ฐานะและบทบาทของตนที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม ภาระและหน้าที่ของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมต่อสวัสดิภาพของสังคมที่ตนเป็นสมาชิก ด้วยเหตุที่บุคคลทุกคนเป็นส่วนประกอบของสังคม (ศิรินันท์ วรรัตนกิจ. 2545)

5.1.10 **ความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ** เป็นสิ่งที่บุคคลมีความมั่นใจและตั้งใจที่จะกระทำการที่อยู่บนพื้นฐานของคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจ ของบุคคลอื่น ความเชื่อมั่นต่อเจตนาของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมทั้งความมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ความคาดหวังต่อบุคคลเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งด้านคำพูด การกระทำ คำมั่นสัญญาจากการเขียนหรือใช้ข้อความของบุคคลหรือกลุ่มซึ่งจะสามารถทำให้เกิดความไว้วางใจ (Cook; and Wall. 1980)

5.1.11 **สามัญสำนึกที่ดี** หมายถึง ความสำนึกหรือความเฉลียวใจที่คนปกติธรรมดาทั่วไปควรจะต้องรู้ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับคำแนะนำสั่งสอน สามัญสำนึกพัฒนาจากความรู้ที่ได้จากการผ่านการฟัง การอ่าน หรือผ่านประสบการณ์ที่มากในระดับหนึ่ง การลองผิด

ลองถูก หรือบรรดาความรู้ที่ได้รับ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ที่ซับซ้อน การเรียน หรือการวิจัยเพิ่มเติม แต่มีพื้นฐานอยู่บนความรู้ที่คนธรรมดาทั่วไปเข้าใจ ยิ่งประมวลผลได้มากเท่าไหร่ ก็จะเพิ่มความน่าจะเป็นที่เราจะมีสามัญสำนึกในแต่ละเรื่องที่ผ่านเข้ามามากเท่านั้น (มิชิโอะ คาคุ. 2561)

5.2 **วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น** ประกอบไปด้วย

5.2.1 **การทำงานเป็นทีม** หมายถึง กิจกรรมหรือการมุ่งทำงานใดๆ ก็ตามที่สมาชิกของทีมมีการประสานงานกันอย่างราบรื่น และดำเนินไปอย่างเหมาะสม โดยที่สมาชิกในทีมจะต้องรู้หน้าที่และบทบาทของตนอย่างชัดแจ้ง การประสานและร่วมมือกัน ทำความเข้าใจคนอื่นและไม่ด่วนตัดสินใจโดยพลกาลอัน การแลกเปลี่ยนหรือยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอันจะช่วยลดหรือยับยั้งความขัดแย้ง การร่วมแรงร่วมใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวจะเป็นการแสดงให้เห็นลักษณะของการเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกันในการกระทำของกลุ่มอย่างใกล้ชิด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันตั้งไว้ (สุรพล พะยอมแย้ม. 2541)

5.2.2 **การทักทาย (AI-SA-TSU)** หมายถึง การสื่อสารที่จะทำให้ฝ่ายตรงข้ามเกิดความประทับใจในตัวเรา โดยเฉพาะในการทำงานที่จะทำให้ผู้อื่นจดจำตัวตนได้ รวมทั้งยังเป็นการแสดงออกต่อบุคคลอื่น (เจเอ็ดดูเคชั่น ศูนย์แนะแนวศึกษาต่อประเทศญี่ปุ่น. 2564)

5.2.3 **การจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานหลัก (5S)** หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขงานและรักษาสภาพแวดล้อมในที่ทำงานได้ดี ประกอบไปด้วย สะสาง (Seiri) การทำให้เป็นระเบียบ, สะดวก (Seiton) การวางของในที่ที่ควรอยู่, สะอาด (Seiso) การทำความสะอาด, สุขลักษณะ (Seiketsu) การรักษาความสะอาด, และสร้างนิสัย (Shitsuke) การฝึกให้เป็นนิสัย ซึ่งแต่ละตัวว่าจะช่วยให้องค์กรของมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น เพราสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะส่งผลให้การดำเนินงานดีขึ้น และจะนำไปสู่ผลิตภัณฑ์ที่ดีขึ้นได้เช่นกัน (อรวรรณ เทพนิยม. 2555)

5.2.4 **การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HO-REN-SO)** หมายถึง หลักการสื่อสารในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ การสื่อสาร, การรายงาน, การให้คำปรึกษา ซึ่งทำให้ให้บรรลุความสำเร็จและเป้าหมายในองค์กร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันนำไปสู่การสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในและภายนอกองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายได้ นอกจากนี้ยังช่วยลดปัญหาความผิดพลาดที่เกิดจากการสื่อสาร (ปริณดา คงโนนกอก. 2560)

5.2.5 **การตรงต่อเวลา** หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบเวลาที่บริษัทกำหนด การประชุม การเข้างานและเลิกงานตามเวลา ไม่พักเกินเวลา และไม่ใช้เวลางานทำเรื่องส่วนตัว การวางแผนในการทำงานเพื่อให้งานลุล่วงตามระยะเวลาที่กำหนดไม่ทำงานยืดเยื้อหรือล่าช้า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2561)

5.2.6 **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น** หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการใช้ชีวิตและการทำงานแบบญี่ปุ่น รวมถึงกฎระเบียบต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในประเทศญี่ปุ่น (บริษัทจัดหางานไทยอัศวเลิศ. 2564)

5.3 **คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติ (Quality)** หมายถึง งานที่ออกมาจะต้องมีคุณภาพสูง กล่าวคือผู้ผลิตและผู้ใช้จะต้องได้รับประโยชน์ และความคุ้มค่ารวมถึงเกิดความพึงพอใจในผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน มีความประณีตตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ (Peterson; and Plowman. 1953)

6. **คุณลักษณะอุตสาหกรรม** ประกอบไปด้วย

6.1 **อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์** อุตสาหกรรมเหล็ก หมายถึง การนำเหล็กไปที่ผ่านการแปรรูปในกระบวนการต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในอุตสาหกรรมอื่นๆ ต่อไป อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ หมายถึง อุตสาหกรรมที่ผลิตวัตถุดิบ อาทิ ปิโตรเคมี พลาสติก เหล็ก และยาง เพื่อประกอบเป็นชิ้นส่วนของยานยนต์ต่อไป

6.2 **อุตสาหกรรมก่อสร้าง** หมายถึง อุตสาหกรรม ขึ้นโครงและงานรื้อถอนสิ่งปลูกสร้าง รวมถึงประกอบนั่งร้านสำหรับปลูกสร้าง ผลิตเสื้อทาทามิเพื่อปูห้องพัก รวมถึงงานไม้

6.3 **อุตสาหกรรมการเกษตร** หมายถึง อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร โดยการนำผลิตผลทางการเกษตรและวัตถุดิบต่างๆ เข้าสู่กระบวนการในระบบอุตสาหกรรม

6.4 **อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์** หมายถึง อุตสาหกรรมหล่อ ขึ้นรูป รวมถึงผลิตวัสดุเพื่อบรรจุสิ่งต่างๆ

6.5 **อุตสาหกรรมสิ่งทอ** หมายถึง อุตสาหกรรมที่ผลิตเสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่มต่างๆ

6.6 **อุตสาหกรรมอาหาร** หมายถึง อุตสาหกรรมที่ผลิตเกี่ยวกับอาหาร ขนม และเครื่องดื่ม

# บทที่ 2
# หลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติและด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่ส่งต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนามผ่านมุมมองหัวหน้างานชาวญี่ปุ่นซึ่งได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดกรอบและแนวทางการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถ

ความหมายเกี่ยวกับทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถ

แมคเคิลแลนด์ (เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม. 2549; อ้างอิงจาก McClelland. 1973) ให้คำนิยามของทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถว่าหมายถึง สิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวของแต่ละบุคคลซึ่งมีส่วนช่วยผลักดันให้แต่ละบุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้มีประสิทธิภาพกว่าบุคคลอื่นหรืออาจจะมากกว่าระดับที่องค์การกำหนดไว้

โบยาทซิส (Boyatzis. 1982) ให้คำนิยามของทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถว่าหมายถึง ความสามารถในการทำงานงานหรือเป็นคุณลักษณะอันเฉพาะที่อยู่ภายในตัวของแต่ละบุคคลที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เซมิวัน (Semiawan. 1984 : 8) ให้คำนิยามของทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถว่าหมายถึง ความสามารถในการสร้างสรรค์และผสมผสานองค์ความรู้ที่มีอยู่ก่อนกับประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ใหม่ อันสะท้อนถึงความสร้างสรรค์ ความสามารถในในการทำงานให้ได้อย่างดียิ่งขึ้น

สเปนเซอร์ (Spencer. 1993) ให้คำนิยามของทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถว่าหมายถึง สิ่งสำคัญของแต่ละบุคคล ซึ่งส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พาร์รี่ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2548; อ้างอิงจาก Parry. 1997) ให้คำนิยามของทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถว่าหมายถึง องค์รวมของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวเนื่องกับผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานต่างๆ และสามารถวัดผลกับมาตรฐานที่แต่ละองค์กรวางไว้ อีกทั้งยังสามารถเสริมสร้าง พัฒนา ต่อยอดขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรม

เทียราน (Thierauf. 2008) ให้คำนิยามของทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถว่าหมายถึง สิ่งที่สร้างขึ้นจากองค์รวมของ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติในการทำงาน และทักษะที่สูง ซึ่งช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นขององค์กรและประสิทธิภาพของแต่ละบุคคลได้

ริวาอิ (Rivai. 2008 : 289) ให้คำนิยามของทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถว่าหมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ ความรู้ และความสามารถของพนักงานแต่ละคนซึ่งสามารถช่วยส่งเสริมการดำเนินการตามกลยุทธ์ขององค์กรและสามารถสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารในองค์กรของตนได้ นอกจากนี้ยังสามารถช่วยสนับสนุนระบบการทำงานเป็นทีมได้ในองค์กรได้

เซดาร์มายันตี (Sedarmayanti. 2012 : 112) ให้คำนิยามของทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถว่าหมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ส่งผลหรือสามารถทำนายประสิทธิภาพที่ยอดเยี่ยมตามมาตรฐานของบริษัทที่กำหนดไว้ ซึ่งสร้างมาจากความเชี่ยวชาญและทักษะพื้นฐานตลอดจนประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2550) ให้คำนิยามของทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถว่าหมายถึง สิ่งที่สร้างมาจากความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ แรงจูงใจ หรือคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล

พิมพันธ์ เดชะคุปต์; และพรทิพย์ แข็งขัน (2550) ให้คำนิยามของทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถว่าหมายถึง ลักษณะจำเพาะที่ทำให้แต่ละบุคคล สามารถปฏิบัติงานได้ดีตามเกณฑ์ที่องค์องค์กำหนดขึ้น รวมถึงสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น

นิสดารก์ เวชยานนท์ (2553) ให้คำนิยามของทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถว่าหมายถึง พฤติกรรมที่ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง

ปิยะดา พิศาลบุตร; และคณะ (2559) ให้คำนิยามของทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถว่าหมายถึง ปัจจัยในการทำงานที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร องค์กรที่มีบุคลากรศักยภาพสูงจะส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กรโดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารการทำงานของบุคลากรให้สามารถร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปนิยามของ **"ทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถ"** ว่าหมายถึง บุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมถึงทัศนคติ ความเชื่อของบุคคลมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การ สามารถปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่หลากหลายได้สมรรถนะ เป็นความสามารถหรือสมรรถนะในการทำงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะสำคัญในการบริหารงาน ได้แก่ สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการวางแผน และการบริหารจัดการ สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์และสมรรถนะในการบริหารตนเอง

แนวคิดและทฤษฎีของทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถ

แมคเคิลแลนด์ (McClelland. 1973 : 1-14) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถ (Competency) จากบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence Rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดแนวคิดเรื่องสมรรถนะ โดยอธิบายว่าสามารถเปรียบบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคลกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) องค์ประกอบทั้ง 5 ส่วน ได้แก่

1. ทักษะ (Skills) สิ่งที่ทำได้ดีและปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ
2. ความรู้ (Knowledge) ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล
3. ความเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Image) คือ เจตคติ ค่านิยม หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น
4. ลักษณะประจำของแต่ละบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น
5. แรงจูงใจ (Motive) เป็นพลังที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อมุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย

รูปที่ 6 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)

ที่มา : ชูชัย สมิทธิไกร. (2550). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร.** หน้า 29.

แมคเคิลแลนด์ (McClelland. 1973) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าสมรรถนะสามารถแบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน หรือสมรรถนะหลัก (Threshold Competencies) และสมรรถนะขั้นแตกต่าง (Differentiating Competencies) โดยที่สมรรถนะพื้นฐานเป็นสมรรถนะด้านต่างๆ

ที่บุคลากรทุกคนในองค์การ จำเป็นต้องมีในการทำงานโดยเฉพาะที่เกี่ยวกับความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill)

2. สมรรถนะขั้นแตกต่างเป็นสมรรถนะที่ทำให้บุคลากรขององค์การ มีผลงานดีกว่ามาตรฐานที่องค์การกำหนด หรือดีกว่าบุคลากรอื่น กล่าวคือ ต้องใช้สมรรถนะทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณลักษณะและคุณสมบัติส่วนตนเพื่อจะให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ

สเปนเซอร์ (Spencer. 1993 : 9-12) กล่าวว่า สมรรถนะความสามารถส่วนบุคคลอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลได้ โดยมีปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motivation) สิ่งต่างๆ ที่บุคคลมักเฝ้าคิดถึงตลอดเวลา หรือมักต้องการตลอดเวลาซึ่งนำไปสู่การกระทำของบุคคล หรือเป้าหมายเฉพาะบางเรื่อง

2. ลักษณะเฉพาะ (Traits) ลักษณะทางกายภาพและการตอบสนองที่กระทำอย่างเสมอกับสถานการณ์หรือข่าวสารที่ได้รับ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) ภาพลักษณ์ของตัวเอง คุณค่า ความเชื่อหรือเจตคติของบุคคล

4. ความรู้ (Knowledge) ข่าวสารหรือข้อมูลที่บุคคลมีอยู่ในเรื่องเฉพาะนั้น ๆ

5. ทักษะ (Skills) ความสามารถที่จะแสดงออกหรือกระทำในเรื่องงานทั้งที่เป็นงานด้านจิตใจหรือกายภาพ

เพียร์ส (Revfani Ayse; et al. 2021; อ้างอิงจาก Piers. 1982) กล่าวว่า “บุคคลทุกคนมีสมรรถนะและขีดความสามารถ (Competency) ในรูปแบบที่หลากหลายและระดับที่แตกต่างกัน” สมรรถนะและไม่ได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญ แต่เกิดจากกระบวนการ 3 กระบวนการ ได้แก่

1. แรงจูงใจหรือความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้า (High Motivation or Commitment)

2. ทักษะเฉพาะในสาขาที่เขามีส่วนร่วม (Skills in the Field He is Engaged in)

3. ความสามารถในการสร้างสรรค์ (Creative Competence)

รุกกี้ (Ruky. 2006) กล่าวว่า ความสามารถเป็นลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่ส่งผลต่อความคิดและการพฤติกรรมที่แสดงออก โดยความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. ความสามารถพื้นฐาน ได้แก่ การปฏิบัติตามผู้ดำรงตำแหน่งสูงกว่าเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสามารถพิเศษ ได้แก่ ความสามารถที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน

ไมเคิล ซเวล (Michael Zwell. 2000) ได้จัดหมวดหมู่ความสามารถไว้ 5 ประเภท ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน (Task Achievement) ผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. ความสัมพันธ์ (Relationship) การสื่อสารและทำงานได้ดีกับผู้อื่นและตอบสนองความต้องการขององค์กร

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute) ความสามารถที่แท้จริงของแต่ละบุคคลและเชื่อมโยงกับวิธีคิด ความรู้สึก การเรียนรู้และการพัฒนา

4. การจัดการ (Managerial) การกำกับดูแลและพัฒนาตนเอง

5. ภาวะผู้นำ (Leadership) ความสามารถในการเป็นผู้นำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร

ฮูตาเปีย; และโทฮา (Hutapea; and Thoha. 2008 : 28) กล่าวว่า ความสามารถมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ข้อมูลที่พนักงานเป็นเจ้าของเพื่อปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบตามสาขาที่ตนทำอยู่ เช่น ภาษาคอมพิวเตอร์ ความรู้ของพนักงานยังเป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ทักษะ (Skill) คือ ความพยายามที่จะปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

3. ทัศนคติ (Attitude) คือ แบบแผนพฤติกรรมของพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบตามระเบียบขององค์กร หากพนักงานพร้อมที่จะสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร งานทั้งหมดที่ได้รับมอบหมายก็จะสามารถเสร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โบยาทซิส (Boyatzis. 2008) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการทำงานยอดเยี่ยมแตกต่างจากผู้อื่นจำเป็นต้องมีสมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Abilities Competencies) ประกอบด้วย

1.1 ประสบการณ์ในงานระดับพื้นฐาน (Expertise and Experience)

1.2 ความรู้ทั่วไปในงาน (Knowledge)

1.3 ความสามารถในการเรียนรู้ รับรู้ขั้นพื้นฐาน ความจำ การให้เหตุผลเชิงอนุมาน (Basic Cognitive, Memory and Deductive Reasoning)

2. สมรรถนะที่ทำให้มีผลงานแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Outstanding Competencies) ประกอบด้วย

2.1 ความสามารถในการรับรู้ คิดอย่างเป็นระบบ (Cognitive Competencies)

2.2 ความฉลาดทางอารมณ์ รวมถึงการตระหนักรู้ในตนเอง การควบคุมอารมณ์ตนเอง (Emotional Intelligence)

2.3 ความฉลาดทางสังคม รวมถึงการตระหนักรู้เกี่ยวกับสังคม การบริหารความสัมพันธ์ อาทิเช่น ความเห็นอกเห็นใจ และการทำงานเป็นทีม (Social Intelligence)

รูมันติ (Rumanti. 2009) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competence) เป็นเกณฑ์ในการกำหนดขอบเขตความสามารถของบุคคล โดยวัดได้จาก

1. ความสามารถในการวางแผน
2. อิทธิพลความสามารถ
3. ความสามารถในการสื่อสาร
4. ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์
5. ความสามารถในการคิด
6. ความสามารถในการบริการลูกค้า
7. ความสามารถในการจัดการตนเอง
8. ความสามารถทางเทคนิคและการปฏิบัติการ

โมเอริโอโน่ (Moeheriono. 2012 : 57) ระบุว่า มีตัวบ่งชี้วัดสมรรถนะและขีดความสามารถ (Competency) 5 ประการที่บุคคลทุกคนต้องมี และตัวบ่งชี้เหล่านี้สามารถส่งผลถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ ได้แก่

1. ทักษะเกี่ยวกับงานที่ทำ (Task Skills) คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามปกติตามมาตรฐานของบริษัท
2. ทักษะการจัดการ (Task Management Skills) คือ ทักษะในการจัดการงาน
3. ทักษะการจัดการฉุกเฉิน (Contingency Management Skills) คือ ทักษะในการดำเนินการอย่างรวดเร็วและเหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในที่ทำงาน
4. ทักษะด้านสิ่งแวดล้อม (Job Role Environmental Skills) คือ ทักษะในการทำงานร่วมกันและรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกสบาย
5. ทักษะด้านการปรับตัว (Transfer Skills) คือ ทักษะในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) แบ่งประเภทของขีดความสามารถเป็น 3 ประเภท คือ

1. Core Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ที่จะสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. Job Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. Personal Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลคนนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป

สุดใจ ทัศจันทร์ (2554 : 16) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จตามมาตรฐานทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือสิ่งที่องค์การต้องการให้รู้ เช่น ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์การ

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่องค์การต้องการให้ทำ เช่น ทักษะด้าน ICT ทักษะด้านเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่ต้องผ่านการเรียนรู้ และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญในการใช้งาน

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attritutes) คือ สิ่งที่องค์การต้องการให้เป็น เช่น ความใฝ่รู้ ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์การ แงะความมุ่งมั่นในความสำเร็จ

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นพบว่า นิยามของสมรรถนะและขีดความสามารถ (Competency) นั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามพร้อมทั้งได้ระบุองค์ประกอบของสมรรถนะและขีดความสามารถ (Competency) ไว้ทั้งที่เหมือนกันและแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปแนวคิดของนักวิจัยแต่ละท่านเกี่ยวกับสมรรถนะและขีดความสามารถ (Competency) ออกมาดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะและขีดความสามารถ (Competency)

| องค์ประกอบของ ทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถ | | Semiawan (1984) | McClelland (1993) | Spencer (1993) | Piers (2005) | Boyatzis (2008) | Hutapea; and Thoha (2008) | Rumanti (2009) | Moeheriono (2012) | ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) | สุดใจ ทัศจันทร์ (2554) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | ความรู้ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 2. | ทักษะ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 3. | ทัศนคติ | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ |
| 4. | แรงจูงใจ | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | |
| 5. | พฤติกรรม | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ |
| 6. | ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | |

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของสมรรถนะและขีดความสามารถ (Competency) ตามที่นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอสามารถมองได้หลายแง่มุม สามารถสรุปองค์ประกอบร่วมกันได้ 6 ประเภทประกอบด้วย 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skills) 3) ทัศนคติ (Attitude) 4) แรงจูงใจ (Motivation) 5) พฤติกรรม (Character) 6) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept)

และจากการทบทวนวรรณกรรมวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำตัวแปรมาประยุกต์ใช้กับแปร **“ทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ”** อันประกอบไปด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทัศนคติ (Attitude) พฤติกรรม (Character) ดังจะกล่าวถึงในการทบทวนวรรณกรรมหัวข้อถัดไป

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะสมรรถนะและขีดความสามารถที่นายจ้างต้องการ

บูซิก (Busickj. 2011) กล่าวถึงสุดยอดทักษะที่นายจ้างกำลังมองหา อันได้แก่

1. ทักษะการสื่อสารด้วยการเขียน (Communication Skills-Written) การสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษร การรับ-ส่งอีเมล และการเขียนรายงานต่างๆ

2. ทักษะการสื่อสารด้วยวาจา (Communication Skills-Verbal) แม้ว่าการสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรจะอยู่ใน 10 อันดับที่นายจ้างกำลังมองหา แต่การสื่อสารด้วยวาจานั้นก็สำคัญเช่นกัน การสื่อสารด้วยวาจารวมถึงการฟังและการพูดด้วยเช่นกัน

3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skills) ความสามารถในการสื่อสารและสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพกับเพื่อนร่วมงาน เพราะการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นและช่วยให้นายจ้างไม่ต้องคอยแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างพนักงานกันเอง

4. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ (Computer Skills) ตามผลสำรวจของ Internet & American Life ของ Pew Research Center ในปี 2008 พบว่า พนักงานกว่า 96% มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในที่ทำงาน รวมถึงการทำงานทางออนไลน์ การใช้อีเมล และการใช้โปรแกรมประมวลผลต่างๆ ในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้พนักงานมักได้เรียนรู้จากหลักสูตรของโรงเรียนระดับมัธยมปลายอยู่แล้ว

5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork Skills) การทำงานอย่างมีประสิทธิผลร่วมกับผู้อื่น การใช้ทักษะต่างๆ ร่วมกันภายในกลุ่ม และการเอาชนะความแตกต่างระหว่างสมาชิกเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

6. ทักษะการวิเคราะห์ (Analytical Skills) ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินสถานการณ์หรือปัญหา อาจรวมถึงการมองเห็นวิธีที่จะทำให้ขั้นตอนการทำงานต่างๆ มีประสิทธิภาพมากขึ้น

7. ความคิดริเริ่ม (Initiative) การประเมินสถานการณ์ต่างๆ ไม่เพียงจะช่วยประหยัดเวลาให้กับงานที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น แต่ยังแสดงให้เห็นว่าพนักงานสามารถรับผิดชอบและเป็นผู้นำได้โดยไม่ต้องกำกับดูแล

8. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ชอบการต้องคอยกำกับดูแลพนักงานของตนอย่างใกล้ชิดและต้องมาคอยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ดังนั้นทักษะการแก้ปัญหาจะมีประโยชน์อย่างมาก

9. จรรยาบรรณในการทำงาน (Strong Work Ethic) การทำงานและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลาถือเป็นพนักงานที่มีคุณค่าสำหรับบริษัท สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานเป็นคนขยันและมีความรับผิดชอบ

10. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility/Adaptability) ความสามารถในการ “เดินตามกระแส” ไม่ว่าจะเป็นการจัดเวลาการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ความสามารถในการทำงานท่ามกลางความขัดแย้ง หรือการรับมือกับงานที่ล้นหลาม

เบอร์นาร์ด มาร์ (Bernard Marr. 2020) กล่าวถึงทักษะที่นายจ้างต้องการ 8 ด้าน ได้แก่

1. การรู้เท่าทันข้อมูล (Data Literacy) ข้อมูลกลายเป็นทรัพย์สินที่สำคัญที่สุดขององค์กร ดังนั้น องค์กรต่างๆ ต่างต้องการจ้างบุคคลที่มีการรู้หนังสือและทักษะในการเปลี่ยนหรือสร้างข้อมูลให้เป็นมูลค่าทางธุรกิจได้

2. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) บุคคลที่มีความสามารถในการแยกแยะว่าข้อมูลใดที่น่าเชื่อถือท่ามกลางข้อมูลเท็จจำนวนมาก เช่น ข่าวปลอม การโฆษณาชวนเชื่อ และอื่นๆ จะมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

3. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence - EQ) อีกด้านที่มนุษย์มีความได้เปรียบกว่าเครื่องจักรคือความฉลาดทางอารมณ์ เพราะมนุษย์มีความสามารถในการตระหนักรู้ การควบคุม และการแสดงอารมณ์ ความสามารถนี้มีความสำคัญมากตราบใดที่ยังมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นอยู่

4. ความชำนาญด้านเทคโนโลยี (Tech Savviness) กระทบต่อทุกอุตสาหกรรมปัญญาประดิษฐ์อินเทอร์เน็ต โลกเสมือนจริง หุ่นยนต์ บล็อกเชนและอื่นๆ กลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตคนในปัจจุบัน ดังนั้น ความตระหนักในเทคโนโลยีเหล่านี้และทักษะทางเทคนิคที่เกี่ยวข้องจึงสำคัญ

5. การปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Flexibility) ทันทีที่โลกเปลี่ยน ค่าครึ่งชีวิตของทักษะก็จะลดลงเรื่อยๆ ดังนั้น จำเป็นต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เสมอตลอดการทำงานและรู้ว่าต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร ดังนั้น การไม่หยุดที่จะเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญ

6. ความฉลาดทางวัฒนธรรมและการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence and Diversity) องค์กรต่างๆ ล้วนมีความหลากหลายทางเชื่อชาติ ศาสนา นิสัย รวมถึงรูปแบบการทำงานเฉพาะตน ดังนั้น พนักงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องสามารถรับมือกับความแตกต่างและทำงานร่วมกับผู้คนที่ต่างเชื้อชาติ ศาสนา อายุ เพศ หรือรสนิยมทางเพศที่แตกต่างกันได้ นอกจากนี้ ธุรกิจต่างๆ ก็กลายเป็นธุรกิจข้ามพรมแดนระหว่างประเทศมากขึ้น ซึ่งหมายความว่าพนักงานก็จำเป็นจะต้องมีความสามารถจัดการกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและต้องมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น

7. ทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership Skills) ความสามารถในการทำความเข้าใจถึงสมาชิกในทีม ความสามารถในการแสวงหาวิธีที่ดีที่สุดของทีมและดึงสิ่งที่ดีที่สุดในแต่ละคนออกมาใช้จนบรรลุผลตามที่องค์กรคาดหวังไว้

8. ดุลยพินิจและการตัดสินใจที่ซับซ้อน (Judgment and Complex Decision Making) เครื่องจักรอาจวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและมีความแม่นยำกว่ามนุษย์ แต่การตัดสินใจหลายๆ อย่างในเรื่องที่ละเอียดอ่อนยังคงต้องทำโดยมนุษย์ อีกทั้งในการทำงานการตัดสินใจอาจส่งผลกระทบในวงกว้าง รวมถึงส่งผลกระทบต่อความรู้สึกในมุมอ่อนไหวของมนุษย์ เช่น ขวัญกำลังใจ การเป็นสมาชิกคนสำคัญของทีม เป็นเรื่องสำคัญและยากที่จะอาศัยเครื่องจักร

คาริน ลูอิส (Karin Lewis. 2020) กล่าวถึงทักษะที่นายจ้างกำลังมองหาในปี 2020 ได้แก่

1. การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem Solving) ความสามารถในการจัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนและดำเนินการแก้ไขเป็นสิ่งสำคัญ ไม่ใช่แค่การแก้ปัญหา แต่เป็นกระบวนการในการหาทางออกด้วย

2. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) ในยุคของข่าวปลอมและความคิดเห็นสามารถเข้าถึงได้ง่าย สิ่งเหล่านี้อาจเกิดจากจินตนาการหรือการคิดอย่างไร้เหตุผล ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

3. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความคิดสร้างสรรค์เป็นเรื่องของความกล้าเสี่ยงและความเต็มใจที่จะลองสิ่งใหม่ๆ ซึ่งต้องใช้ความกล้าหาญและความพร้อมรับความท้าทาย

4. การบริหารคน (People Management) การเป็นผู้นำไม่ใช่ทักษะหรือความสามารถในการจัดการเท่านั้น ยังรวมถึงการมีความรับผิดชอบ การมีความคิดริเริ่ม ความสามารถในการเป็นแบบอย่าง การแก้ปัญหา การตัดสินใจ กล้าแสดงออกเมื่อจำเป็น และการมีวุฒิภาวะอีกด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้นายจ้างเกิดความไว้วางใจ

5. การบริการ (Service Orientation) การบริการลูกค้ามีความสำคัญ แม้ว่าปัจจุบันจะมีการให้บริการโดยใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น โซเชียลมีเดียหรืออีเมล แต่นายจ้างก็ยังคงให้ความสำคัญกับการบริการโดยบุคคล ซึ่งนายจ้างต่างต้องการพนักงานที่สามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและลูกค้าได้ มีความอดทนและมีน้ำใจ ตลอดจนความสามารถในการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า

6. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ในที่ทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) มักถูกอธิบายว่ามีความสำคัญมากกว่าความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) EQ คือชุดของความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการจัดการตนเองและความตระหนักในตนเอง ผู้ที่มี EQ สูงเข้ากับผู้อื่นได้ดีและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดีเช่นกัน

7. การประสานงานกับผู้อื่น (Coordinating with Others) การทำงานเป็นทีมต้องมีการวางแผนและการประสานงาน ความสามารถในการวางแผนร่วมกับผู้อื่นและคิดหาวิธีที่จะทำให้มั่นใจว่าเป้าหมายได้รับการตั้งและบรรลุผลโดยการร่วมมือกันอย่างเต็มที่

8. การเจรจาต่อรอง (Negotiation) ความสามารถในการเจรจาต่อรองกับคนจำนวนมาก เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้จัดการ ลูกค้า ผู้ซื้อ และผู้ใช้บริการ เป็นทักษะเฉพาะตัวมนุษย์

9. ดุลยพินิจและการตัดสินใจ (Judgment and Decision-Making) ไม่ว่าสถานที่ทำงานจะใช้เทคโนโลยีชั้นสูงมากแค่ไหน ก็ยังต้องพึ่งพามนุษย์ในการตัดสินใจอย่างมีดุลยพินิจที่ รอบคอบและเหมาะสม นายจ้างให้ความสำคัญกับผู้มีอำนาจตัดสินใจที่เด็ดขาดและมีความรับผิดชอบ ซึ่งต้องอาศัยทัศนคติและศีลธรรมในการตัดสินใจได้

10. ความยืดหยุ่นทางปัญญา (Cognitive Flexibility) ธรรมชาติของโลกแห่งการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนั้นต้องการพนักงานที่พร้อมที่จะเปิดกว้าง เต็มใจ และยอมรับที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ นายจ้างต่างให้ความสำคัญกับความสามารถในการเริ่มเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง

ปาร์คเกอร์ เพล (Parker Pell. 2021) กล่าวถึง 5 ทักษะที่นายจ้างมองหาในพนักงานระดับทั่วไป ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) ภาวะผู้นำจะนำไปสู่ความสำเร็จในองค์กร ดังนั้นจึงควรมีทักษะความเป็นผู้นำในระดับเริ่มต้น ในที่นี้ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาทีมของตนเอง การคิดเชิงวิพากษ์ การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และการพยายามใช้นวัตกรรมใหม่ๆ

2. การสื่อสาร (Communication) จากการสำรวจในปี 2018 โดย NACE สมาคมวิทยาลัยและนายจ้างแห่งชาติ พบว่า ทักษะการสื่อสารด้วยวาจาเป็นอันดับหนึ่งในด้านทักษะและคุณสมบัติของผู้สมัครงาน เป็นทักษะที่ทุกคนสามารถพัฒนาได้ตลอด การสื่อสารนั้นครอบคลุมทั้งทางเสียง ทางสายตา การเขียน หรืออวัจนภาษา ทักษะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร ได้แก่ การฟังอย่างกระตือรือร้น ทักษะการเข้าสังคม และทัศนคติเชิงบวก

3. การแก้ปัญหา (Problem-Solving) ทักษะการแก้ปัญหามีความจำเป็นมากเพราะจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการคิดวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การแก้ปัญหายังรวมถึง ความคิดสร้างสรรค์ การวิคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์และการตัดสินใจ

4. จรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethic) การมีจรรยาบรรณในการทำงาน การมีสมาธิและมุ่งความสนใจไปที่งานและทำให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิผล การทำงานประสานกันกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ซึ่งบางครั้งจำเป็นต้องใช้เวลาอบรมบ้างเป็นบางครั้ง รวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการเวลา

5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในรูปแบบทีม ถึงแม้ว่าไม่ใช่ทุกทีมจะสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี แต่สิ่งสำคัญคือต้องสามารถพิสูจน์ตัวเองว่ามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสมาชิกในทีมได้ ทักษะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความเป็นผู้นำ การคิดวิเคราะห์ การฟัง ทักษะการสื่อสาร และการวางแผน

อลิสัน ดอยล์ (Alison Doyle. 2021) ได้อธิบายถึงทักษะที่สำคัญที่นายจ้างมองหา ได้แก่

1. ทักษะการวิเคราะห์ (Analytical Skills) คือ ต้องสามารถเผชิญปัญหา คิดและใช้วิธีแก้ไขอย่างเด็ดขาด โดยระดับทักษะการวิเคราะห์ที่ต้องการจะแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับประเภทงานและอุตสาหกรรม

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skills) คือ ทักษะด้านบุคคลเป็นทักษะที่ใช้ในการโต้ตอบและมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

3. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ การให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

4. ทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership Skills) คือ เมื่อบริษัทต้องการจ้างงานในตำแหน่งเกี่ยวกับผู้นำ ซึ่งจำเป็นต้องมีความสามารถโต้ตอบกับเพื่อนร่วมงานและลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude) คือ การมองโลกในแง่ดีแม้ในสถานการณ์ที่ตึงเครียดและท้าทายก็สามารถยืดหยุ่นและปรับตัวได้อย่างทุ่มเทและเต็มใจเพื่อให้งานสำเร็จ

6. ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) คือ ความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งทางวาจาและในทางการเขียน ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมไหนก็ตาม จำเป็นต้องสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ผู้จัดการ และลูกค้าได้ด้วยตนเอง

7. ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) คือ ทักษะเฉพาะทางเทคนิคที่นายจ้างต้องการจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับงาน ประสบการณ์ หรือการศึกษา

ราเชล สเวน; และคณะ (Rachel Swain; et al. 2021) กล่าวถึงทักษะที่นายจ้างต้องการประกอบไปด้วย

1. ความยืดหยุ่น (Resilience) หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับแรงกดดันและรับมือกับสถานการณ์ที่ตึงเครียดได้เป็นอย่างดีเพราะในบางครั้งอาจมีสถานการณ์หรือปัญหาที่ไม่คาดคิดระหว่างทำงาน

2. ความตระหนักในเชิงพาณิชย์ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมหรือองค์กรที่ตนทำงาน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย รวมถึงคู่แข่งของบริษัทเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร

3. การสื่อสารที่ดี (Good communication) ความสามารถในการถ่ายทอดความคิดและความสามารถในการฟังผู้อื่น ตัวอย่างเช่น การพูดในที่สาธารณะ เป็นต้น

4. ภาวะผู้นำและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ (Effective Leadership and Management) การจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยตนเองด้วย

5. ทักษะการวางแผนและการวิจัย (Planning and Research Skills) เป็นทักษะที่สำคัญ เพราะจะนำไปสู่การทำงานให้สำเร็จ การใช้กลยุทธ์และการวางแผนการทำงานที่เหมาะสมอาจเกี่ยวข้องกับการค้นหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ การวิเคราะห์ ตีความ และรายงานสิ่งที่ค้นพบ

6. การปรับตัว (Adaptability) องค์กรต่างๆ ต้องการความสามารถในการแข่งขัน ดังนั้นจึงต้องการบุคคลที่สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่และเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ในที่ทำงาน รวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการเวลา

7. ทักษะการทำงานเป็นทีมและมนุษยสัมพันธ์ (Teamwork and Interpersonal Skills) ไม่ใช่แค่การเป็นผู้นำทีมหรือการเป็นสมาชิกของทีม แต่ยังรวมถึงการเป็นสมาชิกในทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถรับและถ่ายทอดคำแนะนำกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

ไทเลอร์ โอมอด (Tyler Omoth. 2021) กล่าวถึงทักษะการทำงานที่นายจ้างกำลังมองหาในทศวรรษใหม่ ได้แก่

1. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) การเปิดรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาทักษะของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นทักษะหลัก (Hard Skill) หรือทักษะรอง (Soft Skill) นายจ้างล้วนชอบลูกจ้างที่สนุกกับการเรียนรู้ เพราะในโลกธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว

2. การบริหารเวลา (Time Management) นายจ้างต่างต้องการพนักงานที่สามารถสร้างความไว้วางใจว่าจะสามารถจัดการเวลาและทำงานให้เสร็จได้โดยไม่ต้องกำกับดูแล

3. การตัดสินใจ (Decision Making) ความสามารถในการประเมินสิ่งต่างๆ และตัดสินใจอย่างแน่วแน่ ถึงแม้ว่าจะทำผิดบ้างเป็นบางครั้งก็ตาม แต่ก็สามารถที่ทำสิ่งต่างๆ ให้ลุล่วงได้ นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นถึงความเต็มใจและพร้อมที่จะเสี่ยงในบางโอกาส

4. ความร่วมมือ (Collaboration) การทำงานร่วมกันแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการรับฟังและเสนอแนวคิดกับคนอื่นในที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุ

5. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ความสามารถในการปรับอารมณ์ตนเองให้เข้ากับคนรอบข้าง

6. ความคิดสร้างสรรค์และความยืดหยุ่น (Creativity and Resilience) ปี 2564 เป็นช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงและการเติบโต การมีความคิดสร้างสรรค์สามารถทำให้ค้นหาแนวทางแก้ไขและแนวคิดใหม่ๆ นอกจากนี้ความสามารถในการฟื้นตัวจากความล้มเหลวด้วยการปรับปรุงและอาศัยแนวคิดใหม่ๆ

7. การปรับตัว (Adaptability) ในปี 2564 เทคโนโลยีมีการพัฒนาขึ้น ส่งผลให้นายจ้างต่างก็กำลังหาวิธีใหม่ๆ ในการทำงาน ดังนั้นการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

8. การรับมือการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ดังที่เราได้กล่าวไว้ข้างต้น สิ่งต่างๆ กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บางครั้งอาจเป็นเรื่องยากสำหรับพนักงาน การมีความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะด้วยตัวเองหรือการช่วยแนะนำ

9. การฝึก ปรับ ความคิด (Coaching Mindset) การพยายามทำให้คนรอบข้างมีความคิดเห็นหรือความรู้สึกดี

10. การจัดการงาน (Project Management) การทำความเข้าใจกับขอบเขตของตนและสามารถจัดการได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้น

11. ทักษะคอมพิวเตอร์ (Cloud Computing)

12. ความรู้เกี่ยวกับโซเชียลมีเดียและสื่อดิจิทัลใหม่ๆ (Knowledge of New Social and Digital Media)

13. ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence)

ราเชล เพลตา (Rachel Pelta. 2021) กล่าวถึง 15 ทักษะที่ที่นายจ้างต้องการ ได้แก่

1. การแก้ปัญหา (Problem Solving) ไม่เพียงแต่ช่วยให้พนักงานระบุได้ว่ามีปัญหาอะไรเกิดขึ้นบ้างแล้ว แต่ยังช่วยระบุสาเหตุของปัญหาและค้นหาวิธีการแก้ไขได้ด้วย

2. การให้เหตุผลเชิงวิเคราะห์ (Analytical Reasoning) เป็นส่วนหนึ่งของทักษะการแก้ปัญหา การนำปัญหาใหญ่มาวิเคราะห์และแยกย่อยเพื่อระบุวิธีแก้ปัญหา

3. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) การประเมินและตีความข้อมูลเพื่อตัดสินใจ หาข้อสรุป หรือเลือกแนวทางปฏิบัติ เป็นการอาศัยหลักฐานและประเมินผลเพื่อช่วยตัดสินใจว่าข้อมูลดังกล่าวเป็นความคิดเห็นมากกว่าข้อเท็จจริงหรือไม่ ก่อนที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจ

4. ความเป็นผู้นำ (Leadership) ความสามารถในการดูแลและจัดการทีม ทักษะความเป็นผู้นำและทำให้ทีมสามารถปฏิบัติตามแผนและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน การแก้ปัญหา และการสร้างความสัมพันธ์

5. การปรับตัว (Adaptability) ในธุรกิจต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกลยุทธ์หรือสายผลิตภัณฑ์ในอนาคตจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงเสมอ

6. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การอยู่ในทีมและเป็นส่วนหนึ่งของทีมนั้นเป็นสองสิ่งที่แยกจากกัน นายจ้างไม่ต้องการให้แค่พนักงานที่ปรากฏตัวในทีมแต่ไม่ได้ช่วยให้ทีมบรรลุเป้าหมาย แต่ต้องการผู้ที่มีส่วนร่วมในทีมเพื่อช่วยให้ทีมประสบความสำเร็จร่วมกัน

7. การสื่อสาร (Communication) ความสามารถในการแบ่งปันความคิดและข้อมูลในลักษณะที่ชัดเจนและรัดกุมเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเข้าใจผิด เพราะนายจ้างต่างก็ต้องการพนักงานที่มีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

8. การแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) พนักงานจะต้องสามารถฟังและเข้าใจสิ่งที่อีกฝ่ายพูดได้ หากพนักงานไม่มีความสามารถในการเป็นผู้ฟังที่ดีก็อาจไม่เข้าใจสิ่งที่ผู้พูดพยายามจะสื่ออย่างแท้จริง

9. การเขียน (Writing) การเขียนเป็นวิธีการสื่อสาร แม้ว่าการเขียนอาจไม่ใช่งานหลักของทุกงาน แต่ด้วยธรรมชาติของธุรกิจสมัยใหม่ ทักษะการเขียนได้กลายเป็นองค์ประกอบสำคัญของอาชีพส่วนใหญ่ พนักงานที่มีทักษะในการสื่อสารที่ด้านการเขียนที่มีประสิทธิภาพสามารถถ่ายทอดข้อความและข้อมูลได้ชัดเจนแม้จะขาดการชี้นำก็ตาม การฟัง (Listening) ทักษะการฟังก็เป็นทักษะที่ไม่สามารถมองข้ามได้

10. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ในที่นี้ไม่ได้เกี่ยวกับทักษะการวาดภาพเสมอไป (เว้นแต่จะเกี่ยวข้องกับบทบาทของงานที่ทำ) ความคิดสร้างสรรค์เป็นเรื่องเกี่ยวกับวิธีการทำงานและการแก้ปัญหา รวมถึงการคิดนอกกรอบหรือการใช้เทคนิคใหม่ๆ

11. ความใส่ใจในรายละเอียด (Attention to Detail) การช่างสังเกตรายละเอียดต่างๆ ในการทำงานอย่างละเอียดเพื่อให้แน่ใจว่าทุกอย่างถูกต้องและไม่มีอะไรต้องแก้ไข

12. การบริหารโครงการ (Project Management) ทักษะนี้จะช่วยให้จัดการงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบ การจัดการกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามกรอบเวลาที่วางแผนไว้และยังรวมถึงการปรับเปลี่ยนเวลาเมื่อมีบางสิ่งไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้

13. การสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building) ความสัมพันธ์มักเป็นองค์ประกอบสำคัญของบริษัท เพราะจะเอื้อต่อการจัดการกับความขัดแย้งหรือความแตกต่างกันได้ ซึ่งจะช่วยให้ฝ่ายต่างๆ บรรลุผลตามที่หวังได้ในที่สุด

14. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ (Computer Skills) หากรู้วิธีการทำงานแค่ในสเปรดชีตประเภทเดียว โอกาสที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ได้นั้นคงยาก นอกจากนี้บริษัทต่างๆ ก็ล้วนไม่ต้องสอนพื้นฐานให้แก้พนักงานตน

15. การจัดการ (Management) การจัดการเป็นมากกว่าการมอบหมายงาน และยังทำให้มั่นใจว่าพนักงานจะสามารถทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้ชนะอุปสรรคที่อาจพบระหว่างการทำงานได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2554) กล่าวว่าผู้ประกอบการทุกสาขาอาชีพต่างๆ มีความต้องการคุณสมบัติของผู้สมัครงานปรากฏ ดังนี้

1. มีความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร กระตือรือร้น คล่องแคล่วว่องไว
2. มีความชำนาญงานฝีมือ
3. มีความรับผิดชอบ
4. มีความสุภาพ พูดจาไพเราะ
5. มีความตั้งใจทำงานรักงาน ตรงต่อเวลา อดทน
6. มีระเบียบปฏิบัติตามกฎระเบียบได้ ทำงานตามหน้าที่

7. มีมนุษยสัมพันธ์ดี ชอบงานบริการเข้าใจลูกค้าไม่ดื่มสุรา และไม่สูบบุหรี่ขณะทำงาน ร่างกายแข็งแรง มีประสบการณ์ในการทำงาน

จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 58-61) ได้กล่าวถึงบัญญัติ 10 ประการ ของการปฏิบัติงานที่ดีของลูกช้างที่จะตอบสนองความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา ดังนี้

1. ความขยันหมั่นเพียรดี ผู้ปฏิบัติงานที่ดีย่อมมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานของตน เป็นคนเอาจริงเอาจัง ตั้งใจทำงานให้เสร็จโดยไม่ชักช้า ไม่ปล่อยเวลาให้สิ้นเปลืองไป ไม่จำเป็นต้องให้ผู้อื่นหรือผู้บังคับบัญชาคอยกำกับดูแล อีกทั้งผลปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานขององค์การหรือเกินกว่านั้น การมาทำงานก็เป็นตรงเวลาสม่ำเสมออีกด้วย

2. มีผลงานที่มีคุณภาพดี โดยการพิจารณาเรื่องคุณภาพนั้นดูได้จากผลงานดีย่อมพยายามไม่ให้มีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น ไม่มีความสะเพร่าหรือเผอเรอ และไม่จำเป็นต้องให้ผู้อื่นหรือผู้บังคับบัญชามาคอยตรวจสอบผลงาน

3. มีความรับผิดชอบเป็นที่ไว้วางใจ ได้ดี ผู้ปฏิบัติงานที่ดีต้องมีความรับผิดชอบคือรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชาและต่อบริษัท ความรับผิดชอบนี้จะต้องรับผิดชอบทั้งทางด้านการปฏิบัติงานและความประพฤติ พนักงานที่ดีย่อมสามารถรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างดี เป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาว่าสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนซึ่งได้รับมอบหมายไปได้ผลดีอย่างเต็มที่ โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องวิตกกังวลหรือจะต้องติดตามตรวจสอบอยู่ตลอดเวลา

4. มีความเข้าใจงานเป็นอย่างดี ผู้ปฏิบัติงานที่ดีย่อมมีความรู้ความเข้าใจงานในหน้าที่ของคนเป็นอย่างดีว่า หน้าที่และความรับผิดชอบของตนนั้นมีอะไรบ้างอย่างละเอียดถี่ถ้วนทุกด้านจะต้องรู้ขั้นตอนและขอบเขตของการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและสามารถทำได้อย่างดีด้วย จะต้องรู้ว่างานเกี่ยวข้องกับงานของใครบ้าง จะต้องประสานงานกับใคร ร่วมมือกับใคร รับงานมาจากไหน แล้วจะไปเสร็จสิ้นเมื่อใด ใครเป็นผู้ตรวจตรางาน จะต้องมีประมาณเท่าไร ในเวลาเท่าไรมีคุณภาพอย่างไร ทั้งนี้พนักงานที่ดีนั้นจะต้องเอาใจใส่ ศึกษางานของตนให้ช่วยอธิบายให้โดยถือว่างานของเราจะปฏิบัติงานได้ดีและถูกต้องอย่างไร มีความสามารถในการเรียนรู้ดี ผู้ปฏิบัติงานที่ดีย่อมมีความสามารถที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้เสมอ ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ช่วยในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีอยู่เสมอ มีความสามารถเข้าใจรายละเอียดของงานได้อย่างรวดเร็ว สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในงานหรือสภาพการทำงานได้อย่างง่ายดาย

5. มีความสามารถในการเรียนรู้ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในงานหรือสภาพการทำงานได้อย่างง่ายดายและรวดเร็ว การที่สามารถเรียนรู้ได้เร็วนั้น พนักงานจะต้องมีความพยายามเอาใจใส่ หมั่นคิด หมั่นไตร่ตรองเรื่องงานอยู่เสมอ พยายามฝึกฝนตนเองในการทำงานในส่วนที่ตนไม่รู้ให้รู้และทำได้

6. หมั่นหาความรู้เพิ่มเติมทั้งในงานและนอกงาน ทันต่อเหตุการณ์ อยู่เสมอ

7. มีความคิดริเริ่ม ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องมีความคิดริเริ่ม ทั้งนี้เพราะความคิดริเริ่มจะช่วยให้พนักงานมีความคิดริเริ่มใหม่ๆ อยู่เสมอ พยายามที่จะสร้างสรรค์และติดค้นหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้นประหยัดและปลอดภัยมากขึ้น สามารถตัดสินใจทำงานในสิ่งใดที่ไม่ควร มีความกล้าและมีความมั่นใจที่จะทำ และกล้าแสดงความคิดเห็นเป็นของตนให้ปรากฏแก่ผู้อื่นและผู้บังคับบัญชา พยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ไม่เป็นผู้ที่อยู่นิ่งเฉยพยายามขวนขวายหางานทำอยู่เสมอแทนที่จะนั่งอยู่เฉยๆ

8. มีดุลยพินิจและสามัญสำนึกดี มีความคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลและตัดสินใจอย่างเป็นเหตุผล ทั้งนี้จะช่วยให้การตัดสินใจในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสมเหตุสมผลและถูกต้อง ดุลยพินิจและสามัญสำนึกนี้จะต้องอาศัยการคิด การไตร่ตรอง และทบทวนหาเหตุผลประกอบด้วยข้อมูลหลายๆ ด้าน มิใช่เพียงแต่ติดและอาศัยข้อมูลเพียงด้านเดียว บางครั้งจะต้องฟังความคิดเห็นและเหตุผลของผู้อื่นประกอบการพิจารณาด้วย

9. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความสามารถของพนักงานที่จะเข้ากับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี มีความรู้จักกาลเทศะ มีความยิ้มแย้มแจ่มใส รู้จักระงับอารมณ์ มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน วางตัวเหมาะสม ไม่ยกตนข่มท่านหรือพูดจาหยาบคาย

10. มีความร่วมมือ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องมีความร่วมมือที่ดีกับผู้เกี่ยวข้อง ความร่วมมือนี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานประจำวัน เพราะต้องประสานงานกับคนอื่นอยู่เสมอ การทำงานของเราก็ต้องได้รับความร่วมมือจากคนอื่น มีการทำงานเป็นทีมปรึกษาหารือกันในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์การ ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา

ชวลิต บุญยะไทย (2531 : 7) ได้กล่าวว่าหัวใจสำคัญของลูกจ้างและที่ผู้ประกอบการต้องการ คือ มีคุณลักษณะเป็นคนที่มีความอดทน มีวินัย มีความซื่อสัตย์ และมีความ

อาทร จันทวิมล (2531 : 4) ได้กล่าวว่า สถานประกอบการต่างๆ หลายแห่งให้ความสนใจด้นคุณลักษณะของลูกจ้างว่าควรมีลักขณะดังนี้คือ บุคลิกภาพดี มีความขยัน อดทน ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา รับผิดชอบ และมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นอันดับแรก โดยให้เหตุผลว่า ความรู้ด้านวิชาการ สามารถฝึกอบรมได้ในสถานประกอบการ

<u>แนวคิดเกี่ยวกับทักษะที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ</u>

อากิฮิสะ คุมะยามะ; และยาสุโกะ มากิตะ ดิสเซกิชิ (Akihisa Kumayama; and Yasuko Makita-Discekic. 2010) กล่าวเกี่ยวกับความต้องการของนายจ้างญี่ปุ่นต่อตัวลูกจ้างว่า สำหรับมุมมองของพนักงานมักจะคิดว่าสิ่งที่จำเป็นในการทำงานคือ ประสบการณ์การทำงาน ความรู้เฉพาะด้าน เช่น บัญชี การเงิน การตลาด ความรู้ด้านวัฒนธรรมและการจัดการข้ามวัฒนธรรม ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่น การสื่อสาร ความสามารถในการทำงาน และความสามารถในการรับแรงกดดัน อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการของนายจ้างญี่ปุ่น

จากทั้งหมด 29 ข้อโดยให้นายจากเลือก 10 หัวข้อที่ตนเองคิดว่าสำคัญที่สุดสำหรับพนักงานต่างชาติที่ตนต้องการและควรนำมาพิจารณาเมื่อจะรับตำแหน่งงาน ได้แก่ บุคลิกลักษณะท่าทางการแสดงออก สายสัมพันธ์/ความร่วมมือ การปรับตัว ความสามารถพิเศษ ประสบการณ์การทำงาน ภาษา แรงจูงใจ การศึกษา ความเข้าใจในวัฒนธรรมญี่ปุ่น และผลการเรียน

เจเอ็ดดูเคชั่น ศูนย์แนะแนวศึกษาต่อประเทศญี่ปุ่น (2564) กล่าวว่า ด้วยปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรงในญี่ปุ่น ในปัจจุบันรัฐบาลญี่ปุ่น จึงได้กำหนดสถานภาพการพำนักใหม่ขึ้น เพื่อเปิดรับบุคลากรชาวต่างชาติที่มีทักษะและความชำนาญเฉพาะทาง ให้สามารถใช้สถานภาพนี้ยื่นขอวีซ่าเข้า ไปทำงานที่ญี่ปุ่น อย่างถูกกฎหมาย และพร้อมปฏิบัติงานได้ทันที ซึ่งเรียกว่าสถานภาพ “แรงงานทักษะเฉพาะทาง” หรือ Specified Skilled Worker โดยกำหนดใช้แล้วในเดือนเมษายนปี 2019 ตามพระราชบัญญัติควบคุมการเข้าเมืองฉบับแก้ไข โดยผู้ได้วีซ่านี้จำเป็นต้องต่ออายุวีซ่าทุกๆ 1 ปี, 6 เดือน หรือ 4 เดือน รวมสูงสุดไม่เกิน 5 ปี และไม่สามารถพาครอบครัวมาอยู่ด้วยได้ สถานภาพแรงงานทักษะเฉพาะทางแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ แรงงานทักษะเฉพาะทางหมายเลข 1 และแรงงานทักษะเฉพาะทางหมายเลข 2 สำหรับแรงงานทักษะเฉพาะทางหมายเลข 2 นั้น จะเป็นสถานภาพสำหรับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญสูง และเปิดรับเพียง 2 สาขาเท่านั้นคือ “อุตสาหกรรมก่อสร้าง” และ “อุตสาหกรรมต่อเรือ/ทางทะเล” เท่านั้น และสำหรับทักษะเฉพาะทางหมายเลข 1 ที่เพียงสามารถสอบผ่านการทดสอบมาตรฐานทักษะอาชีพบวกกับมีความรู้ภาษาญี่ปุ่นพื้นฐานก็สามารถทำข้อสอบและยื่นเอกสารเพื่อสมัครหางานที่ญี่ปุ่นได้ สำหรับสาขาอุตสาหกรรมเฉพาะทางที่พระราชบัญญัติได้ระบุไว้ โดยรายละเอียดของประเภทงานมีทั้งหมด 14 สาขา ได้แก่

1. งานพยาบาล : งานช่วยเหลือคนพิการ
2. การจัดการความสะอาดอาคาร : งานทำความสะอาดภายในอาคาร
3. อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเครื่องจักรและเครื่องมือ : งานผลิตชิ้นส่วน
4. อุตสาหกรรมเครื่องจักรในโรงงาน : งานผลิตชิ้นส่วน
5. อิเล็กทรอนิกส์และข้อมูล : งานผลิตชิ้นส่วน
6. งานก่อสร้าง : งานสร้างบ้าน, อาคาร
7. อุตสาหกรรมต่อเรือและเครื่องจักรเรือ : งานต่อเรือ
8. การซ่อมและดูแลรักษารถยนต์ : งานตรวจเช็คสภาพและงานซ่อมรถยนต์
9. อุตสาหกรรมการบิน : งานขนสัมภาระขึ้นเครื่องบิน, เช็คสภาพและซ่อมแซม
10. การอำนวยความสะดวก : งานประชาสัมพันธ์ และ ต้อนรับแขกที่โรงแรม
11. การเกษตร : งานปลูก เก็บเกี่ยวผัก งานเลี้ยงสัตว์
12. การทำประมง : งานตกปลา และเลี้ยงปลา
13. ผู้ผลิตอาหารและเครื่องดื่ม
14. อุตสาหกรรมบริการด้านอาหาร

สำหรับการทดสอบมาตรฐานทักษะอาชีพเพื่อใช้ยื่นขอสถานภาพแรงงานทักษะเฉพาะทางได้มีการเปิดจัดสอบทั้งในญี่ปุ่นและในต่างประเทศโดยขณะนี้หน่วยงานในประเทศไทยเปิดจัดสอบแล้วรวมทั้งหมด 3 สาขา ได้แก่ งานพยาบาล งานการเกษตร และงานอุตสาหกรรมบริการด้านอาหาร

เงื่อนไขในการไปทำงานที่ญี่ปุ่นของแรงงานทักษะเฉพาะทางหมายเลข 1

1. ผู้ยื่นขอสถานภาพจะต้องมีอายุ 18 ปี ขึ้นไป
2. ผ่านการทดสอบมาตรฐานทักษะอาชีพในแต่ละแขนง (14 ประเภท ข้างต้น)
3. ผ่านการทดสอบระดับความสามารถภาษาญี่ปุ่น หรือการสอบ JFT-Basic (สามารถใช้ JLPT ระดับ N4 แทนได้) โดยสามารถละเว้นการสอบ ข้อ 2 และ 3 ได้หากเป็นผู้ที่เคยผ่านการเข้าฝึกงานทางเทคนิคหมายเลข 2 ที่ญี่ปุ่นมาแล้วแต่ถ้าต้องการทำงานในสาขาอื่นนอกเหนือจากที่เคยไปฝึกงานมา จำเป็นต้องสอบมาตรฐานทักษะอาชีพของสาขาที่ต้องการทำงานด้วย แต่การทำงานในสาขาบริบาล จำเป็นต้องใช้ผลสอบวัดระดับภาษาญี่ปุ่นสำหรับการบริบาลเพิ่มเติม คู่กับผลสอบ JFT-Basic หรือ JLPT การทดสอบระดับความสามารถภาษาญี่ปุ่นการยื่นขอสถานภาพแรงงานทักษะเฉพาะทาง สามารถใช้ผลสอบ The Japan Foundation Test for Basic Japanese หรือชื่อย่อว่า JFT-Basic ซึ่งเป็นการสอบเพื่อวัดระดับความสามารถภาษาญี่ปุ่น ที่จำเป็นในการสื่อสาร ในชีวิตประจำวันของชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศญี่ปุ่น จัดทำขึ้นโดยยึดหลักตามมาตรฐานของเจแปนฟาวน์เดชั่น JFT-Basic มีระดับเดียว โดยระดับภาษาญี่ปุ่นจะเทียบเท่ากับระดับพื้นฐาน

ขั้นตอนการขอสถานภาพ “แรงงานทักษะเฉพาะทาง หมายเลข 1”

1. เข้ารับการทดสอบมาตรฐานทักษะอาชีพในแต่ละแขนง (14 ประเภท ข้างต้น)
2. เข้ารับการทดสอบระดับความสามารถภาษาญี่ปุ่น
3. ยื่นสมัครงานโดยตรง หรือผ่านหน่วยงานด้านการจัดหางาน ที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงแรงงาน หรือผ่านกรมจัดหางาน
4. ตกลงด้านสัญญาจ้างกับองค์กรญี่ปุ่นที่ตอบรับ พร้อมรับการตรวจร่างกาย
5. ยื่นเอกสารขอสถานภาพการพำนักและรอผล
6. นำผลสถานภาพการพำนักที่ได้ยื่นขอวีซ่า เดินทางเข้าทำงานที่ญี่ปุ่น

ทักษะที่ผู้สรรหาบุคลากรของบริษัทญี่ปุ่นต่างกำลังมองหาว่า ปัจจุบันลักษณะอุปนิสัยและทักษะความสามารถเชิงสมรรถนะ (Soft-Skil) รวมถึงทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และลักษณะบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหนียวแน่นและมีประสิทธิผล เหล่านี้เป็นทักษะที่นายจ้างต่างมองหาในพนักงานต่างชาติแทบทุกสาขา อาจรวมถึงการทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา และการบริหารเวลา ในทางกลับกัน ทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพ

(Hard-Skill) เป็นทักษะที่สามารถเรียนรู้ผ่านการศึกษาและการฝึกอบรม Hard-Skill แตกต่างจาก Soft-Skill ที่สามารถวัดและประเมินได้ยาก Hard-Skill อาจรวมถึงทักษะภาษาต่างประเทศและความรู้ด้านเทคโนโลยีต่างๆ ซึ่งจากการสัมภาษณ์ตัวแทนบริษัทญี่ปุ่นได้ให้ความเห็นที่น่าสนใจ ดังนี้

ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) ซึ่งครอบคลุมทั้งความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการสื่อสารกับผู้คนในสถานะต่างๆ (พนักงาน ผู้จัดการ ลูกค้า ฯลฯ) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านสื่อต่างๆ (ต่อหน้า ออนไลน์ เป็นลายลักษณ์อักษร ฯลฯ) “ในญี่ปุ่น บริษัทส่วนใหญ่ต้องติดต่อกับลูกค้า ดังนั้น การทดสอบวัดความสามารถทางภาษาญี่ปุ่นไม่เพียงแต่เพื่อสร้างความไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงานและลูกค้าเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการใช้ภาษาท้องถิ่นได้อย่างคล่องแคล่วอีกด้วย เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นตัวเสริมสร้างโอกาสในการประสบความสำเร็จของเป้าหมายของบริษัทได้”

ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) “แน่นอนว่าทักษะทางเทคนิคแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน อย่างไรก็ตามบริษัทมักจะจัดการฝึกอบรม สิ่งที่บริษัทต่างคาดหวังจากพนักงานคือการแสดงให้เห็นว่าตนมีความเต็มใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ”

การปรับตัว (Adaptability) และความคิดที่เรียนรู้ตลอดเวลา (An Always-Learning Mentality) ไม่ได้หมายความว่าควรปฏิบัติตามวัฒนธรรมญี่ปุ่นอย่างสมบูรณ์และละเลยวัฒนธรรมของตน แต่การสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่นจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

บริษัท Disco ประเทศญี่ปุ่น บริษัทให้คำปรึกษาด้านการทำงานและสรรหาทรัพยากรบุคคลต่างชาติเข้าทำงานในญี่ปุ่น (Disco Inc. 2016) ได้ทำการสำรวจเพื่อค้นหาว่าบริษัทญี่ปุ่นต้องการอะไรจากพนักงานต่างชาติมากที่สุด โดยทำการสอบถามจากผู้จัดการ ฝ่ายบุคคล ของบริษัทต่างๆ กว่า 600 บริษัท โดยให้เลือกทักษะ 3 ลำดับจาก 27 หัวข้อที่พวกเขาให้ความสำคัญสูงสุด โดยจากรายการการสำรวจแบ่งผลลัพธ์ระหว่างสาขาที่แรงงานต่างชาติจบมาเป็นวิทยาศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นมีความต้องการ (สำรวจโดย บริษัท Disco ประเทศญี่ปุ่น)

| ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นมีความต้องการ | | สายมนุษยศาสตร์ | สายวิทยาศาสตร์ | สายมนุษยศาสตร์ | สายวิทยาศาสตร์ | สายมนุษยศาสตร์ | สายวิทยาศาสตร์ | สายมนุษยศาสตร์ | สายวิทยาศาสตร์ | สายมนุษยศาสตร์ | สายวิทยาศาสตร์ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ปีที่สำรวจ | | 2016 | | 2017 | | 2018 | | 2019 | | 2020 | |
| 1. | การสื่อสาร | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 2. | ภาษาญี่ปุ่น | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 3. | ความรู้พื้นฐานทางวิชาการ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

ตารางที่ 2 ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นมีความต้องการ (สำรวจโดย บริษัท Disco ประเทศญี่ปุ่น) (ต่อ)

| ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นมีความต้องการ | | สายมนุษยศาสตร์ | สายวิทยาศาสตร์ | สายมนุษยศาสตร์ | สายวิทยาศาสตร์ | สายมนุษยศาสตร์ | สายวิทยาศาสตร์ | สายมนุษยศาสตร์ | สายวิทยาศาสตร์ | สายมนุษยศาสตร์ | สายวิทยาศาสตร์ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ปีที่สำรวจ | | 2016 | | 2017 | | 2018 | | 2019 | | 2020 | |
| 4. | การให้ความร่วมมือ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 5. | พลังชีวิต | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 6. | การตอบสนองข้ามวัฒนธรรม | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 7. | ภาษาอื่นนอกจากญี่ปุ่นและอังกฤษ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 8. | ความกระตือรือร้นและตั้งอกตั้งใจ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 9. | ทักษะภาษาอังกฤษ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 10. | ความเป็นกันเอง | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 11. | ความร่าเริง | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 12. | ความสามารถรับมือกับแรงกดดัน | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ |
| 13. | จรรยาบันและศีลธรรมทางสังคม | ✓ | ✓ | | | | | | | | |
| 14. | ทักษะเฉพาะทาง | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 15. | การแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี | ✓ | | | ✓ | ✓ | | | ✓ | | ✓ |
| 16. | ความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| 17. | สามัญสำนึกปกติทั่วไป | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 18. | มารยาทและรูปลักษณ์ภายนอก | | | | | | | ✓ | | | |
| 19. | ความสามารถในการจัดการปัญหา | | | | | | | | | ✓ | |

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นพบว่า ทักษะที่นายจ้างต้องการนั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามและทำการสำรวจพร้อมทั้งได้ระบุองค์ประกอบของทักษะที่นายจ้างต้องการไว้ทั้งที่เหมือนกันและแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปทักษะที่นายจ้างต้องการ ออกมาดังตารางที่ 2 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของทักษะที่นายจ้างต้องการตามที่นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอสามารถมองได้หลายแง่มุมและสามารถสรุปองค์ประกอบร่วมกันได้ 23 หัวข้อ ประกอบด้วย 1) การสื่อสาร 2) ภาษาญี่ปุ่น 3) ความรู้พื้นฐานทางวิชาการ 4) การให้ความร่วมมือ 5) พลังชีวิต 6) การปรับตัว/ตอบสนองข้ามวัฒนธรรม 7) ภาษาอื่นนอกจากญี่ปุ่นและอังกฤษ 8) ความกระตือรือร้นและตั้งอกตั้งใจ 9) ทักษะภาษาอังกฤษ 10) ความเป็นกันเอง 11) ความร่าเริง 12) ความสามารถรับมือกับแรงกดดัน 13) จรรยาบรรณและศีลธรรมทางสังคม 14) ทักษะเฉพาะทาง 15) การแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี16) ความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ 17) สามัญสำนึกปกติทั่วไป 18) มารยาทและรูปลักษณ์ภายนอก 19) ความสามารถในการจัดการปัญหา 20) การทำงานเป็นทีม 21) ความเป็นผู้นำ 22) การจัดการเวลา 23) และการตัดสินใจ ดังในตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ทักษะหลักที่นายจ้างต้องการ

| ทักษะหลักที่นายจ้างต้องการ | | Alison Doyle (2021) | Parker Pell (2021) | Rachel Swain; et al. (2021) | Bernard Marr (2020) | Tyler Omoth (2021) | Karin Lewis (2020) | Busickj (2011) | Rachel Pelta (2021) | Akihisa Kumayama; and Yasuko Makita-Discekic (2010) | Jport (2020) | Disco Inc. (2016) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | การสื่อสาร | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 2. | ภาษาญี่ปุ่น | | | | | | | | | | | ✓ |
| 3. | ความรู้พื้นฐานทางวิชาการ | | | | | | | | | | | ✓ |
| 4. | การให้ความร่วมมือ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ |
| 5. | พลังชีวิต | | | | | | | | | | | ✓ |
| 6. | การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | ✓ |
| 7. | ภาษาอื่นนอกจากญี่ปุ่นและอังกฤษ | | | | | | | | | | | ✓ |
| 8. | ความกระตือรือร้นและตั้งอกตั้งใจ | | | | | | | | | | | ✓ |
| 9. | ทักษะภาษาอังกฤษ | ✓ | | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 10. | ความเป็นกันเอง | ✓ | | ✓ | | | | | | | ✓ | ✓ |
| 11. | ความร่าเริง | | | | | | | | | | | ✓ |
| 12. | ความสามารถรับมือกับแรงกดดัน | | | ✓ | | | | | | | | ✓ |
| 13. | จรรยาบรรณ/ศีลธรรมทางสังคม | | | | | | | | | | | ✓ |
| 14. | ทักษะเฉพาะทาง | ✓ | | | | | | ✓ | | | ✓ | ✓ |
| 15. | มีความรับผิดชอบ/มีทัศนคติที่ดี | ✓ | | | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | ✓ |
| 16. | ความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ | | ✓ | | | | | | | | | ✓ |
| 17. | สามัญสำนึกปกติทั่วไป | | ✓ | | | | | | ✓ | | | ✓ |
| 18. | มารยาทและรูปลักษณ์ภายนอก | | | | | | | | | | | ✓ |
| 19. | ความสามารถในการจัดการปัญหา | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ |
| 20. | การทำงานเป็นทีม | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | ✓ | | | |
| 21. | ความเป็นผู้นำ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | | | |
| 22. | การจัดการเวลา | | | | | ✓ | | | | | | |
| 23. | การตัดสินใจ | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | |

จากการศึกษาแนวคิด รวมถึงเอกสารและผลงานวิชาการตั้งแต่อดีตเกี่ยวกับทักษะที่นายจ้างต้องการ ผู้วิจัยเห็นว่าทักษะที่นายจ้างต้องการจาก บริษัท Disco ประเทศญี่ปุ่น บริษัทให้คำปรึกษาด้านการทำงานและสรรหาทรัพยากรบุคคลต่างชาติเข้าทำงานในญี่ปุ่น (Disco Inc. 2016) ได้สรุปทักษะที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการได้อย่างครอบคลุม และตรงตามจุดประสงค์ของการวิจัยนี้มากที่สุด ประกอบด้วย 19 หัวข้อ คือ 1) ทักษะด้านการสื่อสาร 2) ทักษะด้านภาษาญี่ปุ่น 3) ทักษะด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ 4) ทักษะด้านการให้ความร่วมมือ 5) ทักษะด้านความ

ร่าเริง 6) ทักษะด้านภาษาอื่นนอกจากญี่ปุ่นและอังกฤษ 7) ทักษะด้านการปรับตัว/ตอบสนองข้ามวัฒนธรรม 8) ทักษะด้านความกระตือรือร้นและตั้งอกตั้งใจ 9) ทักษะด้านความเป็นกันเอง 10) ทักษะด้านพลังชีวิต 11) ทักษะด้านความสามารถรับมือกับแรงกดดัน 12) ทักษะด้านจรรยาบรรณและศีลธรรมทางสังคม 13) ทักษะด้านสามัญสำนึก 14) ทักษะภาษาอังกฤษ 15) ทักษะเฉพาะทาง 16) ทักษะด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี 17) ทักษะด้านความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ 18) ทักษะด้านมารยาทและรูปลักษณ์ภายนอก และ 19) ทักษะด้านความสามารถในการจัดการปัญหา และจากการทบทวนวรรณกรรมรวมถึงเอกสารและผลงานวิชาการเกี่ยวกับทักษะหลักที่นายจ้างต้องการเพิ่มเติมเกี่ยวกับรายละเอียดนิยมของแต่ละทักษะที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ผู้วิจัยเห็นว่านิยามของทักษะหลักที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิจัยครั้งนี้เป็นไปดังสรุปในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สรุปนิยามของทักษะหลักที่นายจ้างต้องการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิจัย

| หัวข้อ | ความหมาย | อ้างอิงจาก |
|---|---|---|
| 1. | **ทักษะการสื่อสาร** หมายถึง การติดต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยมีจุดประสงค์ที่จะเสนอเรื่องราวต่างๆ อันได้แก่ ข่าวสาร ข้อมูล ความรู้สึกนึกคิด ความต้องการ ตลอดจนความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลรับรู้ | วัลยา ช้างขวัญยืน (2540) |
| 2. | **ทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน** หมายถึง **JLPT ระดับ N4** หมายถึง เข้าใจภาษาญี่ปุ่นในระดับพื้นฐาน สามารถเข้าใจบทสนทนาในชีวิตประจำวันได้ แต่มักจะยังไม่สามารถสื่อความคิดของตัวเองออกไปได้ดีนัก นอกจากนี้ยังรวมถึงทักษะทางภาษาในด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน “ภาษาญี่ปุ่น” ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน | นพเก้า ณ พัทลุง (2548) |
| 2.1 | **ทักษะการฟัง** คือ ความสามารถในการจับประเด็นใจความหลักจากสิ่งที่รับฟัง อารมณ์และความคิดเห็นของผู้พูดและสามารถตอบสนองระหว่างผู้พูดและผู้ฟังได้ เข้าใจบทสนทนาในชีวิตประจำวันที่พูดอย่างช้าๆ ได้ | ยูกิโกะ ยามาซากิ; และ ปิยะนุช วิริเยนะวัตร์ (2560) |
| 2.2 | **ทักษะการพูด** หมายถึง การถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ และความรู้สึกให้ผู้ฟังได้รับรู้ และเข้าใจจุดมุ่งหมายของผู้พูด เป็นทักษะที่สำคัญสาหรับบุคคลในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน ในการประกอบอาชีพธุรกิจต่างๆ ในการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ ทักษะการพูดจึงนับได้ว่าเป็นทักษะที่สำคัญและจาเป็นมาก เพราะผู้ที่พูดได้ย่อมสามารถฟังผู้อื่นได้เข้าใจ และ จะช่วยให้การอ่านและเขียนง่ายขึ้นด้วย | สุมิตรา อังวัฒนกุล (2540) |
| 2.3 | **ทักษะการอ่าน** หมายถึงความสามารถในการนำความรู้ทางภาษา ประสบการณ์และความคิดของผู้อ่านมารวมกันเพื่อทำความเข้าใจและตีความหมายของข้อความหรือข้อมูลภาษาญี่ปุ่นที่ได้อ่านแล้ว สามารถเข้าใจวัตถุประสงค์และความคิดที่ผู้เขียนต้องการจะสื่อสารแก่ผู้อ่านได้ถูกต้อง เข้าใจเนื้อหาของบทความเกี่ยวกับเรื่องใกล้ตัวที่ใช้คำศัพท์หรือคันจิระดับพื้นฐานได้ | ยูกิโกะ ยามาซากิ; และ ปิยะนุช วิริเยนะวัตร์ (2560) |

ตารางที่ 4 สรุปนิยามของทักษะหลักที่นายจ้างต้องการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิจัย (ต่อ)

| หัวข้อ | ความหมาย | อ้างอิงจาก |
|---|---|---|
| 2.4 | **ทักษะการเขียน** หมายถึง ทักษะที่ต้องผ่านกระบวนการทางความคิดหลายขั้นตอน ตั้งแต่การรวบรวมความคิด การลำดับเรื่อง และเลือกสรรถ้อยคำในการถ่ายทอดออกมาเป็นข้อความที่สามารถสื่อความหมายได้ตรงความต้องการ ทักษะการเขียนจะต้องอาศัยความเข้าใจโครงสร้างภาษาอย่างถูกต้อง รู้ศัพท์ สำนวน รูปแบบประโยค ไวยากรณ์และเช่นเดียวกับทักษะอื่นๆ ผู้เรียนจะต้องหมั่นฝึกฝนและหัดเขียนอยู่เสมอ | ปารวตี สุสุวรรณ (2559) |
| 3. | **ความรู้พื้นฐานวิชาการ** หมายถึง วิชาที่เป็นความรู้พื้นฐานในวิชาชีพที่แต่ละบุคคลจำเป็นต้องศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อม และเพิ่มศักยภาพในการศึกษาวิชาเฉพาะ | กระทรวงศึกษาธิการ (2551) |
| 4. | **การให้ความร่วมมือ** หมายถึง การทำงานร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ทุกคนได้รับ สมาชิกมีเจตคติที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจกัน ยอมรับข้อแนะนำและเหตุผลของคนอื่น มีการช่วยเหลือกันและกัน ศรัทธาและให้เกียรติกัน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน | ปราณี พันธ์สว่าง; และคณะ (2549) |
| 5. | **การปฏิบัติตามกฎ** หมายถึง การกระทำด้วยความสุจริตและการปฏิบัติตามข้อบังคับ คำสั่ง กติกา ตลอดจนกฎระเบียบของบริษัทฯ และตามที่สังคมได้วางไว้หรือกลุ่มได้กำหนดตกลง อยู่ตลอดเวลา อันจะนำมาซึ่งความสงบสุขความเจริญก้าวหน้าความมั่นคงและความปลอดภัย | พนัส หันนาดิน (2542) |
| 6. | **ความร่าเริง** หมายถึง บุคลิกภาพและอารมณ์ที่แสดงออกมาอย่างมีชีวิตชีวาและสดใส ความรื่นเริง ความมีชีวิตจิตใจ ความคล่องแคล่ว เช่น บุคลิกภาพภายนอกในเชิงบวก รอยยิ้มอย่างต่อเนื่อง ไม่ชักสีหน้า ไม่พูดจาก้าวร้าวกับคนอื่นๆ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้านายและเพื่อนร่วมงาน | ราชบัณฑิตยสถาน (2554) |
| 7. | **การปรับตัว/ตอบสนองข้ามวัฒนธรรม** หมายถึง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนความคิด และการดำเนินชีวิตของตนเองเมื่อต้องอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมใหม่ซึ่งแตกต่างจากวัฒนธรรมเดิม ให้สอดคล้องกับความเป็นอยู่ของวัฒนธรรมนั้นๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม รวมถึง สามารถดำรงชีวิต ทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างราบรื่น การปรับตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน และไม่เกี่ยวข้องกับงาน เมื่อพนักงานสามารถผ่านระยะการปรับตัวไปได้ด้วยดีไม่ว่าจะเป็นทางด้านจิตใจ อารมณ์ หรือทางกาย พนักงานก็จะมีอารมณ์ที่มั่นคงและสามารถใช้ชีวิตได้อย่างกลมกลืนในสภาพแวดล้อมวัฒนธรรมใหม่ พนักงานจะมีความรู้สึกสะดวกสบายในการดำรงชีวิต ซึ่งภูมิหลัง บุคลิกนิสัย ความคาดหวัง ระดับการเตรียมตัวและทักษะการสื่อสารและการใช้ภาษา รวมถึงสภาพแวดล้อมของสังคมของประเทศเจ้าบ้าน และบทบาทของสื่อมวลชน เหล่านี้ล้วนมีส่วนช่วยในการปรับตัวทางวัฒนธรรมด้วย | Black; Mendenhall; and Oddou (1991) |

ตารางที่ 4 สรุปนิยามของทักษะหลักที่นายจ้างต้องการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิจัย (ต่อ)

| หัวข้อ | ความหมาย | อ้างอิงจาก |
|---|---|---|
| 8. | **ความกระตือรือร้นและความตั้งใจ** หมายถึง การมีทัศนคติที่ดี มีความความขยัน มีความมั่นใจในตัวเอง มีใจฝักใฝ่ที่เร่งรีบกระหายความสำเร็จ หรือมีพลังจดจ่ออยู่กับเป้าหมายที่เป็นบวกอยู่เสมอ ถึงแม้ล้มเหลวหรือทำงานพลาดก็พร้อมที่จะเก็บไว้เป็นบทเรียนและเริ่มใหม่อีกครั้ง มีพัฒนาการและความก้าวหน้าอยู่ตลอด ซึ่งถ้าคนเรามีความกระตือรือร้น มีความขยัน อดทน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน มีความมุมานะ รักความก้าวหน้า และทำทุกๆ อย่างด้วยความตั้งใจจริง ก็จะส่งผลให้ผู้นั้นประสบแต่ความสำเร็จในชีวิต | สมิต อาชวนิจกุล (2553) |
| 9. | **ความเป็นกันเอง** หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนมนุษย์ที่ทำกิจกรรมร่วมกันแบบเต็มใจ และบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์จะเป็นบุคคลที่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย การมีจิตสาธารณะที่เป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น ใครเห็นใครก็อยากอยู่ใกล้ ความรักใคร่ปรองดองสามัคคีกัน และพร้อมเผชิญกับทุกสถานการณ์ร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ รวมทั้งการสามารถเอาชนะจิตใจผู้อื่นให้คล้อยตามจนสามารถทำงานนั้นๆ ได้สำเร็จ | สวัสดิ์ บันเทิงสุข (2537) |
| 10. | **พลังชีวิต** หมายถึง การแสดงออกซึ่งมีกำลังใจในการทำงาน ความฮึกเหิม ความกระฉับกระเฉง ความกล้าหาญ ความอดทน ความสามารถในการอยู่รอด อันเป็นส่วนหนึ่งของบุคคลที่ประสบความสำเร็จได้ในการลงมือปฏิบัติงานต่างๆ | สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2561) |
| 11. | **ความสามารถรับมือกับแรงกดดัน** หมายถึง ในบริบทของงาน แรงกดดันสามารถกำหนดได้ดังนี้ ความเครียดหรือความเร่งด่วนในเรื่องที่ต้องให้ความร่วมมือ ภาระหน้าที่ที่อาจส่งผลให้เกิดความอึดอัดใจหรือภายใต้ข้อจำกัดด้านสถานการณ์บีบบังคับที่มักจะอยู่นอกเหนือการควบคุมของคุณ ซึ่งอาจเป็นข้อจำกัดด้านทรัพยากรหรือเวลา ความยากของงาน หรือการมีความรู้ไม่เพียงพอในการทำงานให้เสร็จสิ้น การเปลี่ยนแปลงหรือปัญหาที่อาจคาดไม่ถึง ความสามารถทำงานได้ดีในสภาวะที่เร่งรีบ สามารถทำงานท่ามกลางความขัดแย้งในหมู่เพื่อนร่วมงานหรือเจ้านาย ความสามารถในการอดทนต่อคำตำหนิ ความสามารถทำงานที่ยากด้วยตัวคนเดียวได้ | University of Leeds (2021) |
| 12 | **จรรยาบรรณและศีลธรรมทางสังคม** หมายถึง ระเบียบแบบแผนที่สมาชิกในสังคมปฏิบัติโดย เคร่งครัดมีความสำคัญมากกว่าวิถีประชา หากผู้ใดฝ่าฝืนจะถูกสังคมประณามอย่างรุนแรง กฎศีลธรรมมักเป็นข้อห้าม เป็นกฎข้อบังคับ และมีเรื่องของศีลธรรมความรับผิดชอบชั่วดีเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยมาก | โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (2563) |
| 13 | **สามัญสำนึกที่ดี** หมายถึง ความสำนึกหรือความเฉลียวใจที่คนปกติธรรมดาทั่วไปควรจะต้องรู้ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับคำแนะนำสั่งสอน สามัญสำนึกพัฒนาจากความรู้ที่ได้จากการผ่านการฟัง การอ่าน หรือผ่านประสบการณ์ที่มากในระดับหนึ่ง การลองผิดลองถูก หรือบรรดาความรู้ที่ได้รับ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ที่ซับซ้อนการเรียน หรือการวิจัยเพิ่มเติม แต่มีพื้นฐานอยู่บนความรู้ที่คนธรรมดาทั่วไปเข้าใจ ยิ่งประมวลผลได้มากเท่าไหร่ ก็จะเพิ่มความน่าจะเป็นที่เราจะมีสามัญสำนึกในแต่ละเรื่องที่ผ่านเข้ามามาก | มิชิโอะ คาคุ (2561) |

ตารางที่ 4 สรุปนิยามของทักษะหลักที่นายจ้างต้องการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิจัย (ต่อ)

| หัวข้อ | ความหมาย | อ้างอิงจาก |
|---|---|---|
| 14. | **ทักษะภาษาอังกฤษ** หมายถึง ความชำนาญในการพูดหรือเขียนภาษาอังกฤษเพื่อสื่อความหมาย ทักษะภาษาอังกฤษมี 4 ทักษะ คือ<br>**ทักษะการฟัง (Listening Skill)** หมายถึง การที่ผู้รับสารเข้าใจความหมายว่าผู้พูดพูดอะไรมีความหมายอย่างไร โดยใช้ประสบการณ์เดิมมีความสามารถในการแยกแยะ มีความเข้าใจการออกเสียงไวยากรณ์ คำศัพท์ของผู้พูดพร้อมจับใจความ<br>**ทักษะการพูด (Speaking Skill)** หมายถึง ความสามารถสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจ ผู้พูดต้องมีความรู้เรื่องการออกเสียงไวยากรณ์การใช้คำเหมาะสมกับสังคมและวัฒนธรรม<br>**ทักษะการอ่าน (Reading Skill)** หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เขียนกับผู้อ่าน เมื่ออ่านแล้วมีการรับรู้และความเข้าใจเป็นความสามารถตามผู้เขียน ถ้าเปล่งเสียงออกเรียกว่า การอ่านออกเสียง ถ้าไม่เปล่งเสียงเรียกว่าการอ่านในใจ<br>**ทักษะการเขียน(Writing Skill)** หมายถึง ความสามารถในการถ่ายทอดความคิดเห็นของผู้เขียน เป็นคำ เป็นประโยคที่ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ | ยุพดี สะอิ้ (2558) |
| 15. | **ทักษะเฉพาะทาง** หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลบริษัทตน ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน วิธีการควบคุมและบำรุงรักษามือมือหรือเครื่องจักร คำศัพท์ภาษาญี่ปุ่นเฉพาะในการทำงานของตน การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ตลอดจนความรู้ที่ได้จากการอบรม การเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติ การแนะนำ ซึ่งสามารถนำความรู้จากที่กล่าวมาข้างต้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | กรมการจัดหางาน (2562) |
| 16. | **ความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี** หมายถึง แนวคิดเชิงบวกพื้นฐานต่อตนเอง และต่อสังคมรอบข้างที่อย่างน้อยทุกคนควรต้องมีและต้องพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้มีทัศนคติที่ดีด้านอื่นๆ ให้มีมากขึ้นตามลำดับต่อไป | กิตติ ชยางคกุล (2553) |
| 17. | **ความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ** หมายถึง เป็นสิ่งที่บุคคลมีความมั่นใจและตั้งใจที่จะกระทำการที่อยู่บนพื้นฐานของคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจ ของบุคคลอื่น ความเชื่อมั่นต่อเจตนาของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมทั้งความมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ความคาดหวังต่อบุคคลเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งด้านคำพูด การกระทำ คำมั่นสัญญา จากการเขียนหรือใช้ข้อความของบุคคลหรือกลุ่มซึ่งจะสามารถทำให้เกิดความไว้วางใจ | Cook; and Wall (1980) |
| 18. | **มารยาทและรูปลักษณ์ภายนอก** หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติหรือการแสดงวาจา ภาษา ท่าทาง และพฤติกรรมต่างๆ ออกมาให้ปรากฏแก่สายตาของผู้อื่นคนทั่ว ไปจะมีมารยาทดีมาก หรือน้อยขึ้นอยู่กับการฝึกอบรมของแต่ละครอบครัว บุคลิกภาพของแต่ละคนจะบอกให้รู้ว่าคนคนนั้นมีความสุภาพ อ่อนน้อม มีสัมมาคารวะ และมีระเบียบวินัยเพียงใด | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (2551) |
| 19. | **ความสามารถในการจัดการปัญหา** หมายถึง เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่างๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม | กระทรวงศึกษาธิการ (2551) |

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร**

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

โออุชุ วิลเลี่ยม (Ouchi William. 1981) ให้คำนิยามของวัฒนธรรมองค์กรว่าหมายถึง สัญลักษณ์ พิธีกรรม ขนบธรรมเนียมต่างๆ ซึ่งแฝงด้วยค่านิยม ความเชื่อขององค์การเพื่อถ่ายทอดให้แก่พนักงาน

ปีเตอร์ส; และวอเตอร์แมน (Peter; and Waterman. 1982) ให้คำนิยามของวัฒนธรรมองค์กรว่าหมายถึง ค่านิยมร่วมซึ่งมีลักษณะเด่นที่ช่วยยึดเหนี่ยวระหว่างกัน โดยมีการสืบทอดผ่านสื่อสัญลักษณ์ต่างๆ เช่น คำขวัญ สุภาษิต ตำนาน นิทาน เรื่องสั้น เป็นต้น

ชายน์ (Schein. 1985) ให้คำนิยามของวัฒนธรรมองค์กรว่าหมายถึง ข้อสมมุติเบื้องต้นต่างๆ ที่สร้างขึ้นหรือค้นพบโดยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมีการพัฒนาให้เหมาะสมต่อการนำไปใช้แก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากภายนอกและภายในขององค์กรได้ดี

ร็อบบินส์, สตีเฟน (Robbins, Stephen. 2003 : 525) ให้คำนิยามของวัฒนธรรมองค์กรว่าหมายถึง เป็นระบบเฉพาะที่ยึดถือโดยสมาชิกขององค์กร ทำให้มีความแตกต่างจากองค์กรอื่น ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและค่านิยมขององค์กร

ชายน์ (Schein. 2004 : 17) ให้คำนิยามของวัฒนธรรมองค์กรว่าหมายถึง แบบแผนของฐานคติร่วมกันซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ในองค์กร ช่วยให้เกิดการแก้ปัญหา การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอก และเกิดการบูรณาการต่อสิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายในองค์กร สามารถดำเนินไปได้อย่างดี และได้รับการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องต่อการแก้ปัญหานั้น

ร็อบบินส์, สตีเฟน; และโคลเตอร์, แมรี่ (Robbin, Stephen; and Coulter, Mary. 2005) ให้คำนิยามของวัฒนธรรมองค์กรว่าหมายถึง ระบบของการให้ความหมายร่วมกันในความคิดเห็น หรือการกระทำของกลุ่มบุคคลในองค์กรหนึ่งที่แตกต่างจากองค์กรอื่นๆ

ฮอย; และมิสเกิล (Hoy; and Miskel. 2008 : 214-215) ให้คำนิยามของวัฒนธรรมองค์กรว่าหมายถึง การปรับตัวร่วมกันและทำให้หน่วยงานมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว

ไนเกอร์ (Naicker. 2008) ให้คำนิยามของวัฒนธรรมองค์กรว่าหมายถึง ลักษณะที่คล้ายกันของคนในองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่เป็นลักษณะเฉพาะของคนในองค์กรนั้นซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง ความเชื่อ ทัศนคติ ความคิด และการประพฤติปฏิบัติต่างๆ ที่แตกต่างจากองค์กรอื่นและลักษณะดังกล่าวจะต้องส่งเสริมและผลักดันให้องค์กรเดินไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551) ให้คำนิยามของวัฒนธรรมองค์กรว่าหมายถึง ระบบของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานร่วมกัน ที่ผูกพันสมาชิกขององค์กรให้สามารถเข้าใจได้ตรงกัน เพื่อให้เป็นแนวทางการประพฤติและเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์ (2554) ให้คำนิยามของวัฒนธรรมองค์กรว่าหมายถึง รูปแบบ ระเบียบแบบแผน ความคิด ความเชื่อ พฤติกรรมที่แต่ละองค์กรกำหนดขึ้นมา และสมาชิกในองค์กรนั้นๆ ยึดถือปฏิบัติตามและมีการถ่ายทอดเรียนรู้กันจากรุ่นสู่รุ่น และเกิดเอกลักษณ์เฉพาะองค์กร

นิติพล ภูตะโชติ (2556) ให้คำนิยามของวัฒนธรรมองค์กรว่าหมายถึง แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิด ดำนิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร อันเป็นบรรทัดฐานให้สมาชิกปฏิบัติสืบทอดกันไปสู่รุ่นถัดไป ซึ่งจะมีการสร้างระเบียบแบบแผนเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติร่วมกัน อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรหลายด้าน เช่น ความร่วมมือของสมาชิก การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน รวมทั้งความผูกพันต่อองค์กร

สุรินทร์ ชุมแก้ว (2556) ให้คำนิยามของวัฒนธรรมองค์กรว่าหมายถึง แบบแผน ความเชื่อ ค่านิยม หรือแนวทางการดำเนินชีวิตขององค์กรที่สมาชิกทุกคนยอมรับและนำไปปฏิบัติร่วมกัน สิ่งเหล่านั้นเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติที่สามารถรับรู้ได้ผ่าน ค่านิยม ความเชื่อ อุดมการณ์ หากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น มีสมาชิกที่ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบสูง จะส่งผลให้สมาชิกทุกคนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังส่งผลทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปคำนิยามของ **“วัฒนธรรมองค์กร”** ว่าหมายถึง ระเบียบหรือแบบแผนที่องค์กรสร้างขึ้นร่วมกันเพื่อที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ดีขององค์กร เช่น ระเบียบความกลมเกลียว และความยึดมั่นในองค์กร ซึ่งต้องอาศัยปัจจัย เช่น ทัศนคติ ค่านิยม หรือแม้กระทั่งความเชื่อ ที่จะช่วยสร้างเป้าหมายองค์กรให้ทุกคนมองเห็นเป็นภาพเดียวกัน

<u>แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร</u>

ซัลลิแวน (ศรีเรือน แก้วกังวาน. 2539 : 63-66; อ้างอิงจาก Sullivan. 1953) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (The Interpersonal Theory of Psychiatry) ว่า “บุคลิกภาพของมนุษย์เป็นผลพวงมาจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคล” และเขายังอธิบายว่า มนุษย์เราอยู่ภายใต้อิทธิพลความสัมพันธ์กับผู้อื่นตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย มนุษย์เป็นสัตว์สังคมไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงหรือตัดขาดความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ได้ ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจึงเป็นโครงสร้างที่สำคัญของบุคลิกภาพ

<u>ลักษณะที่สำคัญของทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล</u>

โครงสร้างบุคลิกภาพมีหลากหลาย เป็นผลระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อาจเป็นบุคคลที่มีตัวตนจริงๆ หรือบุคคลในความคิดฝัน เช่น ดารานักแสดง หรือบุคคลที่รู้จักจากการอ่าน เช่น นวนิยาย บุคคลในประวัติศาสตร์ เขากล่าวว่าส่วนต่างๆ ของโครงสร้างบุคลิกภาพมนุษย์เช่น ความเชื่อ ความใฝ่ฝัน คำนิยม ความปรารถนาของชีวิต ลักษณะอารมณ์ ทัศนคติ

ฯลฯ ล้วนแล้วแต่ถูกหล่อหลอมมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสิ้น ซึ่งสามารถแบ่งได้แบบหยาบๆ 3 ประการ คือ

1. กระบวนการปรับเปลี่ยนพลังงาน (Dynamism) คือ พฤติกรรมที่เป็นความเคยชินในด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น เช่น ชอบรับใช้ช่วยเหลือบุคคลอื่น ชอบเอาเปรียบ ชอบบ่นให้ใครๆ เห็นอกเห็นใจ ฯลฯ ศูนย์กลางของกระบวนการปรับเปลี่ยนพลังงาน คือ ระบบตัวตน (Self-System) ซึ่งเป็นกระบวนการที่พัฒนามาจากวิธีการป้องกันตนเอง เพื่อให้ความสัมพันธ์กับผู้อื่นดำเนินไปอย่างราบรื่น ความสัมพันธ์กับพ่อแม่ ทำให้เด็กเรียนรู้ว่าพฤติกรรมไหนที่พ่อแม่พอใจหรือไม่พอใจ การเรียนรู้ลักษณะนี้จะช่วยให้เด็กตัดสินว่า ตนเองเป็นคนดีหรือคนเลวตามคำบอกเล่าของพ่อแม่ ทำให้เด็กพัฒนาภาพของตนเอง การหลีกหนีความจริงเช่น การพูดปดเสแสร้งทำมารยา การอ้อน ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เด็กทำเพื่อผ่อนคลายความกดดันต่างๆ ทางอารมณ์และความคิดลักษณะดังกล่าวอาจเป็นนิสัยติดตัวเป็นส่วนหนึ่งของระบบตัวตนและบุคลิกภาพ

2. กระบวนการสร้างภาพบุคคล (Personification) คือ มโนภาพของบุคคลที่วาดภาพตัวเอง เป็นภาพคนอื่นที่มีสัมพันธภาพกับตัวเอง โดยจะมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกเจตคติและความคิดที่บุคคลมีขึ้น เนื่องจากได้รับประสบการณ์ทางด้านความพึงพอใจและวิตกกังวลและมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของบุคคลอื่น อันจะทำให้มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างตนกับบุคคลอื่น นั่นก็คือบุคคลสามารถที่จะประเมินตนเองได้ ดังนั้นภาพก็จะเกิดขึ้น

3. กระบวนการคิด (Cognitive Process) กระบวนการคิดเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างบุคลิกภาพมี 3 ลักษณะ คือ

3.1 ประสบการณ์โปรโตแทคซิค (Prototaxic) เป็นประสบการณ์ที่ยังไม่ได้พัฒนาปรับปรุงเป็นความคิดระดับทารก เกี่ยวกับการรับรู้ด้านประสาทสัมผัสความรู้สึกที่เกิดขึ้นในทันทีทันใด โดยปราศจากการเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมและในที่สุดบุคคลไม่สามารถรำลึกได้อีก

3.2 ประสบการณ์พาราแทคซิค (Parataxic) เป็นประสบการณ์ที่ต่อเนื่องจากประสบการณ์โปรโตแทคซิค บุคคลเริ่มเชื่อมโยงสิ่งแวดล้อมให้มีความสัมพันธ์เป็นประสบการณ์ได้ แยกได้ว่าสิ่งใดคือตนเอง สิ่งใดที่ไม่ใช่ตนเอง ซึ่งเป็นลักษณะการเข้าใจสัมพันธภาพระหว่าง

3.3 ประสบการณ์ซินแทคซิค (Syntaxic) เป็นประสบการณ์ขั้นสูงสุดของบุคคลเริ่มเรียนรู้ติดต่อโดยใช้ภาษา คำพูด สัญลักษณ์ มีผลให้สามารถสื่อสารกับบุคคลอย่างมั่นคง

ดีล; และเคนเนดี้ (ปิยะ ละมูลมอญ. 2556 : 28-29; อ้างอิงจาก Deal; and Kennedy. 1982) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีองค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการ คือ

1. ค่านิยม เป็นแนวคิดและความเชื่อพื้นฐานขององค์กร เปรียบเสมือนหัวใจของวัฒนธรรมองค์กร เป็นรากฐานและหลักปรัชญาที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่ควรแสดงออกและการปฏิบัติแก่บุคลากรในองค์กร ค่านิยมจึงเป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์กรยอมรับยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติและมักถูกระบุไว้ในเป้าหมายหรือคำขวัญขององค์กร

2. ผู้นำภายในองค์กร วิธีการทำงานในแต่ละวันมักสะท้อนค่านิยมทางวัฒนธรรมและเป็นแบบอย่างให้บุคลากรเห็นและทำตามและเป็นตัวอย่างที่แพร่หลายในองค์กร

3. พิธีการและพิธีกรรม เป็นระบบและรูปแบบที่วางไว้ในแต่ละองค์กรจะแสดงให้บุคลากรในองค์กรเห็นถึงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง พิธีการ ประเพณีต่าง ๆ ที่องค์กรยึดถือและปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ เช่น การเลี้ยงอำลาผู้เกษียณอายุการทำงาน พิธีการกล่าวสดุดียกย่องบุคลากรดีเด่น การจัดงานรำลึกถึงพระคุณของผู้มีอุปการคุณต่อองค์กร เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นขนบธรรมเนียมที่องค์กรหลายแห่งยึดถือและสืบทอดกันมาอย่างต่อเนื่อง

4. สภาพแวดล้อมขององค์กร มีอิทธิพลมากที่สุดในการหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กร หากสภาพแวดล้อมขององค์กรอยู่ภายใต้สภาวะการแข่งขันทางธุรกิจ การมุ่งการขายก็เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

5. เครือข่ายทางวัฒนธรรม เป็นช่องทางการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการอันสำคัญภายในองค์กร โดยจะเป็นผู้นำสาร คำนิยม เรื่องราวต่าง ๆ โดยการเล่าซุบซิบ การบอกเล่าปากต่อปาก การประชาสัมพันธ์ในองค์กร ซึ่งมักจะรับรู้ร่วมกันทั่วองค์กร

สเมอร์ซิช (Smircich. 1985 : 339-358) และสเมอร์ซิช; และคลาช (Smircich; and Calas. 1987 : 229-263) กล่าวว่า องค์กรทั้งหลายนั้นมีที่มาจากความคิดพื้นฐาน 2 หลัก คือ

1. แนวทางที่เห็นว่าวัฒนธรรมเป็นตัวแปรตัวหนึ่งในองค์กร (Culture as a Variable) เห็นวัฒนธรรมองค์กรเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้และเป็นตัวแปรตัวหนึ่งในบรรดาตัวแปรหลายตัวที่องค์กรมีอยู่

2. แนวทางที่เห็นว่าองค์การเปรียบเสมือนวัฒนธรรม ๆ หนึ่ง (Culture as a Root Metaphor) เชื่อว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็น ความคิด ความเชื่อ ที่อยู่ภายในจิตใจ ของคนกลุ่มหนึ่งและ ไม่ใช่เป็นเพียงตัวแปรตัวหนึ่งในองค์การ แต่ตัวองค์กรเองทั้งหมดคือวัฒนธรรม ๆ หนึ่ง

ฮอฟสเตเด (สุรวัสดี เทพสันต์. 2548; อ้างอิงจาก Hofstede. 1997) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรไว้ด้วยกัน 6 มิติ จากผลการวิจัยเชิงสำรวจซึ่งประกอบด้วย

1. การให้ความสำคัญกับกระบวนการ (Process-Oriented) และการให้ความสำคัญกับผล (Results-Oriented) สมาชิกในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบเน้นกระบวนการจะพยายามหลีกเลี่ยงความเสี่ยงในการทำงาน และมีวัฒนธรรมแบบให้ความสำคัญกับผลงานอย่างทุ่มเท

2. การให้ความสำคัญกับลูกจ้าง (Employee Oriented) และการให้ความสำคัญกับตัวงาน (Job Oriented) สมาชิกในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับลูกจ้างจะรู้สึกว่าปัญหาของพวกเขาจะได้รับการดูแลและรับผิดชอบจากองค์กร ซึ่งตรงข้ามกับองค์กรที่มีวัฒนธรรมในการให้ความสำคัญกับตัวงานมากกว่า

3. วัฒนธรรมแบบจำกัดขอบเขต (Parochial) และมืออาชีพ (Professional) ในองค์กรที่เป็นวัฒนธรรมแบบจำกัดขอบเขตนั้น องค์กรจะทำการพิจารณาการจ้างงานโดยดูจากภูมิหลัง

ทางครอบครัวและสังคม ซึ่งตรงข้ามกับวัฒนธรรมองค์กรแบบมืออาชีพที่จ้างงานโดยพิจารณาจากความสำเร็จของงานเป็นการส่วนตัว

4. ระบบเปิด (Open System) และระบบปิด (Close System) วัฒนธรรมแบบระบบเปิดสมาชิกขององค์กรจะเข้ากับองค์กรได้ ซึ่งจะใช้เวลาเพียงไม่นานสำหรับการปรับตัวให้เข้ากับองค์กรซึ่งตรงข้ามกับวัฒนธรรมแบบระบบปิดที่จะใช้เวลาในการปรับตัวนานเพื่อให้เข้ากับองค์กร

5. การควบคุมแบบอิสระ (Lose Control) และการควบคุมแบบรัดกุม (Tight Control) การควบคุมทั้งสองลักษณะเป็นการแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างภายในองค์กรในการควบคุมแบบอิสระจะเห็นได้จากการใช้เวลาในการประชุมที่มีความเหมาะสม ขณะที่การควบคุมแบบรัดกุมจะแสดงให้เห็นถึงการประชุมที่มีความตรงเวลา

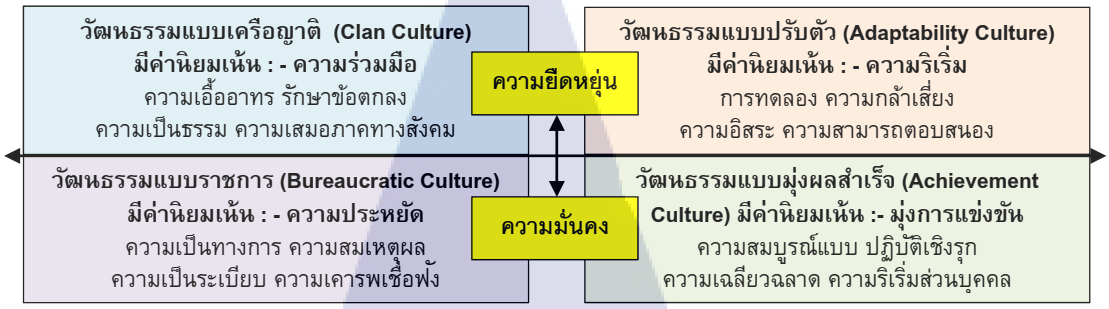
6. สิ่งที่พึงปรารถนา (Normative) และการปฏิบัติ (Pragmatic) ลักษณะของสิ่งที่พึงปรารถนาในองค์กรมักจะให้ความสำคัญกับกระบวนการต่างๆ มากกว่าการให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ ในขณะที่องค์กรที่เน้นการปฏิบัติจะให้ความสำคัญกับผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ

ดัฟท์ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2545 : 14-16; อ้างอิงจาก Daf. 2001 : 69) กล่าวว่า ค่านิยมใดมีความสำคัญและเหมาะสมกับองค์กรหรือไม่นั้น ผู้นำจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ ด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมของแต่ละองค์กรจึงผิดแผกแตกต่างกันในอุตสาหกรรมอย่างเดียวกันก็มักมีวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน เพราะดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่คล้ายกัน ซึ่งค่านิยมที่ดีขององค์กรควรมุ่งที่ความมีประสิทธิผล โดยความแตกต่างของวัฒนธรรมมาจาก 2 มิติ คือ

1. ระดับของเงื่อนไขภาวะแวดล้อมภายนอกว่าต้องการความยืดหยุ่นหรือมั่นคง

2. ระดับของเงื่อนไขด้านกลยุทธ์ว่าต้องการเน้นภายในหรือเน้นภายนอกเพียงไร

โดยทั้ง 2 มิติมุ่งเน้นคำนิยมที่ต่างกัน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมแบบราชการ โดยองค์กรหนึ่งๆ อาจมีวัฒนธรรมองค์กรมากกว่าหนึ่งแบบหรืออาจครบทุกแบบก็ได้ อย่างไรก็ตาม องค์กรที่มีความสำเร็จสูงพบว่ามักมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งเพียงแบบเดียวเท่านั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ บางองค์กรสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นกลยุทธ์ โดยการอบรมให้สมาชิกขององค์กรเกิดความเคยชินด้วยการสร้างค่านิยมในเชิงบวกเพื่อส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ การกำหนดคำขวัญขององค์กรให้สมาชิกตระหนักถึงบทบาท ภาระหน้าที่เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความคาดหวังความรู้สึกเชิงบวกจากการบริการอย่างต่อเนื่อง องค์กรที่ล้มเหลวอาจไม่ให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรจนก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรเชิงลบขึ้น ซึ่งไม่ใช่สิ่งที่องค์กรปรารถนา โดยสรุปในรูปที่ 7




รูปที่ 7 วัฒนธรรมองค์กร

ที่มา : สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). **วัฒนธรรมองค์การ.** หน้า 89.

คาเมรอน; และควินน์ (Cameron; and Quinn. 2011 : 27-34) กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรซึ่งประกอบขึ้นจากคุณลักษณะเด่นเฉพาะ อันเป็นผลมาจากการผสมผสานกันระหว่างมิติของวัฒนธรรมองค์กร 6 มิติ (Six Dimensions of Organizational Culture) ดังนี้

1. คุณลักษณะเด่นขององค์กร (Dominant Characteristics) สภาพโดยรวมที่สามารถเห็นได้อย่างเด่นชัด

2. ผู้นำองค์กร (Organizational Leaders) ลักษณะของผู้บริหารหรือพฤติกรรมและบทบาทที่ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรและการดำเนินงาน

3. การจัดการบุคลากร (Management of Employees) การบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากร หรือลักษณะวิธีปฏิบัติต่อบุคลากรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. ตัวประสานองค์การ (Organization Glue) เป็นสิ่งที่นำมาใช้เป็นหลักเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่

5. ยุทธวิธีที่ใช้ (Strategic Emphases) กลยุทธ์หรือจุดเน้นที่ใช้เป็นแนวทางหรือแนวนโยบายในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย

6. เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ (Criteria of Success) เกณฑ์ที่นำมาใช้เป็นตัวบ่งชี้แสดงถึงชัยชนะและความสำเร็จ

ปรารถนา ผกาแก้ว (2561) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์กรว่าสามารถจำแนกระดับของวัฒนธรรมองค์กรได้เป็น 3 ระดับดังนี้

1. วัฒนธรรมกายภาพ (Artifacts) คือ วัฒนธรรมที่สามารถจับต้องได้ รับรู้ได้ผ่านความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร อาจมองเห็นได้แต่ยากที่จะเข้าใจ เช่น พิธีการต่างๆ เทคโนโลยี ภาษา สถาปัตยกรรม เป็นต้น

2. วัฒนธรรมค่านิยม (Espoused) คือ วัฒนธรรมที่สมาชิกทำต่อ ๆ กันมาทั้ง การสื่อสาร การกำหนดข้อปฏิบัติต่างๆ ซึ่งได้รับการยอมรับ เข้าใจ และสามารถนำวัฒนธรรมเหล่านั้นมา

ปฏิบัติต่อได้ โดยที่สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดพฤติกรรมของสมาชิก เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ ปรัชญา รวมไปถึงกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร เป็นต้น

3. วัฒนธรรมฐานคติ (Basic Assumption) คือ วัฒนธรรมที่สมาชิกในองค์กรคิดค้นและนำไปสู่การแสดงออกโดยไม่รู้ตัว เช่น แนวคิด ความเชื่อและความรู้สึกของสมาชิกเอง

โยษิตา กฤตพรพินิต (2557) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นรูปแบบของการประพฤติปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำมาปฏิบัติสืบต่อกัน และรูปแบบการประพฤติปฏิบัติดังกล่าวสามารถบ่งบอกได้อย่างชัดเจนถึงความเป็นพนักงานในองค์กรดังกล่าว แบ่งออกได้ 4 มิติ ดังนี้

1. มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์กรที่มีลักษณะที่ดี มีหลักการตั้งเป้าหมายและการวางแผนร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกภายในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความท้าทายตลอดเวลา

2. มิติมุ่งสัจจะแห่งตน (Self-Actualizing) คือ องค์กรที่ทำตามความคาดหวัง และความต้องการของสมาชิกในองค์กร โดยมีเป้าหมายในการทำงานคือคุณภาพของงาน โดยความสำเร็จของงานนั้นๆ ต้องมาพร้อมกับความเจริญก้าวหน้าในงานของสมาชิกในองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความภูมิใจในตนเอง และรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุน และได้รับอิสระในการทำงานจากองค์กรเพื่อพัฒนาตนเองพร้อมกันกับพัฒนางานของตน

3. มิติมุ่งบุคคล (Humanistic-Encouraging) คือ องค์กรที่ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร เพราะมีความเชื่อว่าสมาชิกในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด เพราะสามารถสื่อสารโต้ตอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเผยแพร่ความรู้ต่อกัน ส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกันได้

4. มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์กรที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร ทำให้สมาชิกรู้สึกสบายใจ และได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กร

<u>แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของญี่ปุ่น</u>

รูปาร์วิเชท (ตรีกาล เมฆบริบูรณ์; และณกมล จันทร์สม. 2565; อ้างอิงจาก Rupawichet. 2012) ได้จำแนกวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นออกเป็น 9 ประการ ประกอบด้วย

1. ระบบอาวุโส
2. การให้ความสำคัญกับบุคลการและการจ้างงานตลอดชีพ
3. การตัดสินใจแบบกลุ่ม
4. การเน้นคุณภาพต้องปรับปรุงตลอดเวลา
5. การให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนา
6. การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน
7. การวางแผนระยะยาว

8. การจัดการที่มีความยืดหยุ่น
9. การนิยมให้ของขวัญ

ปงบังกอร์ (ตรีกาล เมฆบริบูรณ์; และณกมล จันทร์สม. 2565; อ้างอิงจาก Pongbungor. 2020) กล่าวว่า การทำงานในองค์กรญี่ปุ่นมักให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เน้นความสนิทสนมกลมเกลียว เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและจงรักภักดี และพยายามดึงดูดให้พนักงานอยู่บริษัทอย่างยาวนานไปจนปลดเกษียณและได้รับค่าตอบแทนที่สูง โดยมีลักษณะการทำงานในองค์กรญี่ปุ่นประกอบด้วย

1. การโยกย้ายและเลื่อนตำแหน่งอย่างช้าๆ ซึ่งเป็นผลจากการจ้างงานตลอดชีพ
2. ประเมินผลจากคุณสมบัติและพฤติกรรม
3. การทำงานเป็นทีม
4. การสื่อสารข้อความแบบเปิด หรือการใช้หลักโฮเร็นโซ
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
6. ให้ความสนใจในตัวพนักงาน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548) ได้กล่าวถึงกรอบความคิดของโออุชิ วิลเลี่ยม (Ouchi William. 1981) ได้มีนักวิชาการหลายคนที่พยายามพัฒนาตัวแบบขึ้นมาเพื่อใช้ในการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มบุคคลที่อยู่ในองค์การนั้น หนึ่งนักวิจัยที่มีผลงานชัดเจน โดยโออุชิได้ทำการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของบริษัท 3 แบบ โออุจิใช้เกณฑ์ในการเปรียบเทียบ 7 ประเด็นสำคัญ ดังสรุปในตารางที่ 5 ได้แก่

1. ลักษณะบริษัทแบบอเมริกัน (American Firms หรือ Type A Firms)
2. บริษัทที่บริหารแบบญี่ปุ่น (Japanese Firms หรือ Type J Firms)
3. บริษัทอเมริกันแบบ Z (U.S. Type Z Firms)

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโออุจิ

| ประเด็นค่านิยมเชิงวัฒนธรรมองค์กร | Type J Companies | Type Z Companies | Type A Companies |
|---|---|---|---|
| ความผูกพันต่อบุคลากร | จ้างตลอดชีวิตงาน | จ้างระยะยาว | จ้างระยะสั้น |
| การประเมินงาน | ช้าและเชิงคุณภาพ | ช้าและเชิงคุณภาพ | เร็วและเชิงปริมาณ |
| กรอบของอาชีพ | กว้างมาก | ปานกลาง | แคบเฉพาะด้าน |
| การควบคุม | ไม่ชัดเจนไม่เป็นทางการ | ไม่ชัดเจนไม่เป็นทางการ | ชัดเจนเป็นทางการ |
| การตัดสินใจ | โดยกลุ่มและฉันทานุมัติของเสียงส่วนใหญ่ | โดยกลุ่มและฉันทานุมัติของเสียงส่วนใหญ่ | โดยบุคคล |
| ความรับผิดชอบ | โดยกลุ่มร่วมกัน | โดยบุคคล | โดยบุคคล |
| การดูแลบุคลากร | ครอบคลุมทุกด้าน | ครอบคลุมทุกด้าน | ครอบคลุมบางด้าน |

1. ความผูกพันต่อบุคลากร (Commitment to Employees) ผลวิจัยของโออุจิพบว่า บริษัทแบบญี่ปุ่น (Type J) และบริษัทแบบ Type 2 ของสหรัฐ มีวัฒนธรรมองค์การของบริษัทเหมือนกัน กล่าวคือ มีค่านิยมของการรักษาบุคลากรให้อยู่และบริษัทนานๆ การปลดบุคลากรออกจึงเป็นทางเลือกสุดท้ายของบริษัท ในญี่ปุ่นบริษัทต่างๆ จะมีค่านิยมรักษาบุคลากรไว้ตลอดไปด้วยการจ้างระยะยาวตลอดชีวิตงาน บุคลากรจึงรู้สึกมั่นคงว่าจะไม่ถูกไล่ออกจากงาน ส่วนที่สหรัฐ (Long-Term Employment) ยังอาจถูกให้ออกจากงานได้ถ้ามีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่ยอมรับ จากผลการวิจับยังพบอีกว่า บริษัทอเมริกันส่วนใหญ่ที่ยังเป็นแบบเดิม หรือ Type A นั้น ซึ่งแตกต่างและบริษัทญี่ปุ่น กล่าวคือจะมีสัญญาจ้างเพียงระยะสั้นๆ (Short-Term Employment) และเมื่อไรก็ตามที่กิจการของบริษัทตกต่ำคนเหล่านี้ก็จะอยู่ไม่ได้อีกต่อไป

2. การประเมินผล (Evaluation) ผลการวิจัยของโออุจิพบว่า ทั้งบริษัทแบบญี่ปุ่น (Type) และบริษัทอเมริกันแบบ Type 2 จะมีวิธีประเมินผลบุคลากรตามระยะที่เหมาะสมโดยยึดผลงานที่เกิดขึ้นระยะยาวเป็นสำคัญ ซึ่งอาจเป็นเวลาถึง 10 ปี โดยวิธีประเมินเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณต่อผลงานที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ ความก้าวหน้าทางตำแหน่งที่สูงขึ้นจึงค่อนข้างช้า โดยจะต้องผ่านการสัมภาษณ์และการเห็นชอบจากบุคคลจำนวนมากที่เป็นผู้ประเมิน

3. กรอบของอาชีพ (Career Path) โออุจิพบว่า บริษัทญี่ปุ่นแบบ Type J และบริษัทอเมริกันแบบ Type 2 เปิดให้โอกาสบุคลากรได้โยกย้ายตำแหน่งงานได้หลากหลายหน้าที่ กล่าวคือ ในบริษัทญี่ปุ่น บุคลากรได้รับประสบการณ์จากการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานในแนวนอนราว 6-7 ครั้ง ตลอดระยะเวลาที่อยู่ในเส้นทางอาชีพของตน ส่วนบริษัทอเมริกันแบบ Type 2 แตกต่างไปเพียงเล็กน้อยอย่างไรก็ตาม โดยจะมีโอกาสได้เปลี่ยนแปลงตำแหน่งไปสู่หน้าที่อื่นได้เพียง 1-2 ครั้ง ตลอดช่วงอายุงานเพราะค่อนข้างเน้นความชำนาญเฉพาะด้าน

4. การควบคุม (Control) องค์การทั้งหลายจำเป็นต้องมีการควบคุมไม่ระดับใดก็ระดับหนึ่ง มิฉะนั้นแล้วจะเกิดปัญหาการประสานงานขึ้น กลไกที่มีประสิทธิภาพอย่างยิ่งของบริษัทญี่ปุ่นก็คือ ใช้ การเรียนรู้จากวัฒนธรรมการปฏิบัติในบริษัทของตน เช่น ใช้วิธีสื่อสารให้บุคลากรได้ทราบประเด็นสำคัญที่เป็นความคาดหวังผลงานจากผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปที่มีต่อบุคลากรเหล่านั้น เป็นต้นตรงกันข้ามในบริษัทอเมริกันแบบ Type A จะมีขั้นตอนควบคุมที่ชัดเจน โดยระบุเป็นคู่มือการปฏิบัติงาน กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ผู้มีอำนาจสั่งการ มีขั้นตอนต่างๆ ที่บุคลากรจะต้องดำเนินตามอย่างเคร่งครัด เป็นต้น

5. การตัดสินใจ (Decision-Making) ในบริษัทญี่ปุ่น การจะตัดสินใจใดๆ จะต้องกระทำโดยองค์คณะบุคคลในลักษณะกลุ่มหรือกรรมการ ซึ่งทุกคนต่างได้รับข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจอย่างครบถ้วน และยึดมติแบบฉันทานุมัติ (Consensus) ซึ่งตรงกันข้ามในกรณีบริษัทอเมริกัน แบบ Type A การตัดสินใจจะมาจากบุคคลเดียว คือ หัวหน้าเมื่อพิจารณาว่าเหมาะสมผู้บริหารระดับรองและบุคลากรทั้งหลายไม่อยู่ในฐานะผู้มีส่วนตัดสินใจหรือให้ข้อมูลสารสารเทศใดๆ ที่เกี่ยวกับประเด็นตัดสินใจนั้นหากไม่ถูกร้องขอ

6. ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความรับผิดชอบ เป็นค่านิยมประเด็นเดียวที่บริษัทญี่ปุ่น แตกต่างกันบริษัทอเมริกันแบบ Type 2 อย่างตรงกันข้ามทีเดียว กล่าวคือ ในญี่ปุ่นมีค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งเพราะการตัดสินใจในบริษัทดำเนินการโดยกลุ่ม ดังนั้นกลุ่มจึงต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นร่วมกัน ส่วนบริษัทอเมริกันแบบ Type 2 ถือว่า หัวหน้าเพียงผู้เดียวที่ต้องรับผิดชอบต่อผลงาน ด้วยเหตุที่บริษัทอเมริกันแบบ Type 2 ยึดหลักการประเมินผลงานเป็นระยะยาวและเน้นคุณภาพ ดังนั้น ในช่วงแรกที่หัวหน้าให้กลุ่มร่วมตัดสินใจนั้น ย่อมยังไม่สามารถเห็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของกลุ่มนั้นได้ และหัวหน้าจะแนะนำบุคลากรอีกหลายกลุ่มเพื่อให้ผลงานดีขึ้นจากที่ตัดสินใจโดยกลุ่มแรก กรณีเช่นนั้นเชื่อว่า น่าจะมาจากฝีมือของหัวหน้าในการดึงศักยภาพสูงสุดของกลุ่มออกมาทำให้งานมีผลดี หัวหน้าจึงมีส่วนเป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จนี้ และหัวหน้าย่อมต้องรับผิดชอบกับความล้มเหลวเช่นกัน องค์การอเมริกัน Type A ตลอดจนสังคมอเมริกันโดยรวมยังยึดค่านิยมเป็นวัฒนธรรมองค์กรให้ผู้นำหรือหัวหน้าจะต้องแสดงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นเพียงผู้เดียว

7. การดูแลบุคลากร (Concern for People) โอออูจิพบว่า องค์กรญี่ปุ่นและอเมริกันแบบ Type 2 มีค่านิยมเชิงวัฒนธรรมด้านการดูแลบุคลากรสูง กล่าวคือให้การเอาใจใส่เอื้ออาทรแทบทุกด้านในชีวิตของบุคลากร มองบุคลากรในลักษณะเป็นองค์การ Holistic คือไม่มองเพียงแค่การเป็นบุคลากร แต่จะดูแลถึงชีวิตครอบครัวของบุคลากรงานอดิเรก ความเชื่อหรือการนับถือศาสนา ความหวัง ความวิตกกังวล และแรงบันดาลใจของบุคลากรด้วย

โออุชิ วิลเลี่ยม (Ouchi William. 1981) สรุปผลวิจัยและยืนยันว่า วัฒนธรรมของบริษัทแบบญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกันแบบ Type 2 สามารถสร้างผลงานออกมาสูงกว่าบริษัทอเมริกันแบบเดิมหรือ Type A อย่างชัดเจนโดย ยกตัวอย่าง บริษัทโตโยต้าที่นำการบริหารจัดการและวัฒนธรรมแบบญี่ปุ่นไปใช้และบริษัทของคนที่ตั้งอยู่ในสหรัฐ ความสำเร็จดังกล่าวของโตโยต้ามาจากการให้ความสำคัญและการลงทุนอย่างมากในการพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้อนาคตต่อมาของบริษัทเจริญก้าวหน้าขึ้นอย่างรวดเร็วในระยะยาวอย่างมั่นคง

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์ (2554) ได้อธิบายลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบญี่ปุ่นจากการศึกษาเอกสารบทความและประสบการณ์ทำงานได้ 9 ประการ ดังนี้

1. วัฒนธรรมที่ยึดระบบอาวุโส (Seniority Respect) วัฒนธรรมองค์กรแบบญี่ปุ่นให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส คือการเคารพผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรมาเป็นระยะเวลานาน โดยระบบอาวุโสนี้เป็นส่วนที่ทำให้ได้รับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในองค์กรน้อยกว่า และวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นจะมีระดับที่ไต่สูงขึ้นตามอายุการทำงานทำให้เกิดรุ่นพี่รุ่นน้อง ซึ่งสามารถช่วยเหลือกันได้ในการทำงาน โดยรุ่นพี่มีหน้าที่แบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ สอนงาน และเพิ่มทักษะต่างๆ ให้แก่รุ่นน้อง อีกทั้งผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าจะต้องแนะนำและแบ่งปันประสบการณ์ทั้งในเรื่องการทำงานและเรื่องสังคม เพื่อทำให้การทำงานได้รับประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้นระบบอาวุโสขององค์กรญี่ปุ่นจึงเป็นสิ่งโน้มน้าว

ใจให้สมาชิกในองค์กรตั้งใจอยู่กับองค์กรนานๆ เนื่องจากมีความเชื่อมั่นในระบบการปรับค่าตอบแทนและความก้าวหน้าที่จะเกิดขึ้นในองค์กร

2. วัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร (Emphasis on Human and Life Long Employment) องค์กรญี่ปุ่นจะให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กรเป็นอย่างมาก เริ่มตั้งแต่กระบวนการในการสมัครและคัดเลือกจะพิถีพิถันมาก แต่เมื่อสัมภาษณ์และมองเห็นทัศนคติของพนักงานคนนั้นแล้ว หากแม้จะไม่มีประสบการณ์ก็จะให้โอกาสพนักงานได้เรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะและให้โอกาสได้เข้ามาทำงาน อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับพนักงานผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรมาเป็นระยะเวลานานและทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร จึงมีนโยบายเที่ยวพักผ่อนและศึกษาดูงาน เป็นการให้ความสำคัญกับพนักงานและเป็นเทคนิคการสร้างขวัญกำลังใจอีกด้วย และเปิดโอกาสให้ทราบเป้าหมายของกิจกรรมทุกอย่างที่เกิด ให้รับทราบข้อมูลด้านการทำงานส่งผลกระทบต่อพนักงานทุกคนและเมื่อมีการโยกย้ายหน้าที่ก็จะแจ้งผล ทำให้บุคคลนั้นสามารถเห็นเส้นทางอาชีพ (Career Path) ของตนเองได้อย่างชัดเจน

3. วัฒนธรรมการตัดสินใจแบบกลุ่ม (Decision Making) ในองค์กรญี่ปุ่นจะมีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้พนักงานร่วมกันแสดงความคิดเห็น พนักงานจะมีบทบาทและหน้าที่ในการทำงานเท่าเทียมกัน ในด้านการตัดสินใจเพื่อไม่ให้ขัดต่อระบบอาวุโสที่ยึดถือปฏิบัติกันมา ผู้อาวุโสหรือหัวหน้าจะคอยรับฟังลูกน้องในด้านการแสดงความคิดเห็น ซึ่งเป็นผลดีเนื่องจากก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงานแก่ลูกน้อง

4. วัฒนธรรมที่เน้นคุณภาพ (Quality Focusing) องค์กรญี่ปุ่นให้ความสำคัญกับทุกขั้นตอน มีคำกล่าวว่า "อย่าหยุดความพอใจอยู่เท่านั้น ปรับปรุงผลิตภัณฑ์อยู่ตลอดเวลา" หรือคำว่า "Safety first ปลอดภัยไว้ก่อน" เป็นคำที่คอยกระตุ้นสมาชิกทุกคนในองค์กรตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงพนักงานปฏิบัติงานให้ช่วยกันพัฒนาและค้นหาวิธีใหม่ๆ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อลดการสูญเสียและก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในสิ่งที่พนักงานทุกคนร่วมกันคิดค้นและพัฒนาขึ้นมา

5. วัฒนธรรมการเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนา (Learning Organization and Personnel Development) เนื่องจากคนญี่ปุ่นมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ ชอบศึกษาสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ และในการเริ่มเข้าทำงานในองค์กรญี่ปุ่นพนักงานทุกคนจะต้องเข้ารับการปฐมนิเทศ (Orientation) ระยะเวลามากกว่า 6 เดือน การฝึกงาน (On the Job Training) การสอนงานจากรุ่นพี่หรือหัวหน้างานรุ่นพี่ (Mentor) และในทุกๆ ปีพนักงานทุกคนจะต้องเข้ารับการอบรมด้านการเสริมสร้างความรู้และเพื่อพัฒนาทักษะด้านสติปัญญา (Cognitive Skill) อบรมด้านทักษะการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ (Technical Skill) และอบรมด้านพฤติกรรมการทำงาน (Behavior Skill) การรักษากฎระเบียบวินัยในการทำงาน จิตสำนึกต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบต่องานและต่อองค์กร

6. วัฒนธรรมการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation) องค์กรญี่ปุ่นดำเนินการพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้และปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อส่งผลดีแก่ตัวพนักงานเองและองค์กร ในด้านการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองนี้ส่งผลให้เกิดระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงานกันภายในองค์กร องค์กรญี่ปุ่นจะมีวัฒนธรรมหนึ่งคือเมื่อพนักงานได้ทำหน้าที่ของตนไประยะหนึ่งแล้วจนเกิดความถนัดและความชำนาญในงานๆ นั้น จะต้องแบ่งปันความรู้ถ่ายทอดสู่พนักงานที่เข้ามาทำงานในตำแหน่งนั้นๆ และย้ายไปทำงานในตำแหน่งใหม่เพื่อฝึกฝนงานใหม่ ลักษณะการหมุนเวียนงานเช่นนี้เกิดขึ้นทั้งผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงพนักงานปฏิบัติงาน

7. วัฒนธรรมการวางแผนระยะยาว (Long Term Planning) คนญี่ปุ่นมีนิสัยรีบเร่งและเข้มงวดเรื่องเวลา จึงมีการจัดการต่างๆ ที่เน้นการวางแผนระยะยาวที่เกิดขึ้นและเน้นคุณภาพโดยการคิดหาวิธีเพื่อป้องกัน หลักๆ คือการประชุมกันพูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อหาทางป้องกันการสูญเสียหรือป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และหากได้เข้าเยี่ยมชมโรงงานขององค์กรญี่ปุ่นจะทราบว่าในแต่ละส่วนแต่ละแผนกของโรงงานถูกจัดเป็นสัดเป็นส่วน มีระบบความปลอดภัยและมีระบบการจัดการที่ดีเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

8. วัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่น (Flexibility) องค์กรญี่ปุ่นให้ความสำคัญกับพนักงานและการร่วมกันทำงานกันเป็นทีม ร่วมกันคิดและตัดสินใจเพื่อการพัฒนาในส่วนของงานที่ทำโดยแต่ละฝ่ายจะตั้งใจทำตามหน้าที่ของตัวเองอย่างเต็มที่ รับผิดชอบงานจนสุดความสามารถโดยที่ไม่รวมการตัดสินใจไว้ที่หัวหน้าเพียงคนเดียว แต่ถึงแม้จะกล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ แต่ระบบการทำงาน กฎระเบียบ คำนิยม ที่มีลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นนั้นฝังรากลึก ดังจะเห็นจากกฎขององค์กรต่างๆ

9. วัฒนธรรมการให้ของขวัญ (Gilt Giving) คนญี่ปุ่นมีวัฒนธรรมการให้ของขวัญแก่กันซึ่งยึดถือปฏิบัติกันในครอบครัวและในการใช้ชีวิตทั่วไป ในด้านของการทำงานในองค์กรญี่ปุ่นการให้ของขวัญแก่กันก็มีการปฏิบัติซึ่งโดยที่ผู้ที่อาวุโสให้ของขวัญแก่ลูกน้อง หรือลูกน้องให้ของขวัญกับผู้ที่อาวุโสกว่าในช่วงเทศกาลต่างๆ รวมไปถึงการให้ของขวัญหลังจากมีการเจรจาธุรกิจร่วมกัน และยังมีในส่วนของการทำงานชาวญี่ปุ่นมีวัฒนธรรมที่ถือเป็นการสร้างความสัมพันธ์ คือรุ่นพี่หรือหัวหน้าจะพารุ่นน้องไปรับประทานอาหารเย็นร่วมกันตอนหลังเลิกงานและในระหว่างรับประทานอาหารเย็นนั้นก็มักมีการดื่มสังสรรค์และร้องเพลงอีกด้วย

รังสรรค์ เลิศในสัตย์ (2557) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรของบริษัทญี่ปุ่น ประกอบไปด้วย

1) การจ้างงานตลอดชีพ คือ การจ้างงานโดยจะได้รับประกันว่าจะถูกจ้างจนกว่าจะเกษียณอายุการทำงาน มักถูกยกเป็นปัจจัยสำคัญที่อยู่เบื้องหลังของความสำเร็จของบริษัทญี่ปุ่น โดยมองว่าการจ้างงานตลอดชีพก่อให้เกิดความจงรักภักดีในองค์การ โดยการเลิกจ้างจะเป็นทางออกสุดท้ายเมื่อบริษัทประสบปัญหาทางการเงิน

2) ระบบอาวุโส การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ระบบอาวุโส ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจะดำเนินต่อไปตามระยะเวลาที่ทำงานให้กับบริษัทพนักงานที่มีอายุน้อยการปรับเงินเดือนก็ขึ้นตามอายุงาน บริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่จะยึดถือปฏิบัติตามระบบอาวุโสที่โดยมากมีการประเมินผลงานที่เกี่ยวข้องกับความเห็นชอบของกลุ่ม ส่วนการเลื่อนขั้นนั้นจะเกิด เนื่องจากมีผลระยะยาวทั้งต่อพนักงานและต่อบริษัทโดยมองว่าการเลื่อนตำแหน่งที่ช้านั้นจะทำให้มีเวลาศึกษาพนักงานก่อนจะเข้ารับตำแหน่งใหม่รวมถึงเป็นลักษณะของการจูงใจในการทำงานอย่างหนึ่งพนักงานจะถูกประเมินผลการทำงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าตัวบุคคลมีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดการให้ความช่วยเหลือและการให้รางวัลโดยการใช้วิธีให้ทุกคนมีส่วนร่วม ให้ข้อมูลแก่ทุกคนที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาปรึกษาร่วมกันก่อนที่จะทำการตัดสินใจและผู้บังคับบัญชา จะให้ความสนใจในตัวของพนักงานทุกๆ คน

อรณัส จิโนวัฒน์ (2557) กล่าวว่า การบริหารงานแบบญี่ปุ่นนั้นจะเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ การสร้างทรัพยากรมนุษย์หรือแผนกบุคคลภายในบริษัท เน้นเรื่องความต้องการของพนักงานและการทำงานเป็นทีมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถโดยมองว่าการฝึกอบรมนั้นจะทำให้พนักงานเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทำ ให้เกิดความจงรักภักดีลดการเคลื่อนย้ายไปอยู่ กับบริษัทอื่นๆ และพยายามดึงดูดให้พนักงานอยู่กับบริษัทนานๆ โดยการให้ค่าตอบแทนที่สูง เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นความผูกพันลักษณะนี้จะแสดงออกมาทางนโยบายของทางบริษัท เช่น การหลีกเสี่ยงการเลิกจ้างการจัดสวัสดิการให้มากเท่าที่จะให้ได้ โดยบริษัทญี่ปุ่นจะบริหารเรื่องค่าตอบแทนโดยนำอายุการทำงานเข้ามาเกี่ยวข้องแต่หากเป็นเรื่องเกี่ยวกับประสบการณ์คนที่มีประสบการณ์จะไม่มีการนับค่าประสบการณ์ให้ซึ่งต่างจากระบบตะวันตก นอกจากนี้การเลื่อนตำแหน่งจะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่เคยทำมาควบคู่กับอายุการทำงาน

สรุปได้ว่า ตั้งแต่การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ได้เรียนรู้เกี่ยวกับปรัชญาการดำเนินธุรกิจของบริษัท ลักษณะงานภายในของบริษัท ลักษณะการบริหารงานของบริษัท เพื่อให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับพนักงานเก่าและพนักงานใหม่จะถูกคาดหวังว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ส่วนเรื่องการสอนงานให้แก่พนักงานใหม่จะสอนโดยผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานที่อาวุโส และเมื่อพนักงานใหม่ปฏิบัติงานไปชั่วระยะเวลาหนึ่งก็จะมีการสับเปลี่ยนหรือหมุนเวียนหน้าที่เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้งานใหม่ๆ ได้มีโอกาสพบปะเพื่อนร่วมงานใหม่มากขึ้น อีกทั้งจะเป็นส่วนเพิ่มพูนประสบการณ์ในระยะยาวเพื่อการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต ส่วนเรื่องของสวัสดิการต่างๆ ของบริษัทญี่ปุ่นนั้นจะจัดให้มีในหลายลักษณะทั้งทางด้านกีฬาบันเทิงและด้านวัฒนธรรมต่างๆ ทั้งนี้สวัสดิการบางอย่างนั้นให้ครอบคลุมไปถึงครอบครัวด้วย

โฆษิต ทิพย์เทียมพงษ์ (2559) ได้อธิบายลักษณะของวัฒนธรรมการทำงานของคนญี่ปุ่นไว้ว่ามีลักษณะการทำงานที่ส่งผลให้พนักงานในองค์กรเกิดความกดดันได้ง่าย แม้กระทั่งคนญี่ปุ่นเองก็ต้องใช้ความอดทนอย่างมากเพื่อความอยู่รอดในสังคมการทำงาน รวมถึงสิ่งแวดล้อม

ภายในและบรรยากาศในองค์กรญี่ปุ่นที่เคร่งครึมและเงียบสงบ อีกทั้งยังมีเรื่องของการเคารพผู้อาวุโส โดยที่ผู้เป็นผู้น้อยจะต้องปฏิบัติตามและรับฟังผู้ใหญ่อยู่เสมอ นอกจากนี้ยังมีวัฒนธรรมญี่ปุ่นที่สืบต่อกันมาว่าไม่ควรแสดงความรู้สึกรุนแรงในที่สาธารณะ แต่เรื่องของการแสดงอารมณ์แสดงความโกรธต่อลูกน้องในที่ทำงานถือเป็นเรื่องปกติในบริษัทญี่ปุ่น การแสดงอารมณ์ดังกล่าวนั้นคนญี่ปุ่นก็ตระหนักว่าเป็นสิ่งที่ไม่ดี แต่ในสังคมการทำงานของคนญี่ปุ่นจะมองว่ารุ่นพี่หรือเจ้านายสั่งสอนและต่อว่าเพราะรัก แต่หากมองในมุมขององค์กรไทย คนไทยจะอ่อนไหวกับเรื่องเหล่านี้มากกว่า คนไทยจะมองว่าการถูกต่อว่า ถูกโกรธ ตำหนิ หรือหากมีสิ่งที่ไม่พอใจขึ้นมาก็จะลาออก แต่คนญี่ปุ่นจะอดทนและทำต่อไปซึ่งอาจเป็นจุดเริ่มต้นของการสะสมความเครียด

ปราณี หมื่นมะเริง (2562) ได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน การบริหารงานแบบญี่ปุ่นและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ระบบอาวุโสและหลัก Ho Ren So ดังต่อไปนี้

1. การทำงานเป็นทีม กิลี่; และเซียงไทย (Kili; and Siengthai. 2009) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมักจะสะท้อนให้เห็นโดยวิธีการประเมินพนักงา ในบริษัทญี่ปุ่นการประเมินผลการปฏิบัติงานจัดทำขึ้นบนพื้นฐานของการทำคุณประโยชน์ให้กับทีมงานและผลิตภาพของบริษัทมากกว่าบนพื้นฐานความมีประสิทธิภาพของปัจเจกบุคคล ประเด็นหลักของการประเมินผลงานคือ ทัศนคติในการทำงาน การมาทำงานตรงต่อเวลา ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน นอกเหนือ ไปจากความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายซึ่งมักจะมากกว่าผลลัพธ์ที่ได้จริง โดยการประเมินผลของปัจเจกบุคคลทำขึ้นโดยรักษาความสมดุลกับการประเมินพนักงานคนอื่นๆ โดยหลักๆ แล้ว ไม่มีพนักงานคนใดที่จะได้รับการประเมินว่าผลงานดีเยี่ยม (สูงกว่าทุกๆ คนในกลุ่ม) หรือแย่มาก (ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม)

2. ระบบอาวุโส กิลี่; และเซียงไทย (Kili; and Siengthai. 2009) กล่าวถึงระบบอาวุโสของญี่ปุ่นว่า มีรูปแบบเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ระบบอาวุโส ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่ทำงานให้กับองค์กร พนักงานที่มีอายุน้อยจะค่อยๆ ปรับเงินเดือนตามอายุงาน บริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่จะยึดถือปฏิบัติตามระบบอาวุโสที่มีการประเมินผลงานโดยมีความเห็นชอบจากกลุ่ม การเลื่อนขั้นจะเกิดขึ้นช้า โดยมองว่าการเลื่อนตำแหน่งที่ช้านั้นจะทำให้มีเวลาศึกษาพนักงานก่อนจะเข้ารับตำแหน่งใหม่ เป็นการจูงใจในการทำงานอย่างหนึ่ง โดยพนักงานจะถูกประเมินผลการทำงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าตัวบุคคล มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิด การให้ความช่วยเหลือและการให้รางวัล โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม

3. Ho Ren So คาเมดะ (Kameda. 2013) ได้กล่าวว่า Ho Ren So เป็นลักษณะด้านการทำงานที่ใช้การสื่อสารเป็นหลักซึ่งถือว่าเป็นคุณลักษณะด้านการทำงานของวัฒนธรรมชาวญี่ปุ่นที่ให้ความสำคัญกับความร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีม โดยลักษณะการทำงานของ Ho Ren So ได้ถูกแบ่งออกเป็น 3 วิธี โดยสามารถอธิบายถึงรายละเอียดที่นำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพของชาวญี่ปุ่น ดังนี้

Ho (Houkoku) หมายถึง การรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความคืบหน้าของงาน การรายงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหรือพบปัญหาในงานที่ตนรับผิดชอบ

Ren (Renraku) หมายถึง การถ่ายทอดข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงมิได้เกิดจากการคาดเดาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนรับผิดชอบอยู่

So (Soudan) หมายถึง การปรึกษาหรืออภิปรายกับผู้บังคับบัญชาหรือรุ่นพี่เกี่ยวกับประเด็นที่ผู้รับผิดชอบโครงการต้องการจะปรึกษาหารือสำหรับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนรับผิดชอบ สำหรับการปรึกษานั้นจะเมื่อผู้รับผิดชอบโครงการต้องการแสดงความคิดเห็นก่อนที่จะลงมือปฏิบัติเพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบนั้นมีผลลัพธ์ที่ดี

ชัชพล นิลกำแหง (2559) สรุปวัฒนธรรมการทำงานของคนญี่ปุ่นเป็นข้อๆ ดังนี้

1. คนญี่ปุ่นการตรงต่อเวลา ในการเข้างานจะเข้าให้ตรงเวลา อาจจะก่อนเวลาเล็กน้อยเพื่อทำภารกิจส่วนตัวก่อนเริ่มงาน รวมถึงการนัดหมายกับคนญี่ปุ่น ควรจะไปให้ตรงเวลา ไม่ควรไปก่อนเวลามากเกินไป เพราะเขาอาจจะติดธุระอย่างอื่น ถ้าไปไม่ทันให้รีบแจ้งให้คนญี่ปุ่นทราบก่อนถึงเวลานัดให้เร็วที่สุด

2. คนญี่ปุ่นเลิกงานช้า ในประเทศญี่ปุ่น วัฒนธรรมการเลิกงานคือจะต้องกลับหลังจากเจ้านายหรือหัวหน้าซึ่งปัจจุบันก็ไม่ได้เป็นอย่างนั้นเสมอไป โดยเฉพาะในประเทศไทย บริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่ก็ไม่ได้ซีเรียสกับเรื่องนี้มากแล้ว เมื่อถึงเวลากลับแล้วก็บอกหัวหน้างานให้ทราบก่อนกลับ เพื่อมารยาทที่ดีในการทำงาน

3. คนญี่ปุ่นเลิกงานแล้วชอบไปสังสรรค์กันก่อนกลับบ้าน พนักงานคนไทยบางคนอาจจะลำบากใจ ที่จะต้องไปร่วมสังสรรค์ด้วยทั้งที่ตัวเองไม่อยากไปก็สามารถบอกเขาไปตรงๆ เลยก็ได้ว่า เราไม่สะดวกเนื่องจากติดธุระ คนญี่ปุ่นจะสามารถเข้าใจได้ และไม่เสียมารยาท

4. คนญี่ปุ่นมีความรับผิดชอบต่องานสูงมาก ข้อนี้เป็นเหมือนเรื่องปกติของคนญี่ปุ่นที่จะต้องรับผิดชอบงานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด ถ้าวันหยุดจำเป็นต้องทำก็ถือเป็นเรื่องปกติ โดยไม่ได้หวังค่าล่วงเวลาดังนี้เราจึงควรเรียนรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่องานของคนญี่ปุ่นนำมาปรับใช้ให้งานของเราดีขึ้น แต่เมื่องานสำเร็จแล้วถึงเวลาพักก็จะเต็มที่

5. คนญี่ปุ่นบางคนหัวแข็งไม่ยอมรับวัฒนธรรมต่างชาติ เราอาจจะพบเจอคนญี่ปุ่นรุ่นเก่าๆ ที่เป็นแบบนี้ ดังนั้นเราจึงควรอธิบายให้เขาเหล่านั้นทราบเกี่ยวกับความแตกต่างของวัฒนธรรมการทำงานของเพื่อให้ทั้งสองชาติทำงานร่วมกันได้อย่างดี และเกิดประโยชน์สูงสุด

6. คนญี่ปุ่นส่วนใหญ่ไม่ทานอาหารข้างทาง ข้อนี้อาจจะไม่ได้เกี่ยวกับการทำงานโดยตรง แต่เราอาจจะพบเจอได้เมื่อเราต้องพาเขาไปทานข้าวส่วนใหญ่คนญี่ปุ่นมองว่าอาหารข้างทางไม่สะอาด และอาจจะทำให้เกิดอาการท้องเสียซึ่งจะส่งผลกระทบต่องานได้

7. คนญี่ปุ่นไม่นิยมย้ายงาน เนื่องจากคนญี่ปุ่นจะชื่นชมคนที่มีความพยายามแม้อยู่ในสถานการณ์ที่ลำบาก คนญี่ปุ่นเมื่อได้งานทำหลังจากจบมหาวิทยาลัยแล้วก็จะตั้งใจและพยายาม

ทำงานให้ตนเองได้เติบโตในองค์กร ซึ่งผลที่ตามมาคือจะทำให้องค์กรพัฒนาและส่งผลให้ตนเองได้ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้รับการยกย่องจากคนรอบข้างอีกด้วย

8. คนญี่ปุ่นมีความเป็นส่วนตัวสูง เรื่องส่วนตัวและเรื่องงานจะไม่นำมาเกี่ยวข้องกัน บางครั้งเราอาจจะไม่สามารถรู้ได้เลยว่าครอบครัวเขาเป็นอย่างไร พักอยู่ที่ไหนเพราะฉะนั้นไม่ควรที่จะถามคนญี่ปุ่นในเรื่องส่วนตัวมากเกินไป

9. เมื่อไปพบลูกค้าญี่ปุ่นต้องแต่งตัวสุภาพเป็นทางการ ในประเทศญี่ปุ่นที่อากาศไม่ร้อนเหมือนประเทศไทย เมื่อต้องไปพบลูกค้าปกติจะต้องแต่งกายอย่างเป็นทางการ โดยการผูกไทด์ใส่สูทซึ่งสภาพอากาศในประเทศไทยนั้น อาจจะร้อนเกินไปที่จะแต่งกายแบบนี้ไปเดินข้างนอก ดังนั้นถ้าจำเป็นต้องแต่งกายแบบเป็นทางการมากๆ ควรจะเตรียมสูทและไทด์ไปก่อนโดยยังไม่ต้องใส่ แล้วค่อยแต่งกายให้สุภาพก่อนเจอลูกค้า ทั้งนี้บางสถานการอาจจะไม่จำเป็นต้องแต่งกายรัดกุมถึงขนาดใส่สูท เราควรที่จะสอบถามคนญี่ปุ่นที่จะเดินทางไปกับเรา หรือหัวหน้าของเราว่าสถานการณ์แบบนี้ จะต้องแต่งกายอย่างไรดี เพื่อให้ถูกต้องตามมารยาทและกาลเทศะ

จีราวัฒน์ คงแก้ว (2560) ได้อธิบายและรวบรวมเพื่อขยายความเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นไว้ว่า ความนิยมในการทำงานกับองค์กรญี่ปุ่นของคนไทยยังมีอยู่ มีส่วนจากการรับรู้ถึงความมั่นคงในระบบการจ้างงานตลอดชีพจ้างงานจนถึงเกษียณอายุ แต่จะเติบโตได้ช้าค่อยๆ ก้าวหน้าโดยส่วนใหญ่จะเป็นโรงงานผลิต งานด้านวิศวกรรม ที่บริษัทญี่ปุ่นยังเป็นผู้นำและยังเป็นที่สนใจอยู่เยอะมาก ในขณะเดียวกันองค์กรญี่ปุ่นต้องการแรงงานไทย เนื่องจากบุคลิกและวัฒนธรรมของไทยสามารถเข้ากันได้ดีและสามารถทำงานกันได้ง่ายกับวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่น เช่น มีใจรักในการบริการ นอบน้อม ยืดหยุ่น และเคารพต่อผู้อาวุโส เป็นต้น วิธีคิดแบบองค์กรญี่ปุ่นคือต้องการปั้นพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถให้มากพอที่จะได้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งไปในตำแหน่งต่อไป เติบโตอย่างช้าๆ แต่แลกมากับผลตอบแทนและความมั่นคง คือการจ้างงานตลอดชีพ โดยคุณสมบัติของพนักงานที่องค์กรญี่ปุ่นต้องการ ได้แก่

1. Common Sense (สามัญสำนึก) สามารถตัดสินใจในสิ่งที่ควรจะตัดสินใจได้ถูกต้อง เข้าใจในสิ่งที่เข้าใจง่ายๆ เนื่องจากบางเรื่องที่ต้องจัดการเฉพาะหน้าก่อน

2. Analysis Thinking (การคิดวิเคราะห์) สามารถคิดวิเคราะห์จำแนกแจกแจงองค์ประกอบต่างๆ ของข้อมูลหรือปัญหาต่างๆ ออกเป็นประเด็นย่อยๆ ในหลายๆ แง่มุม

3. Conceptual Thinking (การคิดเชิงมโนทัศน์) มองภาพรวมให้ให้มีความสอดคล้องกันให้เห็นเป็นภาพที่คมชัดมากขึ้น เป็นการคิดรวบยอดกระชับสามารถอธิบายได้

บัณฑิต โรจน์อารยานนท์ (2547) ได้กล่าวถึงความแตกต่างขององค์กรไทยและญี่ปุ่นว่า

1. ด้านการเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงานคนไทย ทำให้ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นเกิดความประหลาดใจอย่างมาก เพราะไม่ใช่แค่เกิดขึ้นกับพนักงานที่เพิ่งเริ่มต้นทำงาน พนักงานทั่วไป แต่ระดับผู้จัดการที่ทำงานมาหลายปีกับองค์กรก็มีการตัดสินใจเปลี่ยนงานเช่นกัน โดยมีเหตุผลการ

ลาออก เช่น ลาออกเพราะไม่ชอบงานที่กำลังทำ ลาออกเพราะคิดว่าเงินเดือนต่ำไป ลาออกเพราะต้องการความก้าวหน้าที่เร็วขึ้น ลาออกเพราะเข้ากับผู้บังคับบัญชาไม่ได้ เป็นต้นส่วนการเปลี่ยนงานในองค์กรญี่ปุ่นนั้นเป็นเรื่องใหญ่มากๆ เพราะการไปสมัครงานใหม่ในที่ใหม่ไม่ใช่เรื่องง่าย โดยหากเปลี่ยนงานจากองค์กรใหญ่ไปสู่องค์กรใหญ่ก็เป็นเรื่องที่ยากมากๆ เช่นกันส่วนการเปลี่ยนงานระหว่างองค์กรขนาดเล็กด้วยกันสามารถเกิดขึ้นได้ตามสภาพเศรษฐกิจ คนญี่ปุ่นจึงหลีกเลี่ยงการตกงานเป็นเวลานาน ดังนั้นคนญี่ปุ่นจึงต้องอดทน และพยายามสร้างผลงานของตนให้โดดเด่นและเป็นที่ยอมรับของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

2. ด้านความภักดีต่อองค์กร ในองค์กรญี่ปุ่นระบบการจ้างงานตลอดชีพและระบบอาวุโสเป็นสิ่งสำคัญที่ยึดถือปฏิบัติกันมายาวนาน แม้ว่าในช่วงหลังอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปบ้าง แต่ก็ยังเป็นหลักการในการจ้างงานอยู่ในปัจจุบัน ทำให้พนักงานของบริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่ ทุ่มเทและพยายามทำงานเพื่อบริษัท และมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพราะฉะนั้นจะไม่ทำเรื่องเสื่อมเสียถึงบริษัทสำหรับพนักงานชาวไทยนั้นอาจมีความรู้สึกนั้นเช่นกัน แต่อาจไม่หนักแน่นเท่าคนญี่ปุ่นโดยทั่วไปคนไทยจะทำงานเพื่อตนเอง และครอบครัวมากกว่าบริษัท จึงมีความรู้สึกภักดีกับองค์กรไม่มากนักทำให้เกิดการเปลี่ยนงานบ่อย

3. ด้านการทำงานเป็นทีม พนักงานชาวไทยมีการทำงานเป็นทีมน้อยกว่าญี่ปุ่น ความคิดที่มาร่วมมือกันรวมพลังกันทำงานเพื่อองค์กรก็มีน้อยกว่าคนญี่ปุ่น ทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายทำได้ไม่ดีนัก มักจำกัดขอบเขตงานของตัวเอง ก่อให้เกิดกำแพงระหว่างฝ่ายต่างๆ ทำให้ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นมักจะประสบปัญหาดังกล่าวเมื่อร่วมงานกับคนไทย สาเหตุหนึ่งอาจมาจากระดับความภักดีต่อองค์กรของคนไทยและคนญี่ปุ่นมีไม่เท่ากัน คนญี่ปุ่นส่วนใหญ่จะทำงานเป็นทีมและให้ความสำคัญกับทีม และจะไม่แบ่งเขตกันอย่างชัดเจน แม้งานนั้นจะเป็นงานของอีกฝ่ายก็ตาม ถ้ามีเหตุจำเป็นก็จะเข้ามาช่วยทำ เพราะถือว่าทำเพื่อองค์กร

กรมการจัดหางาน (2562) อ้างถึงในโครงสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมแผนกโรงเรียนสอนภาษาญี่ปุ่นเอเชีย บริษัทจัดหางานไทยอัศวเลิศ (2564) ก่อนเดินทางไปฝึกงานที่ประเทศญี่ปุ่นผู้ฝึกงานต้องเรียนหลักสูตรเฉพาะของสถาบัน อันประกอบไปด้วย ภาษาญี่ปุ่น กฎระเบียบในการทำงานและวิธีการดำเนินชีวิตในญี่ปุ่น วัฒนธรรม ฝึกสมรรถภาพร่างกาย และการอบรมด้านจริยธรรม ระเบียบ วินัย และมารยาทต่าง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การเรียนรู้ และเข้าใจการใช้ชีวิตตามวัฒนธรรม ระเบียบสังคมญี่ปุ่น เรียนรู้ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมพื้นฐานของคนญี่ปุ่น โดยยึดหลักระบบอาวุโส รุ่นพี่-รุ่นน้อง และตลอดจนระบบระเบียบของสังคมญี่ปุ่น ด้านการปฏิบัติในเรื่องวัฒนธรรมญี่ปุ่นต่างๆ โดยจะให้ปฏิบัติต่อครูผู้สอนทั้งในโรงเรียน และนอกสถานที่ของโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนมีโอกาสฝึกฝนตนเองจนเกิดความคุ้นเคย

2. การอบรมด้านจริยธรรม คุณธรรม วินัย มารยาท และกฎระเบียบต่างๆ โดยเริ่มต้นสู่กระบวนการฝึกอบรมด้วยการเข้าใจถึงวิธีคิดในด้านจริยธรรม คุณธรรม และการตรงต่อเวลา เพื่อจะไม่สร้างปัญหาใดๆ พร้อมทั้งทำความเข้าใจกฎระเบียบ วินัย มารยาทต่างๆ เพื่อพร้อม ที่จะไปปฏิบัติตนในระหว่างการเรียนในโรงเรียน การเรียนรู้ระเบียบเข้าใจในการใช้ชีวิตตามวัฒนธรรม และระเบียบสังคมญี่ปุ่น จากนั้นนักเรียนจะได้รับการเรียนรู้ และปฏิบัติ ตั้งแต่เรื่องพื้นฐาน เช่น การทักทาย ความรู้ในเรื่องการใช้ชีวิตต่างๆ ในสังคมญี่ปุ่น

3. การเตรียมความพร้อมด้านสมรรถภาพร่างกายและจิตใจ ทางโรงเรียนมีระบบในเรื่องการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ เพื่อให้นักเรียนมีโอกาสฝึกฝนตนเอง ไม่เพียงการเรียนรู้เท่านั้นแต่ยังจะต้องปฏิบัติด้วยความตั้งใจ และพยายามอย่างมีเป้าหมาย อาทิเช่น การอยู่ประจำที่หอพักระหว่างการเรียน เพื่อปรับสภาพจิตใจให้มีความพร้อมในการที่จะต้องฝึกงานที่ที่ไกลจากบ้าน และครอบครัว และป้องกันปัญหาโรคคิดถึงบ้าน การพักหอพักรวม เพื่อปรับตัวในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพื่อเรียนรู้การอยู่อย่างพึ่งพากันและกัน ป้องกันปัญหาไม่ให้เกิดการทะเลาะเบาะแว้ง ทั้งยังมีการจัดระเบียบในการพักอาศัยร่วมกันตลอดจนอาสาสมัครในการทำความสะอาดร่วมกัน โดยยึดหลัก การจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วยหลัก 5ส อีกด้วย

- การออกกำลังกาย จะทำการออกกำลังกายทุกวัน อย่างน้อยวันละ 1 ชั่วโมง เพื่อปรับสภาพร่างกายให้มีความพร้อมที่จะสู้งานที่หนักในอนาคตได้

- ระบบยืนเรียน เพื่อฝึกความอดทนให้นักเรียนมีความคุ้นเคยในการที่จะต้องยืนทำงานในระหว่างการฝึกงานในโรงงานต่างๆ ที่ประเทศญี่ปุ่น

4. ทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อสื่อสารกับการทำงานและการดำเนินชีวิต ทางโรงเรียนจะมีการนำชุมนุมตอนเช้าก่อนเริ่มเรียน นำโดยนักเรียนที่มีกำหนดการจะเดินทางไปญี่ปุ่นและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับประเทศญี่ปุ่นมาพูดหน้าประชุมชน อีกทั้งก่อนเดินทางทางโรงเรียนจะมีการสอบและวัดผลตลอดระยะเวลาการเรียนทุกเดือน เพื่อจะได้ยืนยันได้ว่านักเรียนที่ผ่านการอบรมนั้น มีความเข้าใจ มั่งมั่นและมีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ซึ่งถ้าหากเป็นงานที่เฉพาะจะมีการอบรมเสริมทักษะให้แก่ผู้ฝึกงาน เช่น งานบริบาลผู้สูงอายุ งานเชื่อมโลหะ เป็นต้น ซึ่งก่อนเดินทางไปญี่ปุ่นจะมีการสอบวัดระดับความรู้

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นพบว่า นิยามของวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นนั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามพร้อมทั้งได้ระบุองค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นไว้ทั้งที่เหมือนกันและแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปแนวคิดของนักวิจัยแต่ละท่านเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ประกอบด้วย 17 หัวข้อ คือ 1) การจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงาน (5S) 2) การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย Ho-Ren-So 3) ระบบอาวุโส 4) การตรงต่อเวลา 5) การทักทาย (AI-SA-TSU) 6) ความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น 7) การทำงานเกินกำหนดเวลาหากจำเป็น 8) การประชุมตอนเช้า (Chorei) 9) การทำงานเป็นทีม 10) ให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร 11) มุ่งเน้น

คุณภาพ 12) การเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนา 13) การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน 14) การวางแผนระยะยาว 15) การให้ของขวัญ 16) การจ้างงานตลอดชีพ และ17) ความพักดีต่อองค์กร ดังในตารางที่ 6 ดังนี้

ตารางที่ 6 สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น

| องค์ประกอบของ วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น | | บัณฑิต โรจน์อารยาพงษ์ (2547) | สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545) | เพ็ชรี รูปะวิเชตร์ (2554) | รังสรรค์ เลิศไพสัตย์ (2557) | โมนิต ทิพย์เทียมพงษ์ (2559) | ชัชพล นิลกำแหง (2559) | ปราณี หมื่นมะเริง (2562) | Pongbungor (2020) | จิราวัฒน์ คงแก้ว (2560) | บริษัทจัดหางานไทยอัศวเลิศ (2564) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | การจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงาน (5S) | | | | | | | | | | ✓ |
| 2. | การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยโฮเรนโซ | | | | | | | ✓ | ✓ | | ✓ |
| 3. | ระบบอาวุโส | | | ✓ | ✓ | | | ✓ | | | ✓ |
| 4. | การตรงต่อเวลา | | | | | | ✓ | | | | ✓ |
| 5. | การทักทาย (AI-SA-TSU) | | | | | | | | | | ✓ |
| 6. | ความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมและกฎระเบียบ | | | | | | | | | | ✓ |
| 7. | การทำงานเกินกำหนดเวลาหากจำเป็น | | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ |
| 8. | การประชุมตอนเช้า (Chorei) | | | | | | | | | | ✓ |
| 9. | การทำงานเป็นทีม | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | ✓ |
| 10. | ให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร | | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | |
| 11. | มุ่งเน้นคุณภาพ | | | ✓ | | ✓ | | | | | |
| 12. | การเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนา | | | ✓ | | | | | | ✓ | |
| 13. | การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน | | | ✓ | | | ✓ | | ✓ | | |
| 14. | การวางแผนระยะยาว | | | ✓ | | | | | ✓ | | |
| 15. | การให้ของขวัญ | | | ✓ | | | | | | | |
| 16. | การจ้างงานตลอดชีพ | ✓ | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | |
| 17. | ความพักดีต่อองค์กร | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | |

จากการศึกษาแนวคิด รวมถึงเอกสารและผลงานวิชาการตั้งแต่อดีตเกี่ยวกับทักษะที่นายจ้างต้องการ ผู้วิจัยเห็นว่าวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของบริษัทจัดหางานไทยอัศวเลิศ (2564) ได้สรุปวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นได้อย่างครอบคลุม และตรงตามจุดประสงค์ของการวิจัยนี้มากที่สุด ประกอบด้วย 9 หัวข้อ คือ 1) การจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงาน (5S) 2) การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยโฮเรนโซ 3) ระบบอาวุโส 4) การตรงต่อเวลา 5) การทักทาย (AI-SA-TSU) 6) ความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น 7) การ

ทำงานเกินกำหนดเวลาหากจำเป็น 8) การประชุมตอนเช้า (Chorei) 9) การทำงานเป็นทีม และจากการทบทวนวรรณกรรมรวมถึงเอกสารและผลงานวิชาการเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นเพิ่มเติมเกี่ยวกับรายละเอียดนิยมของวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นผู้วิจัยเห็นว่านิยามที่เหมาะสมและสอดคล้อง

ตารางที่ 7 สรุปนิยามของวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิจัย

| หัวข้อ | ความหมาย | อ้างอิงจาก |
|---|---|---|
| 1. | **การจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงาน (5S)** หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขงานและรักษาสภาพแวดล้อมในที่ทำงานได้ดี ประกอบไปด้วย สะสาง (Seiri) การทำให้เป็นระเบียบ, สะดวก (Seiton) การวางของในที่ที่ควรอยู่, สะอาด (Seiso) การทำความสะอาด, สุขลักษณะ (Seiketsu) การรักษาความสะอาด, และสร้างนิสัย (Shitsuke)การฝึกให้เป็นนิสัย ซึ่งแต่ละตัวว่าจะช่วยให้องค์กรของคุณมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะส่งผลให้การดำเนินงานดีขึ้น และจะนำไปสู่ผลิตภัณฑ์ที่ดีขึ้นได้เช่นกัน | อรวรรณ เทพนิยม (2555) |
| 2. | **การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย Ho-Ren-So** หมายถึง หลักการสื่อสารในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ “โฮ” การรายงาน, “เร็น” การสื่อสาร, “โซ” การให้คำปรึกษา ซึ่งทำให้ให้บรรลุความสำเร็จและเป้าหมายในองค์กร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันนำไปสู่การสร้างสัมพันธภาพทีดีภายในและภายนอกองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายได้ นอกจากนี้ยังช่วยลดปัญหาความผิดพลาดที่เกิดจากการสื่อสาร อันได้แก่ การรายงานผลการปฏิบัติงานหรือการปรึกษาหารือถึงสภาวะในการทำงาน | ปริณดา คงโนนกอก (2560) |
| 3. | **ระบบอาวุโส** หมายถึง ธรรมเนียมปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับรุ่นพี่ในองค์กรหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในองค์กรมากกว่า โดยมีการปฏิบัติต่อผู้นั้น ได้แก่ การให้ความเคารพและนอบน้อม เชื่อฟังคำสั่ง ยอมรับคำตำหนิหรือคำแนะนำและนำมาปรับปรุงแก้ไข | ปริณดา คงโนนกอก (2560) |
| 4. | **การตรงต่อเวลา** หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบเวลาที่บริษัทกำหนด การประชุม การเข้างานและเลิกงานตามเวลา ไม่พักเกินเวลา และไม่ใช้เวลางานทำเรื่องส่วนตัว การวางแผนในการทำงานเพื่อให้งานลุล่วงตามระยะเวลาที่กำหนดไม่ทำงานยืดเยื้อหรือล่าช้า | กระทรวงศึกษาธิการ (2551) |
| 5. | **การทักทาย (AI-SA-TSU)** หมายถึง ทักทายด้วยใบหน้างานยิ้มแย้ม เสียงชัดเจน พร้อมก้มโค้งด้วยความนอบน้อม โดยแบ่งตามช่วงของเวลา | เจเอ็ดดูเคชั่น ศูนย์แนะแนวศึกษาต่อประเทศญี่ปุ่น (2564) |
| 6. | **ความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น** หมายถึง ก่อนการเข้าทำงาน ณ ประเทศญี่ปุ่น ผู้ฝึกงานมีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของญี่ปุ่นและกฎระเบียบในการใช้ชีวิตในญี่ปุ่นพื้นฐาน และสามารถปฏิบัติตามได้โดยมิจำเป็นต้องอบรมหรือแนะนำ เช่น กฎจราจร กฎการพักอาศัย การแยกขยะ เป็นต้น | บริษัทจัดหางานไทยอัศวเลิศ (2564) |

ตารางที่ 7 สรุปนิยามของวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิจัย (ต่อ)

| หัวข้อ | ความหมาย | อ้างอิงจาก |
|---|---|---|
| 7. | **การทำงานเกินกำหนดเวลาหากจำเป็น** หมายถึง การทำงานนอก หรือเกินกว่าเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันทั้งวันทำงานปกติและเวลาในวันหยุด โดยสามารถทำงานล่วงเวลาจากที่กำหนดไว้ได้อย่างเต็มที่ เต็มใจ ไม่บ่ายเบี่ยงและสามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการทำงานอื่นๆที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบของตนเนื่องจากเหตุจำเป็น | เอสเคดอทคอม (2564) |
| 8. | **การประชุมตอนเช้า (Chorei)** หมายถึง ที่พนักงานทุกคนจะต้องมารวมตัวกันที่บริษัทในตอนเช้า ใช้เวลาไม่เกิน 10-15 นาที ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น ฟังการกล่าวสุนทรพจน์ของผู้จัดการ, การกล่าวคติประจำใจของบริษัท หรือ ฟังหัวหน้าของแต่ละแผนกอธิบายแผนงานประจำวัน อาจรวมถึงการออกกำลังกายในช่วงเช้าก่อนเริ่มงาน เป็นต้น ซึ่งทำทำให้พนักงานทุกคนได้อัพเดตข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กร เข้าใจตรงกันเรื่องทิศทางของบริษัท สามารถวางแผนการทำงานได้อย่าง | สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น (2562) |
| 9. | **การทำงานเป็นทีม** หมายถึง กิจกรรมหรือการมุ่งทำงานใดๆ ก็ตามที่สมาชิกของทีมมีการประสานงานกันอย่างราบรื่น และดำเนินไปอย่างเหมาะสม โดยที่สมาชิกในทีมจะต้องรู้หน้าที่และบทบาทของตนอย่างชัดแจ้ง การประสานและร่วมมือกัน ทำความเข้าใจคนอื่นและไม่ด่วนตัดสินใจโดยพละกาลอัน การแลกเปลี่ยนหรือยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอันจะช่วยลดหรือยับยั้งความขัดแย้ง การร่วมแรงร่วมใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวจะเป็นการแสดงให้เห็นลักษณะของการเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกัน และกันในการกระทำของกลุ่มอย่างใกล้ชิด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันตั้งไว้ | สุรพล พะยอมแย้ม (2541) |

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

กิ๊บสัน; และคณะ (Gibson; et al. 1982 : 52) ให้คำนิยามของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ว่าหมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยซึ่งการวัดประสิทธิภาพจะสามารถแบ่งออกได้เป็นอัตราการได้ผลตอบแทนในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุนใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต อัตราการสูญเปล่าสิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากร และอัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน เป็นต้น

เบอร์นาร์ด (Barnard. 1972 : 146) ให้คำนิยามของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่าหมายถึง การดำเนินงานที่สามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้นคือการดำเนินงานให้เป็นไปตามความคาดหวัง และบรรลุวัตถุประสงค์

กู๊ดส์ (Good. 1973 : 195) ให้คำนิยามของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่าหมายถึง ความสามารถที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จตามความปรารถนา รามถึงผลประโยชน์สูงสุด โดยใช้เวลาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายน้อยที่สุด

คาร์โต้ (Certo. 2000 : 98) ให้คำนิยามของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่าหมายถึง วิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสูญเสีย และสิ้นเปลืองน้อยที่สุดรวมถึงสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด

ริไวร์ (Rivai. 2005 : 309) ให้คำนิยามของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่าหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่แท้จริงให้ทุกคนเห็น ซึ่งสามารถสะท้อนถึงคุณภาพของพนักงานในองค์กรได้ และเป็นตัวชี้วัดการดำเนินงานของพนักงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามนโยบายและงานที่ได้รับมอบหมาย

ซินชู่; และอันนา (Xinzhu; and Anne. 2007 : 359) ให้คำนิยามของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่าหมายถึง การที่องค์กรสามารถผลิตปริมาณสินค้าหรือการให้บริการได้มากที่สุดซึ่งได้คุณภาพของสินค้าหรือคุณภาพการบริการออกมาดีที่สุดและใช้ต้นทุนการผลิตต่ำสุด โดยสามารถผลิตสินค้าหรือให้บริการได้ทันเวลาที่ต้องการ

เดวิด พาร์ดี้ (David Pardey. 2007 : 7-8) ให้คำนิยามของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่าหมายถึง การเปลี่ยนทรัพยากรไปเป็นผลผลิต (Outputs) ด้วยการทำงานให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด มีของเสียน้อยที่สุด เสียเวลาน้อยที่สุด และได้มาซึ่งผลผลิตมากที่สุดโดยลงทุนน้อยที่สุดในการ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าให้ได้มาซึ่งความสำเร็จด้านการผลิตสินค้าหรือบริการ

มัณฑรา ธรรมบุศย์ (2549 : 42) ให้คำนิยามของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่าหมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยสิ้นเปลืองเวลา และเสียพลังในการปฏิบัติน้อยที่สุดการที่บุคคลจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องเกิดการเรียนรู้ เช่น รู้ว่าการปฏิบัติอย่างไรจึงจะสามารถทำให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จในเวลารวดเร็ว และสูญเสียพลังงานน้อยที่สุด

กันตยา เพิ่มผล (2550 : 3) ให้คำนิยามของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่าหมายถึง การปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติมความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลหรือของตนเองหรือของผู้อื่นให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กร

สุดารัตน์ กิมศิริ (2551) ให้คำนิยามของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่าหมายถึง ผลของการปฏิบัติงาน ที่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีการใช้ทรัพยากรได้อย่างประหยัด คุ้มค่า ถูกต้องรวดเร็วและเป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้บริการ

อนุศักดิ์ ฉิ่นไพศาล (2558 : 46) ให้คำประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่าหมายถึง กระบวนการในการวางแผนการดำเนินงาน เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน ระบบการทำงาน และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้องค์การมีผลงานที่ได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้น ในขณะที่

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปนิยามของ **“ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน”** ว่าหมายถึง การปรับปรุง พัฒนา แก้ไข เพิ่มเติมทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัทหรือองค์กรอยู่เสมอ โดยใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด ประหยัดเวลาที่สุดได้ปริมาณมากที่สุดและมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่องค์กรวางเอาไว้ โดยมิจำเป็นต้องกำกับดูแลในแต่ละขั้นตอนอย่างใกล้ชิดจากรุ่นพี่หรือหัวหน้างาน

แนวคิดและทฤษฎีของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปีเตอร์สัน; และพลอแมน (Peterson; and Plowman. 1953) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อด้วยกัน คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง กล่าวคือผู้ผลิตและผู้ใช้จะต้องได้รับประโยชน์และความคุ้มค่า รวมถึงเกิดความพึงพอใจในผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน มีความรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพจะสามารถก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ในลักษณะการสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของ องค์กร โดยเหมาะสมตามที่ได้กำหนดไว้อย่างมีแบบแผน รวมถึงการบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายในขอบเขตระยะเวลาที่กำหนดไว้และมีความเพียงพอต่อความต้องการตามงานที่ได้รับมอบหมาย มีคุณภาพถูกต้องตรง โดยผู้ปฏิบัติต้องมีการควบคุมโดยตรงเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้รับมอบหมาย

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่มีความถูกต้องตามหลักการมีความเหมาะสมกับงานและมีความทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้นส่งผลให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีคุณภาพ

4. วิธีการ (Method) ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ต้องเหมาะสม

5. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน กล่าวได้ว่าเป็นวิธีการลงทุนน้อยและสามารถผลิตผลกำไรได้มากที่สุด

ฮอย; และมิสเคล (Hoy; and Miskel. 1991) เสนอการวัดประสิทธิผลด้วยหลัก 4 ประการ

1. การปรับตัว หมายถึง การปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อสภาพการณ์ใหม่ๆ ตัวบ่งชี้ที่ใช้วัด ได้แก่ความสามารถในการปรับตัว การเรียนรู้วัตกรรมใหม่ๆ และการพัฒนา

2. การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดการใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งตัวบ่งชี้ ได้แก่ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพ ทรัพยากรที่ถูกใช้

3. การบูรณาการ หมายถึง การประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์กรเพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งตัวบ่งชี้วัด ได้แก่ ความพอใจ บรรยากาศ การติดต่อสื่อสาร และความขัดแย้ง

4. ระบบค่านิยม หมายถึง การรักษาค่านิยมขององค์การ ซึ่งตัวบ่งชี้วัด ได้แก่ ความภักดี แรงจูงใจ และเอกลักษณ์

เฮียริง เอเมอสัน (Harrington Emerson. 1992 : 111-115) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. คุณภาพของงาน คือ รายละเอียดการปฏิบัติงานในแต่ละกระบวนการที่ทุกคนต้องทำตามเกณฑ์มาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด โดยงานที่ออกมาต้องมีความถูกต้อง ประณีตเรียบร้อย และมีคุณภาพมากที่สุด

2. ความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้งาน คือ การพัฒนาตนเองด้วยการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ อุตสาหะ กระตือรือร้นในการทำงานและติดตามงานด้วยการเรียนรู้จากแหล่งต่างๆ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองเสมอ

3. ความสามารถในการปรับตัว คือ การปรับตัวเกี่ยวกับบทบาท พฤติกรรมด้านการทำงานร่วมกันช่วยเหลือกัน การแสดงออกถึงความต้องการ การช่วยเหลือด้วยความจริงใจด้วยความตั้งใจทำงานความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา รักษาคำมั่นสัญญา รักษาชื่อเสียงของตนเองและองค์การให้บรรลุตามความต้องการที่จะส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ความรับผิดชอบในการทำงาน คือ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การยอมรับภาระหน้าที่ของตนในการดำเนินงานให้สำเร็จโดยคำนึงถึงเป้าหมายของงานเป็นหลัก

5. การพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คือ การที่คนมีความเข้าใจกระบวนการปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตมีทักษะในการทำงานสามารถปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังเอาใจใส่มากขึ้น ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสภาพการทำงาน รวมทั้งร่วมมือกับพนักงานในองค์กรเพื่อมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

6. การมีมนุษยสัมพันธ์ คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกับกลุ่ม และกลุ่มกับองค์การ โดยพร้อมที่จะประสานและให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน

มาติส; และแจ็คสัน (Mathis; and Jackson. 2006 : 378) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นผลจากการทำงานในด้านคุณภาพและปริมาณที่พนักงานทำได้ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ โดยมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่

1. ปริมาณ (Quality) หมายถึง จำนวนงานที่สร้างและแสดงออกมาในรูปของจำนวนหน่วยและจำนวนรอบกิจกรรมที่เสร็จสมบูรณ์ วัดจากจำนวนกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายและผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. คุณภาพ (Quantity) หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ที่คาดหวังของกิจกรรมนั้นวัดจากคุณภาพงาน ความสมบูรณ์แบบของงานภายใต้ทักษะและความสามารถของพนักงาน

3. ความน่าเชื่อถือ (Reliability) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่จำเป็นโดยมีการควบคุมดูแลขั้นต่ำ

4. การมีตัวตน (Presence) หมายถึง การมาทำงานทุกวันอย่างทันท่วงที

5. ความสามารถในการให้ความร่วมมือ (Ability to Cooperate) หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและทำงานร่วมกันจนเสร็จสิ้น

สุดาร์มันโต (Sudarmanto. 2009 : 11) กล่าวว่า การวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นหน่วยวัดในการประเมินประสิทธิภาพ มาตรฐานสำหรับการประเมินประสิทธิภาพโดยมีเกณฑ์ในการประเมินดังนี้

1. คุณภาพของงาน ได้แก่ ระดับความผิดพลาด ความเสียหาย ความถูกต้อง
2. ปริมาณงาน ได้แก่ ปริมาณงานที่ผลิต
3. เวลาที่ใช้ในการทำงาน ได้แก่ อัตราการขาดงาน ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด
4. ความร่วมมือกับผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน

เบอร์นาร์ดิน; และรัสเซล (Bernardin; and Russell. 1993) กล่าวถึงการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ 6 แนวทาง อันประกอบไปด้วย

1. คุณภาพ (Quality) วัดได้จากผลการดำเนินการตามมาตรฐานและผลลัพธ์ที่ได้
2. ปริมาณ (Quantity) วัดได้จากผลผลิตและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้
3. ระยะเวลา (Timeliness) วัดได้จากความรวดเร็วในการทำงานให้เสร็จสิ้น
4. ความคุ้มค่า (Cost-Effectiveness) วัดได้จากระดับของทรัพยากรที่ใช้
5. ความเป็นอิสระปราศจากการกำกับดูแล (Need for Supervision) โดยสามารถวัดได้จากพนักงานสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องโดยไม่ได้รับคำสั่งจากผู้จัดการหรือไม่
6. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Impact) สามารถวัดได้จาก ความเต็มใจที่จะแสดงความสามารถ ความเต็มใจที่จะก้าวไปข้างหน้าและเต็มใจที่จะทำงานเป็นทีม

ปีเตอร์สัน; และพลอแมน (วนิดา ลิ้มจิตสมบูรณ์. 2536 : 48; อ้างอิงจาก Peterson; and Plowman. 1953) ซึ่งได้กล่าวว่าประสิทธิภาพ ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) อยู่ระดับสูงและคุ้มค่าและมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (Quantity) ต้องเป็นความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณของงาน รวมทั้งจะต้องเป็นไปตามกำหนดและสภาวการณ์ด้วย
4. วิธีการ (Method) ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ต้องเหมาะสม
5. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด

เสนาะ ติเยาว์ (2543 : 111-112) กล่าวว่า ในการกำหนดกรอบแนวคิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ได้สรุปว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพของการทำงาน มี 4 องค์ประกอบ คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ และการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน มีความรวดเร็ว ถูกต้อง
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่หน่วยงานคาดหวังไว้โดยผลที่ได้จากการปฏิบัติงานจะต้องมีความเหมาะสมตามที่กำหนด

3. เวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการและเหมาะสมกับงาน

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือลงทุนน้อย แต่ได้ผลกำไรมากที่สุด รวมไปถึงการใช้ทรัพยากรเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

มิลเล็ท (สถิต คำลาเลี้ยง. 2544 : 13; อ้างอิงจาก Millet. 2017) อธิบายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดย พิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียม (Equitable Service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (Timely Service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service)
4. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression Service)

ธนายุ ภูวิทยาธร (2561) ได้กล่าวเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไว้ว่า การปฏิบัติงานของพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตรงตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ และผลงานที่ได้เป็นงานที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ซึ่งประกอบด้วย

1. ปริมาณงาน (Quantity of Work) หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้ปริมาณงานตรงกับจำนวนงานที่วางแผนไว้ และมีปริมาณเหมาะสมตามเป้าหมายอยู่เสมอ

2. คุณภาพงาน (Quality of Work) หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้อง ครบถ้วน ซึ่งผลงานมีคุณภาพดี

3. เวลาในการทำงาน (Timing of Work) หมายถึง การใช้เวลาในการปฏิบัติงาน

นาตภา ไทยธวัช (2550 : 55) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1. ปริมาณการผลิต ซึ่งพนักงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และผลิตชิ้นงานออกมาตรงตามความต้องการขององค์กร

2. คุณภาพงาน องค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐานและพนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพส่งผลต่อผลงานที่ออกมามีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ

3. ความรวดเร็วในการทำงาน พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน จำนวนงาน ตามที่ได้รับมอบหมายและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วถูกต้อง และได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

จากการศึกษาแนวคิด รวมถึงเอกสารและผลงานวิชาการตั้งแต่อดีตเกี่ยวกับทักษะที่นายจ้างต้องการ ผู้วิจัยเห็นว่าวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของบริษัทจัดหางานไทยอัศวเลิศ (2564) ได้สรุปวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นได้อย่างครอบคลุม และตรงตามจุดประสงค์ของ

การวิจัยนี้มากที่สุด ประกอบด้วย 8 หัวข้อ คือ 1) คุณภาพของงาน (Quality) 2) ปริมาณงาน (Quantity) 3) ระยะเวลาที่ใช้ (Time) 4) ความคุ้มค่า (Cost) 5) การมีตัวตน (Presence) 6) ความร่วมมือ (Cooperate) 7) วิธีการดำเนินงาน (Process) และ 8) ความเป็นอิสระ (Independency) ดังสรุปในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Employee Performance)

| องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | | Peterson; and Plowman (1953) | Hoy; and Miskel (1991) | Peterson; and Plowman (1993) | เสนาะ ติเยาว์ (2543) | Bernardin; and Russell (2001) | Miner (2003) | Mathis; and Jackson (2006) | Sudarmanto (2009) | Bernardin; and Russell (1993) | ธนายุ ภู่ทยาธร (2561) | นาตภา ไทยธวัช (2550) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | คุณภาพของงาน (Quality) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 2. | ปริมาณงาน (Quantity) | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 3. | ระยะเวลาที่ใช้ (Time) | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 4. | ความคุ้มค่า (Cost) | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | | |
| 5. | การมีตัวตน (Presence) | | | | | | | ✓ | | | | |
| 6. | ความความร่วมมือ (Cooperate) | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 7. | วิธีการดำเนินงาน (Process) | | ✓ | ✓ | | | | | | | | |
| 8. | ความเป็นอิสระ (Independency) | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

จากการทบทวนวรรณกรรมรวมถึงเอกสารและผลงานวิชาการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิจัยครั้งนี้มากสุดคือแนวคิดของเบอร์นาร์ดิน; และรัสเซล (Bernardin; and Russell. 2013) อันประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบได้แก่ 1) คุณภาพของงาน (Quality) 2) ปริมาณงาน (Quantity) 3) ระยะเวลาที่ใช้ (Time) 4) ความคุ้มค่า (Cost) 5) ความความร่วมมือ (Cooperate) และ 6) ความเป็นอิสระ (Independency) ซึ่งได้สรุปนิยามเพิ่มเติมประกอบกับนักวิชาการท่านอื่นไว้ดังในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 สรุปนิยามของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (คุณภาพงาน) ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิจัย

| หัวข้อ | ความหมาย | อ้างอิงจาก |
|---|---|---|
| 1. | **คุณภาพของงาน (Quality)** หมายถึง งานที่ออกมาจะต้องมีคุณภาพสูง กล่าวคือ ผู้ผลิตและผู้ใช้จะต้องได้รับประโยชน์ และความคุ้มค่ารวมถึงเกิดความพึงพอใจในผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน มีความประณีตตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพ จะสามารถก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรในลักษณะการสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือผู้มารับบริการ | Peterson; and Plowman (1953) |
| 2. | **ปริมาณงาน (Quantity)** หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กรโดยผลงานที่ได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมายที่ทางองค์กรได้วางไว้อย่างมีแบบแผน รวมถึงการบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมาย ในขอบเขตระยะเวลาที่กำหนดไว้ และมีความเพียงพอต่อความต้องการตามงานที่ได้รับมอบหมายโดยผู้ปฏิบัติต้องมีการควบคุมโดยตรงเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และได้ ปริมาณงาน ที่มีคุณภาพถูกต้องตรงตามเวลามาตรฐานที่กำหนดไว้ | Peterson; and Plowman (1953) |
| 3. | **ระยะเวลาที่ใช้ (Time)** หมายถึง งานที่ได้กับเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่มีความถูกต้องตามหลักการมีความเหมาะสมกับงาน และมีพัฒนาและปรับการทำงานให้เวลาน้อยลงอยู่เสมอ มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้นส่งผลให้งานบรรลุ ตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจน ได้งานที่ผลิตออกมาแล้วมีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด | Peterson; and Plowman (1953) |
| 4. | **ความคุ้มค่า (Cost)** หมายถึง ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องมีการใช้วัตถุดิบให้สอดคล้องกับความเหมาะสมกับงาน กล่าวได้ว่าเป็นวิธีการลงทุนน้อย และสามารถผลิตผลกำไรได้มากที่ชุดประกอบกับประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้ง่าย หรือต้นทุนการผลิตได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน เวลา คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด | Peterson; and Plowman (1953) |
| 5. | **ความร่วมมือ (Cooperate)** หมายถึง คนที่ทางานร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ทุกคนได้รับ ความพอใจร่วมกัน พฤติกรรมที่แสดงการร่วมมือคือ สมาชิกมีเจตคติที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจกัน ยอมรับ ข้อแนะนาและเหตุผลของคนอื่น มีการช่วยเหลือกันและกัน ศรัทธาและให้เกียรติกัน รู้ความสามารถกัน และกัน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน | ปราณี พันธ์สว่าง; และคณะ (2549) |
| 6. | **ความเป็นอิสระ (Independency)** หมายถึง ในการทำงานแต่ละครั้งสามารถทำงานได้ด้วยตัวเองโดยไม่ต้องกำกับดูแล ซึ่งวัดได้จากผู้ฝึกงานเทคนิคสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องได้ด้วยตนเองโดยไม่จำเป็นต้องควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้า สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าตามคำแนะนำของหัวหน้าได้ด้วยตนเอง | Bernardin; and Russell (1993) |

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แมคเกรเกอร์ (McGregor. 1960 : 77-78) ให้คำนิยามของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานถูกใช้เพื่อจุดมุ่งหมายทางการบริหาร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานไปในทิศทางที่กำหนดตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ดักลาส; และคณะ (Douglas; et al. 1985 : 390) ให้คำนิยามของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานว่าหมายถึง การประเมินอย่างมีระบบ โดยมุ่งที่ประสิทธิผล

เบเดียน (Bedeian. 1993 : 709) ให้คำนิยามของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานว่าหมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินว่าผู้ปฏิบัติงานกำลังปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิผลหรือไม่

เฟรนช์ (French. 1994 : 331) ให้คำนิยามของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานว่าหมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เป็นระบบ เพื่อให้ฝ่ายบริหารใช้ในการตีค่าว่าพนักงานปฏิบัติงานได้ในระดับใด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดได้

สุวิมล ว่องวาณิช (2544 : 7) ให้คำนิยามของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานว่าหมายถึง การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ถูกวัดโดยการเทียบกับเกณฑ์ อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่มีความตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งได้มาจากกระบวนการวัดผลที่มีคุณภาพสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

อลงกรณ์ มีสุทธา; และสมิต สัชฌุกร (2551) ให้คำนิยามของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานว่าหมายถึง กระบวนการประเมินค่าบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ ให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปนิยาม **“การประเมินผลการปฏิบัติงาน”** ว่าหมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การตัดสินผลลัพธ์ ผลของการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบโดยมีเกณฑ์ หรือ มาตรฐานกำหนดเอาไว้ โดยอาศัยมาตรฐานเป็นเกณฑ์

<u>แนวคิดและทฤษฎีของการประเมินผลการปฏิบัติงาน</u>

เธอบอร์ด (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2547 : 148; อ้างอิงจาก Talbot. 1996) กล่าวถึง ความสำคัญของตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สำคัญในหน่วยงาน ว่า ถ้ามีการจัดทำตัวชี้วัดการดำเนินและผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมและครอบคลุมเป้าหมาย สารสนเทศจากตัวชี้วัดสามารถใช้เป็นมาตรฐานในการติดตามกำกับ ปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริมสนับสนุนจนเกิดมาตรฐานที่ต้องการและนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานที่สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพดังนี้ ประสิทธิผล (68%) การประหยัดทรัพยากร (14%) การประหยัดและประสิทธิภาพ (10%) และประสิทธิภาพ (8%)

ฟราย์ (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2547 : 148; อ้างอิงจาก Plynn. 1997) ได้เสนอว่า ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานสำคัญประกอบด้วย

1. ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การบรรลุผลสัมฤทธิ์
2. ความประหยัด (Economy) หมายถึง การประหยัดทรัพยากร
3. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การสร้างผลผลิต สามารถจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ประสิทธิภาพเชิงการจัดสรร (Allocative Efficiency) ซึ่งเป็นการจัดสรรทรัพยากร

ที่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือความพึงพอใจสำหรับผู้บริโภค และประสิทธิภาพเชิงผลิต (Productive Efficiency) ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายต่อหนึ่งหน่วยการผลิต

ศิริชัย กาญจนวาสี (2547 : 147) กล่าวว่า ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญ (Key Performance Indicators) ในการวัดผลดำเนินการควรพิจารณาจากตัวชี้วัดซึ่งสามารถสะท้อนคุณภาพ หรือความสำเร็จของการดำเนินงาน ตัวชี้วัดการดำเนินงานสำคัญ ควรครอบคลุมทั้ง “ประสิทธิภาพ” และ “ประสิทธิผล” ดังรูป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่พึงปรารถนา นั่นคือ ผลการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นผลผลิต ผลกระทบ ผลลัพธ์ ได้ผลตรงตามผลที่คาดหวังไว้และเป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้หรือผู้บริโภค

2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถของการใช้ทรัพยากรและกระบวนการปฏิบัติในการสร้างผลผลิต ประสิทธิภาพ สามารถพิจารณาได้ 2 ลักษณะ ได้แก่

2.1 ประสิทธิภาพในการประหยัด หมายถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างที่มีประหยัด หรือใช้อย่างคุ้มค่าก่อให้เกิดผลสูงสุด

2.2 ประสิทธิภาพในการผลิต หมายถึง ความสารถในการลดค่าใช้จ่ายต่อหนึ่งหน่วยการผลิต

บัณฑิต โรจน์อารยานนท์ (2558) กล่าวว่า โมโนซูคุริ (Monozukuri) เป็นแนวคิดในการผลิตที่คุณภาพเป็นสิ่งสำคัญและสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ให้มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ อาศัยการทำงานที่แข็งแกร่งด้วยระบบทีม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเข้มแข็งเพื่อเอื้อต่อการทำงาน โมโนซูคุริ ถือเป็นการผลิตในวิถีญี่ปุ่นมาจากคำว่าโมโน (Mono) แปลว่า วัตถุ/สิ่งของ และคำว่า ซูคุริ (Tsukuri) แปลว่า การสร้าง/การผลิต คือ ผลิตสินค้าจำนวนมากให้มีคุณภาพดีเหมือนกันหมด จำเป็นต้องมีวิธีบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างมากโดยคนงานที่หน้างานเป็นส่วนใหญ่ ไม่ใช่ช่างฝีมือปราณีตอย่างในสมัยก่อน ในเงื่อนไขเช่นนี้จะต้องมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ละเอียดและชัดเจนเพื่อให้คนทำงานที่หน้างานสามารถทำได้อย่างถูกต้องและมีความปลอดภัย และเพื่อให้การผลิตมีประสิทธิภาพมากขึ้นและลดต้นทุนให้ต่ำลงการทำกิจกรรมกลุ่มย่อยเพื่อพัฒนาหน้างานจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ จำเป็นต้องได้รับความเข้าใจและความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด กล่าวคือ ต้องอาศัยความมีวินัยในการทำงาน ความรับผิดชอบและความกระตือรือร้นที่ต้องการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา จึงต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเอื้อต่อการทำงานในลักษณะนี้ อย่างไรก็ตาม ชาวญี่ปุ่นถูกปลูกฝังตั้งแต่วัยเด็กให้ยึดถือค่านิยมที่ถูกต้อง และปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ดังนั้น เมื่อเข้าทำงานในสถานประกอบ การจึงมีพื้นฐานที่ดีและสามารถทำงานตามบริบทของโมโนซูคุริในสมัยใหม่ได้ โดยโมโนซูคุริในสมัยใหม่ที่มีการผลิตเป็นจำนวนมาก ต้องอาศัยการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่เข้าใจและให้ความร่วมมือในการพัฒนางานเป็นอย่างดี ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสถานประกอบการนั้นมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อุทัย หิรัญโต (2531 : 146-147) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. ใช้พิจารณาความสามารถของบุคคลเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
2. ใช้ประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบให้เป็นไปด้วยความเป็นธรรม
3. ใช้ประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายให้เหมาะสมกับความสามารถ
4. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคคล หรือกำหนดวิธีการฝึกอบรมให้ถูกต้องกับความจำเป็นหรือปัญหาที่ประสบ
5. เป็นเครื่องจูงใจให้เจ้าหน้าที่แข่งกันทำงาน หรือให้ความรู้ความสามารถเต็มที่

อลงกรณ์ มีสุทธา; และสมิต สัชฌุกร (2551) ได้กล่าวว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การมากน้อยเพียงใดนั่น ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินว่า ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่ออะไร และองค์การ ได้นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจังหรือไม่ โยชน์ที่พึงได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. ทำให้การพิจารณาความดีความชอบ หรือการปูนบำเหน็จแก่ผู้ปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความยุติธรรม มีระบบเป็นระเบียบแบบแผน ป้องกันการเล่นพรรคเล่นพวก
2. ทำให้การพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย เป็นไปอย่างยุติธรรม เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน จุดเด่นและจุดด้อยของพนักงานแต่ละคน อันเป็นประโยชน์ต่อการเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน
3. ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ รวมทั้งเป็นเครื่องมือตรวจสอบประสิทธิภาพองค์การอีกด้วย
4. ใช้ประโยชน์ในการกำหนดการฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่แต่ละประเภท
5. ทำให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่า บรรลุตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ในการทำงานหรือไม่ และมีจุดอ่อนอะไรบ้างที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข
6. เป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานในองค์การได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังและสามารถมั่นใจได้ว่าตนจะได้รับความยุติธรรม
7. ส่งเสริมความเข้าใจ และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน

พยอม วงศ์สารศรี (2542) ได้กล่าวว่า การประเมินผลพนักงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากของการบริหารงานบุคคล ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานมี ดังนี้

1. ปรับปรุงการปฏิบัติงาน
2. ช่วยพัฒนาตัวพนักงาน
3. ช่วยให้เกิดความเข้าใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
4. เป็นช่องทางขยับขยายเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน

5. เป็นมาตรการนำมาใช้พิจารณาค่าจ้างเงินเดือน

6. ช่วยฝ่ายบุคคลด้านค่าจ้างพนักงาน

สุนันทา เลาหนันทน์ (2542 : 282-283) ได้ยกตัวอย่าง ประโยชน์จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น

1. ช่วยปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน (Performance Improvement)

2. ช่วยปรับระบบค่าตอบแทน ในการตัดสินใจขึ้นค่าจ้าง และกำหนดโบนัสให้แก่บุคคลอย่างเป็นธรรม

3. ช่วยในการตัดสินใจบรรจุบุคคล เพราะจำเป็นต้องอยู่บนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานในอดีตของพนักงาน

4. ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนา

5. ช่วยในการวางแผนสายอาชีพและการพัฒนาบุคลากร ช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนสายอาชีพของบุคคลในองค์การ

6. ชี้ให้เห็นถึงความบกพร่องของกระบวนการจัดการกำลังคน ชี้ให้เห็นถึงจุดแข็งหรือจุดอ่อนของกระบวนการจัดการกำลังคนของแผนกบริหารงานบุคคลขององค์การ

7. ชี้ให้เห็นความไม่ถูกต้องของข้อมูล ผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี อาจชี้ให้เห็นถึง ความคลาดเคลื่อนของข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรกำลังคน

8. ช่วยแก้ไขความผิดพลาดของการออกแบบงาน ผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดีอาจเป็นอาการแสดงของการออกแบบงานที่ผิดพลาด การประเมินผลจะช่วยวินิจฉัยความผิดพลาดได้

9. สร้างโอกาสของความเสมอภาคในการจ้างงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องจะสามารถวัดผลการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับงานได้อย่างแท้จริง

10. สะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ ผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลทั่วทั้งองค์การ จะชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นอย่างไร

อลงกรณ์ มีสุทธา; และสมิต สัชฌุกร (2551) ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญทั้งต่อพนักงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กรดังนี้คือ

1. ความสำคัญต่อพนักงาน พนักงานย่อมต้องการทราบว่า ผลการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างไรมีคุณค่าหรือไม่เพียงใดในสายตาของผู้บังคับบัญชา มีจุดบกพร่องที่ควรจะต้องปรับปรุงหรือไม่ เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งผลให้พนักงานทราบก็จะได้รับรู้การปฏิบัติงานเป็นอย่างไร หากไม่มีการประเมินผล พนักงานก็ไม่มีทางรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนว่า มีส่วนใดที่ควรจะคงไว้และส่วนใดควรจะปรับปรุง

2. ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา ผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมในความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจึงมีความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา เพราะจะทำให้รู้ว่าพนักงานมีคุณค่าต่องานหรือต่อองค์กรมากน้อยเท่าใด จะหาวิธีส่งเสริม รักษา และปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับ

บัญชาอย่างไร ควรจะให้ทำหน้าที่เดิมหรือสับเปลี่ยนโอนย้ายหน้าที่ไปทำงานใด จึงจะได้ประโยชน์ต่อองค์กรยิ่งขึ้น

3. ความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากผลสำเร็จขององค์กรมาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะทำให้รู้ว่าพนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอยู่ในระดับใด มีจุดเด่นหรือจุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อองค์กรจะได้หาทางปรับปรุงหรือจัดสรรพนักงานให้เหมาะสมกับความสามารถ

เดล โยเดอร์ (ผุสดี รุมาคม. 2551; อ้างอิงจาก Dale Yoder. 1942 : 361) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ความมุ่งหมายและประโยชน์ของการประเมินการปฏิบัติงานมีดังต่อไปนี้

1. เป็นเครื่องช่วยชนิดหนึ่งในการสร้างและรักษาระดับการปฏิบัติงานที่น่าพอใจของพนักงานให้เกิดกับงาน การประเมินอาจจะมีส่วนทำให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้นหรือการปฏิบัติงานที่ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น

2. ช่วยให้เห็นความต้องการและโอกาสของความเจริญเติบโตและการพัฒนาของบุคคล การเจริญเติบโตอาจจะประสบผลสำเร็จได้โดยการศึกษาด้วยตนเอง หลักสูตรการฝึกอบรมที่เป็นทางการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานต่างๆ

3. ช่วยกระตุ้นผู้บังคับบัญชาให้ทำการสังเกตพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้

4. ช่วยการตัดสินใจในเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การงดจ้างชั่วคราว (ในองค์การที่ความมีอาวุโสอาจจะเป็นปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้) และการไล่ออก (ในกรณีที่การปฏิบัติงานไม่ดีพอ)

5. การประเมินของผู้สัมภาษณ์ และอื่นๆ การชี้ให้เห็นถึงคุณค่าของแผนการฝึกอบรมบางครั้งจะถูกวัดโดยการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของพนักงานภายหลังจากหลักสูตรการฝึกอบรมหลักสูตรหนึ่งเสร็จสมบูรณ์

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ**

<u>ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจ</u>

วรูม (กัลยา รุ่งเรือง. 2546 : 16; อ้างอิงจาก Vroom. 1964) ให้คำนิยามของความพึงพอใจว่าหมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจสิ่งนั้นและทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พอใจนั้นเอง

กู๊ด (Good. 1973 : 320) ให้คำนิยามของความพึงพอใจว่าหมายถึง สภาพคุณภาพหรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่างๆ และทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งที่ทำอยู่

วูลแมน (Wolman. 1973 : 384) ให้คำนิยามของความพึงพอใจว่าหมายถึง ความรู้สึกมีความสุขเมื่อคนเราได้รับผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายความต้องการหรือแรงจูงใจ

เดสเซอร์ (Dessler. 1983) ให้คำนิยามของความพึงพอใจว่าหมายถึง ระดับการรับรู้เมื่อ ความต้องการที่สำคัญของคนเรา เช่นการมีสุขภาพดี มีความมั่นคง มีความสมบูรณ์พูนสุข มีพวกพ้อง มีคนยกย่อง เหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้ว

คอทเลอร์ (กิตติยา เหมันค์. 2548 : 12; อ้างอิงจาก Kotler. 1994) ให้คำนิยามของความพึงพอใจว่าหมายถึง ระดับความรู้สึกที่มีผลมาจากการเปรียบเทียบระหว่างการรับรู้ผลจากการทำงานหรือประสิทธิภาพกับความคาดหวังของลูกค้าโดยลูกค้าได้รับบริการหรือสินค้าต่ำกว่าความคาดหวังจะเกิดความไม่พึงพอใจแต่ถ้าตรงกับความคาดหวังลูกค้าจะเกิดความพอใจและถ้าสูงกว่าความคาดหวังจะเกิดความประทับใจ

แอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1996 : 8) ให้คำนิยามของความพึงพอใจว่าหมายถึง การยอมรับในสภาพแวดล้อมทางกายภาพของที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขกับการทำงานที่มีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ การมีเจตคติที่ดีต่องานและความพอใจเกี่ยวกับรายได้

ฮอร์นบี (Hornby. 2000) ให้คำนิยามของความพึงพอใจว่าหมายถึง ความรู้สึกที่ดีเมื่อประสบความสำเร็จ หรือได้รับสิ่งที่ ต้องการให้เกิดขึ้นเป็นความรู้สึกที่พอใจ

สุภาลักษณ์ ชัยอนันต์ (2540 : 17) ให้คำนิยามของความพึงพอใจว่าหมายถึง ความรู้สึกส่วนตัวที่รู้สึกเป็นสุขหรือยินดีที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไป

อุทัยพรรณ สุดใจ (2545 : 7) ให้คำนิยามของความพึงพอใจว่าหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางบวกหรือทางลบซึ่งมีผลต่อการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมใดๆ นั้น

อรรถพร คำคม (2546 : 29) ให้คำนิยามของความพึงพอใจว่าหมายถึง ทัศนคติหรือระดับความพึงพอใจของบุคคลต่อกิจกรรมต่างๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของกิจกรรมนั้นๆ โดยเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ ระดับของความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อกิจกรรมนั้นๆ สามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้นได้

สายจิตร สุขสงวน (2546 : 14) ให้คำนิยามของความพึงพอใจว่าหมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ แต่ถ้าเมื่อใดที่สิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ก็จะเกิดความรู้สึกทางบวกแต่ในทางตรงกันข้ามถ้าสิ่งใดสร้างความรู้สึกผิดหวังไม่บรรลุจุดมุ่งหมาย ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกทางลบเป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจ

สมฤดี เพชรนาค (2550 : 7) ให้คำนิยามของความพึงพอใจว่าหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในทางที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพึงพอใจเป็นเกณฑ์อย่างหนึ่งที่ใช้สำหรับวัดคุณภาพของการให้บริการของบุคคล หน่วยงาน หรือองค์การต่างๆ

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปนิยามของ **“ความพึงพอใจ”** ได้ว่า หมายถึง ทัศนคติเชิงบวกที่บุคคลหนึ่งมีต่อการกระทำของบุคคลใดบุคคลหนึ่งอันเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่รู้สึกพอใจในงาน หรือการกระทำของอีกบุคคล กล่าวได้ว่าผลงาน หรือผลของการปฏิบัติงานของ

บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นที่น่าพอใจ ทำให้เกิดความพอใจ มีความสุข เพราะผลงานอันเป็นที่น่าพอใจนี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร สามารถนำมาซึ่งความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์ได้

แนวคิดและทฤษฎีของความพึงพอใจ

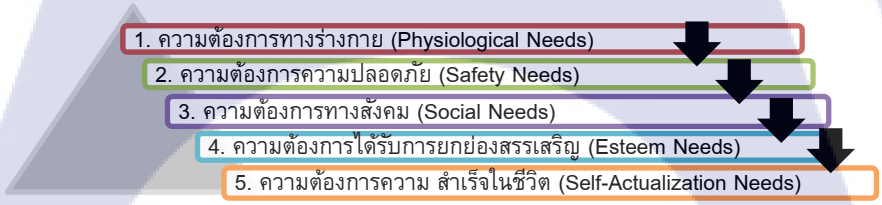
มาสโลว์ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547 : 123-129; อ้างอิงจาก Maslow. 1954) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยระบุว่า ได้เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่ได้ครอบครอง ความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้ เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลได้ (Hick. 1967) ดังนี้

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

2. ความต้องการที่ได้รับความตอบสนองแล้วจะไม่เป็นที่จูงใจของพฤติกรรมอื่นๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นที่จูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงลำดับขั้นความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

ลำดับความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้




รูปที่ 8 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow

ที่มา : Maslow. (1954). **Motivation and Personality.** p. 37.

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) คือ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์อันเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต เช่น น้ำ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) คือ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองทางร่างกายแล้ว ขั้นต่อไปคือความต้องการความปลอดภัยในเรื่องต่างๆ เช่น ความมั่นคงในชีวิต

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย และด้านความปลอดภัยในชีวิตแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการสังคม เช่น ต้องการมีเพื่อน ต้องการมีความรัก หรือต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

4. ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ (Esteem Needs) คือ ความต้องการที่จะได้มาซึ่งยอมรับจากบุคคลอื่น การได้มาซึ่งชื่อเสียงเกียรติยศในสังคม หรือการมีตัวตนในสังคม

5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) คือ ความต้องการหลังจากมนุษย์ได้รับครบ 4 ขั้นแล้ว ก็จะอยากได้รับความสำเร็จในชีวิตตามที่ต้องการ

เฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2550; อ้างอิงจาก Frederick Herzberg. 1959) ได้มีการพัฒนาทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจไปยังความไม่พึงพอใจและการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจและแนวคิดที่มีขอบเขต จากความไม่พึงพอใจไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัยหรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัย ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริงประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ เป็นต้น

1.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงานความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน

2. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลด (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้

ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์การ Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ได้แก่ นโยบาย การควบคุม ดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์การ มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

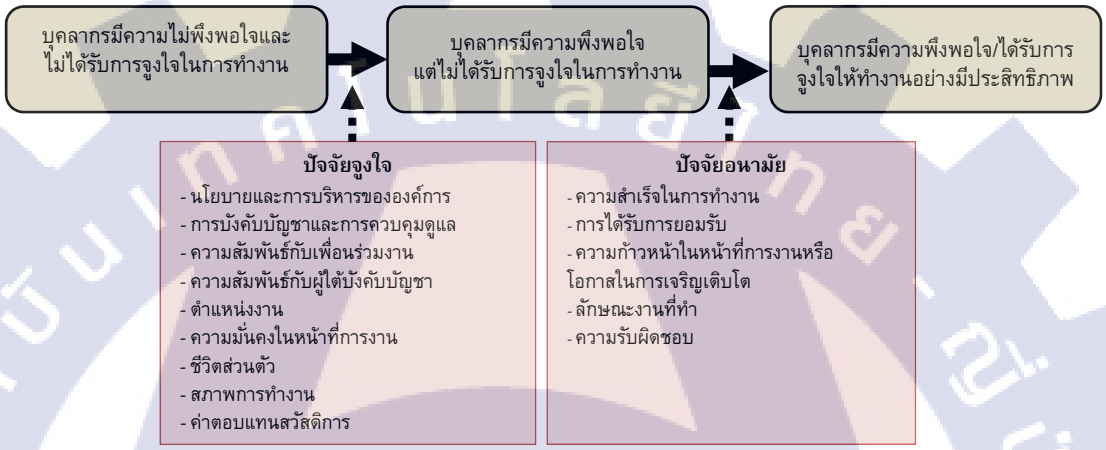
2.6 ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้นๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อองค์การ เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น

2.10 ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์การจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์การ ไม่ว่าจะเป็นในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรมเป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การ หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น




รูปที่ 9 ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย

ที่มา : Frederick Herzberg. (1959). **The Motivation to Work.** p. 32.

จากรูปที่ 9 ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยข้างต้น แสดงถึงความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจ ถ้าเมื่อใดปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ลดลงต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานก็จะลดต่ำไปด้วย แต่ในทางกลับกัน ถ้าปัจจัยอนามัยลดลงกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดไป ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน รู้สึกเบื่อหน่าย ท้อถอย และหมดกำลังใจในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุทำให้บุคลากรตัดสินใจลาออกจากงานในที่สุด

ดักลาส (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2550; อ้างอิงจาก Douglas. 1960) เสนอทฤษฎีการจูงใจ (Theory X and Theory Y) โดยทำการศึกษาวิจัยพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์และได้สร้างทฤษฎีการจูงใจในการทำงานเป็น 2 ทฤษฎี ได้แก่

ทฤษฎี X เป็นทฤษฎีนี้มองความเป็นมนุษย์ในแง่ไม่ดี จึงต้องมีหัวหน้างานคอยควบคุมบังคับบัญชา แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้แบ่งได้ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์ไม่ชอบทำงาน หากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็พยายามหลีกเลี่ยง

2. วิธีที่จะทำให้มนุษย์ทำงานได้นั้น ต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม ข่มขู่ สั่งการ และลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

3. มนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามและพยายามเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่คอยหวังความก้าวหน้า ทะเยอทะยานน้อย แต่สิ่งที่ต้องการมากเหนืออย่างอื่นคือความมั่นคงปลอดภัย

ทฤษฎี Y เป็นทฤษฎีที่มองความเป็นมนุษย์ในแง่ดี จึงไม่จำเป็นต้องมีหัวหน้างานคอยควบคุม บังคับบัญชา แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้แบ่งได้ 3 ประการ คือ

1. ธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่ มีความมานะ เห็นว่างานช่วยสนองความต้องการของตน และเห็นว่าบางครั้งบางคราวที่มนุษย์จำต้องหลีกเลี่ยงงานนั้น น่าจะเนื่องมาจากลักษณะการควบคุมของหัวหน้างาน หรืออำนาจการควบคุมจากภายนอก

2. การทำให้ผลงานต่างๆ อาจไม่จำเป็นต้องใช้การควบคุมและบังคับ การให้โอกาสคนได้ทำงานในบรรยากาศของตัวเองจะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

3. มนุษย์โดยทั่วไปให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่มอยู่แล้ว

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทรรศนะที่แตกต่างกัน

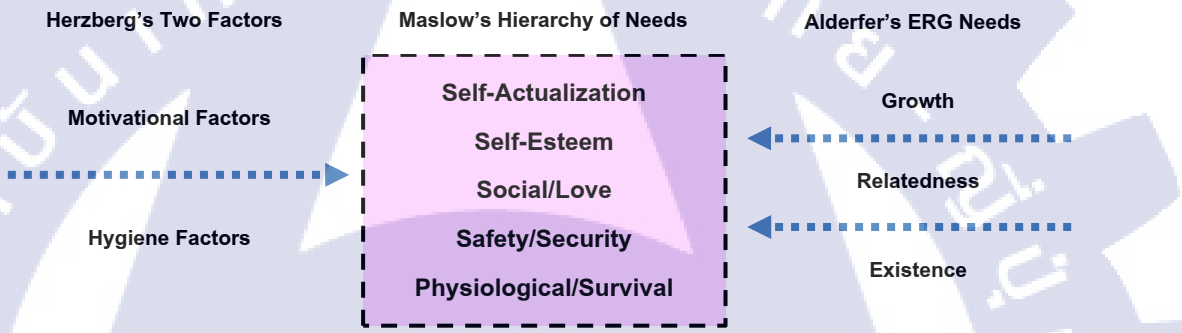
| เปรียบเทียบ | ทฤษฎี X | ทฤษฎี Y |
|---|---|---|
| ความหมาย | ทฤษฎี X เป็นทฤษฎีที่สร้างแรงบันดาลใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาระดับสูงและการรวมศูนย์ในระดับที่สูงขึ้น | ทฤษฎี Y เป็นทฤษฎีขั้นสูงที่สันนิษฐานว่าคนงานมีการกำกับตนเองและมีแรงจูงใจในตนเองเพื่อการเติบโตและการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ |
| งาน | ไม่ชอบทำงาน | ทำงานเป็นธรรมชาติ |
| ความทะเยอทะยาน | ความทะเยอทะยานเล็กน้อยถึงไม่มีเลย | ทะเยอทะยานสูง |
| ความรับผิดชอบ | หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ | ยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ |
| สไตล์ผู้นำ | เผด็จการ | ประชาธิปัตย์ |
| ทิศทาง | จำเป็นต้องมีทิศทางคงที่ | ไม่จำเป็นต้องมีทิศทางคงที่ |
| ควบคุม | แน่น | ผ่อนผัน |
| ผู้มีอำนาจ | ส่วนกลาง | ซึ่งกระจายอำนาจ |
| แรงจูงใจในตนเอง | ขาด | ปัจจุบัน |
| มุ่งเน้นไปที่ | ความต้องการด้านจิตวิทยาและความต้องการด้านความปลอดภัย | ความต้องการทางสังคมความต้องการความภาคภูมิใจและความต้องการที่เกิดขึ้นเอง |
| ลักษณะการบริหารขององค์กร | ควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด จ้องจับผิด ไม่ให้เสรีภาพและโอกาส | ให้เสรีภาพและให้โอกาสทำงานได้อิสระ ควบคุมห่างๆ คร่าวๆ |

แอลเดอร์เฟอร์ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547 : 185; อ้างอิงจาก Alderfer. 1972) เสนอทฤษฎีความต้องการที่เรียกว่าทฤษฎีอีอาร์จี (ERG : Existence-Relatedness-Growth Theory) พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ 5 ขั้นของ Maslow มาจำแนกกลุ่มของความต้องการใหม่เป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการมีชีวิต (Existence Needs = E) เป็นความต้องการที่ตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness Needs = R) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้าเป็นความต้องการสูงสุด (Growth Needs = G) ความต้องการได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิต




รูปที่ 10 ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factor Theory)

ที่มา : Frederick Herzberg. (1959). **The Motivation to Work.** p. 33.

หากพิจารณาในรายละเอียดแล้วจะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับความต้องการของ Maslow แต่แอลเดอร์เฟอร์มีข้อโต้แย้งที่แตกต่างจากของ Maslow จำนวน 2 ประการ ได้แก่

ประการแรก ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow มีด้วยกัน 5 ขั้น คือ โดยจะเรียงลำดับจากต่ำไปสูง โดยขั้นที่ต่ำกว่าจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน แต่แอลเดอร์เฟอร์ไม่เห็นด้วย เพราะบางทีคนอาจปฏิบัติตามความต้องการในระดับที่สูงไประดับที่ต่ำกว่า เช่น คนที่ได้รับการยกย่องจากสังคมและประสบความสำเร็จในชีวิต บางครั้งก็กลัวในเรื่องความปลอดภัย

ประการที่สอง ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow เน้นว่าเมื่อคนเราบรรลุความต้องการขั้นหนึ่งแล้วจะต้องการขั้นต่อไปทีละขั้นจนครบ 5 ขั้นเรียงตามลำดับ แต่แอลเดอร์เฟอร์ไม่เห็นด้วย เพราะคนเรามีความต้องการพร้อมกันหลายๆ ขั้นได้ไม่ใช่ทีละขั้นเหมือน Maslow เช่น คนเรามี

ต้องการด้านร่างกายในขณะเดียวกันก็ต้องการความปลอดภัยและการยอมรับในสังคมและการได้รับการยกย่องหรือต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

แมคเคิลแลนด์ (McClelland. 1985 : 8) ได้สร้างแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า บุคคลในอาชีพต่างๆ ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงานนั้น เกิดจากความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในงาน มีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เมื่อสามารถเอาชนะได้ก็จะประสบความสำเร็จ จะมีความสบายใจหรือภูมิใจ ถ้าหากไม่สำเร็จก็จะรู้สึกวิตกกังวล แต่ก็จะมุ่งมั่นทำงานต่อไป แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถกระตุ้นให้มีขึ้นในบุคคลได้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) ซึ่งก็คือความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยพยายามแข่งกับมาตรฐานอันดีเลิศ ความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และจะมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว พฤติกรรมหรือลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้แก่ มุ่งหาความสำเร็จ และกลัวความล้มเหลว มีความทะเยอทะยานสูง ตั้งเป้าหมายสูง มีความรับผิดชอบในการงานดี มีความอดทนในการทำงาน รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับจากคนอื่น ต้องการ เป็นที่นิยมชมชอบหรือรักใคร่ชอบพอของคนอื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดง พฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่นๆ ในสังคมทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจ เพราะจะเกิดความรู้สึกว่าหากทำอะไรได้เหนือคนอื่นเป็นความภาคภูมิใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะพยายามควบคุมสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุตามความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

โคร์แมน (สมศักดิ์ คงเที่ยง; และอัญชลี โพธิ์ทอง. 2542 : 161-162; อ้างอิงจาก Korman. 1977) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกให้กลุ่มเป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นพบว่าความพึงพอใจนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามพร้อมทั้งได้ระบุองค์ประกอบของความพึงพอใจ ไว้หลากหลายรูปแบบแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปแนวคิดของนักวิจัยแต่ละท่านเกี่ยวกับความพึงพอใจออกมาดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความพึงพอใจ

| องค์ประกอบของความพึงพอใจ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Maslow's Hierarchy of Needs (Maslow. 1954)** | **Herzberg's Two-Factors Theory (Frederick Herzberg. 1959)** | **McGregor's X & Y Theory (McGregor. 1960)** | **McClelland' s Three Needs Theory (McClelland. 1985)** | **Alderfer's ERG Theory (Alderfer. 1972)** | **(Korman. 1977)** |
| 1. ความต้องการทางด้านร่างกาย<br>2. ความต้องการความปลอดภัย<br>3. ความต้องการทางด้านสังคม<br>4. ความต้องการยกย่องสรรเสริญ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต | ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)<br>1. ความสำเร็จในการทำงาน<br>2. การได้รับการยอมรับ<br>3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน<br>4. ลักษณะงานที่ทำ<br>5. ความรับผิดชอบ<br><br>ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)<br>1. นโยบาย/การบริหารขององค์การ<br>2. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล<br>3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน<br>4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน<br>5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา<br>6. ตำแหน่งงาน<br>7. ความมั่นคงในการทำงาน<br>8. ชีวิตส่วนตัว<br>9. สภาพการทำงาน<br>10. ค่าตอบแทน | ทฤษฎี x มุมมองในเชิงลบ (Traditional View) ธรรมชาติของมนุษย์ไม่ได้ชอบการทำงาน จึงต้องใช้กฎ การบังคับ และการลงโทษเพื่อกระตุ้นให้ทำงาน<br><br>ทฤษฎี Y มุมมองในเชิงบวก (Humanistic View) ธรรมชาติของมนุษย์ต้องการทำงานเพราะมีเป้าหมายจึงไม่ต้องใช้กฎ การบังคับ และกาลงโทษเพื่อกระตุ้นให้ทำงาน | 1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์<br>2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์<br>3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ | 1. ความต้องการดำรงชีวิต (E)<br>2. ความต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (R)<br>3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (G) | 1. การสนองความต้องการ<br>2. การอ้างอิงกลุ่ม |

**งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

งานวิจัยในไทยที่เกี่ยวข้อง

ถาวร งามตระกูลชล (2560 : 1,216-1,230) ศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทย กลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นที่มีต่อวิศวกรไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทรินซีบอร์ดจังหวัดระยอง จำนวน 75 คน ผลการวิจัย คือ ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นมีความพึงพอใจของต่อวิศวกรชาวไทยในระดับพึงพอใจปานกลาง ด้านพฤติกรรมการทำงาน และ มีระดับความพึงพอใจเท่ากัน ในด้านทักษะการทำงาน ความพึงพอใจในเรื่องพฤติกรรมและทักษะการทำงานเรียงลำดับจากน้อยจนถึงปานกลาง ในด้านการใช้เวลางานไปกับเรื่องส่วนตัว ด้านการตรงต่อเวลา ด้านการมีอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจหรือความกดดัน

ด้านคำนึงถึงผู้อื่นเสมอเมื่อการกระทำส่งผลต่อผู้อื่น ด้านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านคำแนะนำแก่เพื่อนในการปรับปรุงงาน ด้านไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง ด้านการเก็บความลับบริษัท ด้านช่วยเหลือพนักงานผู้อื่นในการแก้ปัญหา ด้านมีความรู้สึกต้องพัฒนาบริษัท ด้านการคำนึงถึงภาพส่วนรวมบริษัท ด้านมีการตัดสินใจ ด้านการวางแผนการจัดการ ด้านเข้าใจถึงวิธีการสร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับคน ด้านคำนึงถึงความสัมพันธ์ของบริษัทกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการรับรู้บทบาทภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และด้านมีทักษะการปฏิบัติงานทางวิชาชีพวิศวกรรม

วนิดา เจริญแก้ว; และเบญจพร โมกขะเวส (2564 : 1-14) ศึกษาความรู้และทักษะวิชาชีพของผู้ทำบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีในมุมมองของผู้ประกอบการบริษัทต่างชาติในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ เจ้าของกิจการ ผู้บริหาร ผู้จัดการฝ่ายบัญชี ผู้จัดการฝ่ายบุคคล จำนวน 374 คน ผลการวิจัย คือ ความรู้และทักษะวิชาชีพของผู้ทำบัญชี ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านธุรกิจองค์กร ด้านการสื่อสารร่วมงานกับผู้อื่น ทักษะด้านการพัฒนาตนเอง และทักษะด้านความเป็นผู้นำส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชี

ปกรณ์ โปรยรุ่งโรจน์; และณกมล จันทร์สม (2564 : 117-128) ศึกษาปัจจัยด้านทักษะ (Soft Skill) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร กลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ พนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพ จำนวน 405 คน ผลการวิจัย คือ ทักษะ ด้านทักษะการปรับตัว ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการโน้มน้าว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะให้พนักงานในองค์กรใช้ ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนามุมมองต่อทักษะขององค์กรเพื่อให้เกิดการเติบโตและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีแก่องค์กร

ตรีกาล เมฆบริบูรณ์; และณกมล จันทร์สม (2565 : 251-266) ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานชาวไทยในบริษัทญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ นักงานชาวไทยในบริษัทญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน ผลการวิจัย คือ การสื่อสารตามหลักโฮเร็นโซ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานชาวไทยในบริษัทญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ปราณี หมื่นมะเริง (2562 : 1-14) ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี กลุ่มประชากรตัวอย่างคือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น เขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ที่ปฏิบัติงานจริงในปีพุทธศักราช 2563 จำนวน 400 คน ผลการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น เขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรีที่ประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน

โดยภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

อรนันท์ หาญยุทธ; และมณีรัตน์ ภาคฐูป (2562 : 227-236) ศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อสมรรถนะของมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย กลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ ผู้ใช้บัณฑิต จำนวน 103 คน ผลการวิจัย คือ ประเภทของหน่วยงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสมรรถนะของบัณฑิตแตกต่างกัน

งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

สุลีมาน อิบรอฮีม เชแลช อัล ฮาวารี; และอิสสา ซามี ฮัดแดด (Sulieman Ibraheem Shelash Al-Hawary; and Issa Sami Haddad. 2016 : 228-248) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมเออร์บิดในประเทศจอร์แดน กลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ นายจ้างในเขตอุตสาหกรรมเออร์บิด จำนวน 250 คน ผลการวิจัย คือ นายจ้างมีพึงพอใจในระดับปานกลางในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านทักษะทางปัญญา : สามารถตัดสินใจด้วนตนเองได้, ด้านทักษะเฉพาะด้าน : ความชำนาญมาจากการใช้เครื่องจักร, ด้านคุณภาพของงานและด้านเวลา : สามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ, ด้านการวางแผนและการจัดระเบียบงาน : สามารถวางแผนการดำเนินการและการควบคุมดูแลบทบาทหน้าที่ด้วยตนเองได้, ด้านความไว้วางใจและสัมพันธ์ในการทำงาน ความเคารพและการให้เกียรติซึ่งกันและกัน : สามารถสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน

แรนดี้; และทูดี้ (Randy; and Tudy. 2017 : 49-63) ศึกษาความพึงพอใจของนายจ้างในผลงานของบัณฑิตวิทยาลัยที่จบใหม่ของวิทยาลัยคอร์เจซู ประเทศฟิลิปปินส์ กลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ ตัวแทนผู้จัดการบริษัทและบุคลากรของสถาบันในภูมิภาคดาเวา จำนวน 40 คน ผลการวิจัย คือ นายจ้างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับพอใจมาก ในด้านความรู้เฉพาะเกี่ยวกับงาน, ด้านการสื่อสาร ด้านการคิดและแก้ปัญหา ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารเวลา ด้านคุณภาพของงาน ด้านผลผลิต ด้านการปรับตัว ด้านความรับผิดชอบ และด้านการแสดงออกถึงการมีตัวตน

อิซาม มักกิ ฮานาฟ; และซิดดิก บาลาล อิบราฮิม (Hisham Makki Hanafi; and Siddig Balal Ibrahim. 2018 : 587-598) ศึกษาทักษะของพนักงานต่อผลการปฏิบัติงาน กลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ ลูกค้าของจาก 3 บริษัทที่ดำเนินธุรกิจประเภทโทรคมนาคมของซูดาน จำนวน 335 คน ผลการวิจัย คือ ทักษะ ทัศนคติและการแสดงออก ความรู้ทั่วไปและความรู้เกี่ยวกับงานของพนักงานส่งผลต่อคุณภาพงานของพนักงาน

จูเลียต โห่ฉุยสวน; และคณะ (Juliet Hoh Chui Suan; et al.. 2019 : 1-15) ศึกษาระดับความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างเพื่อเตรียมเยาวชนบรูไนให้พร้อมสำหรับการจ้างงานและเพื่อให้เป็นไปตามแผนพัฒนาระยะยาวของบรูไนดารุสซาลาม พ.ศ. 2578 กลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการ หัวหน้าแผนก หรือฝ่ายทรัพยากรภาครัฐและเอกชน จำนวน 454 คน ผลการวิจัย คือ นายจ้างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับสูงสุด ในด้านทักษะและความสามารถ ความมั่นใจในตนเอง, ด้านการให้ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม, ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น, ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว, ด้านความเป็นอิสระไม่ต้องควบคุม, ด้านคุณธรรม, ด้านการอุทิศตนและความมุ่งมั่น, ด้านความสามารถในการตัดสินใจ และนายจ้างการเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า มีความคาดหวังสูงสุดในด้าน ความสามารถในการสื่อสารที่ดี (พูด, เขียน, การฟัง), ด้านความมั่นใจในตนเอง, และด้านความทุ่มเท

ชีวานี ทิวารี; และคณะ (Shivani Tiwari; et al. 2021) ศึกษาความแตกต่างของมิติทักษะในอุตสาหกรรมต่างๆ กลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ พนักงานที่ได้รับการว่าจ้างเข้าทำงานใน 7 ภาคอุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมรถยนต์ อุตสาหกรรมการศึกษา อุตสาหกรรมการเงิน อุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภคที่เคลื่อนไหวเร็ว อุตสาหกรรมสุขภาพ อุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอุตสาหกรรมโทรคมนาคม จำนวน 550 คน ผลการวิจัย คือ พนักงานทั้ง 7 กลุ่มอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันมีความแตกต่างของทักษะด้านความฉลาดทางสังคม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสามารถในการสร้างเครือข่ายและ ความจริงใจทัศนคติที่แสดงออก และประสิทธิภาพการทำงาน

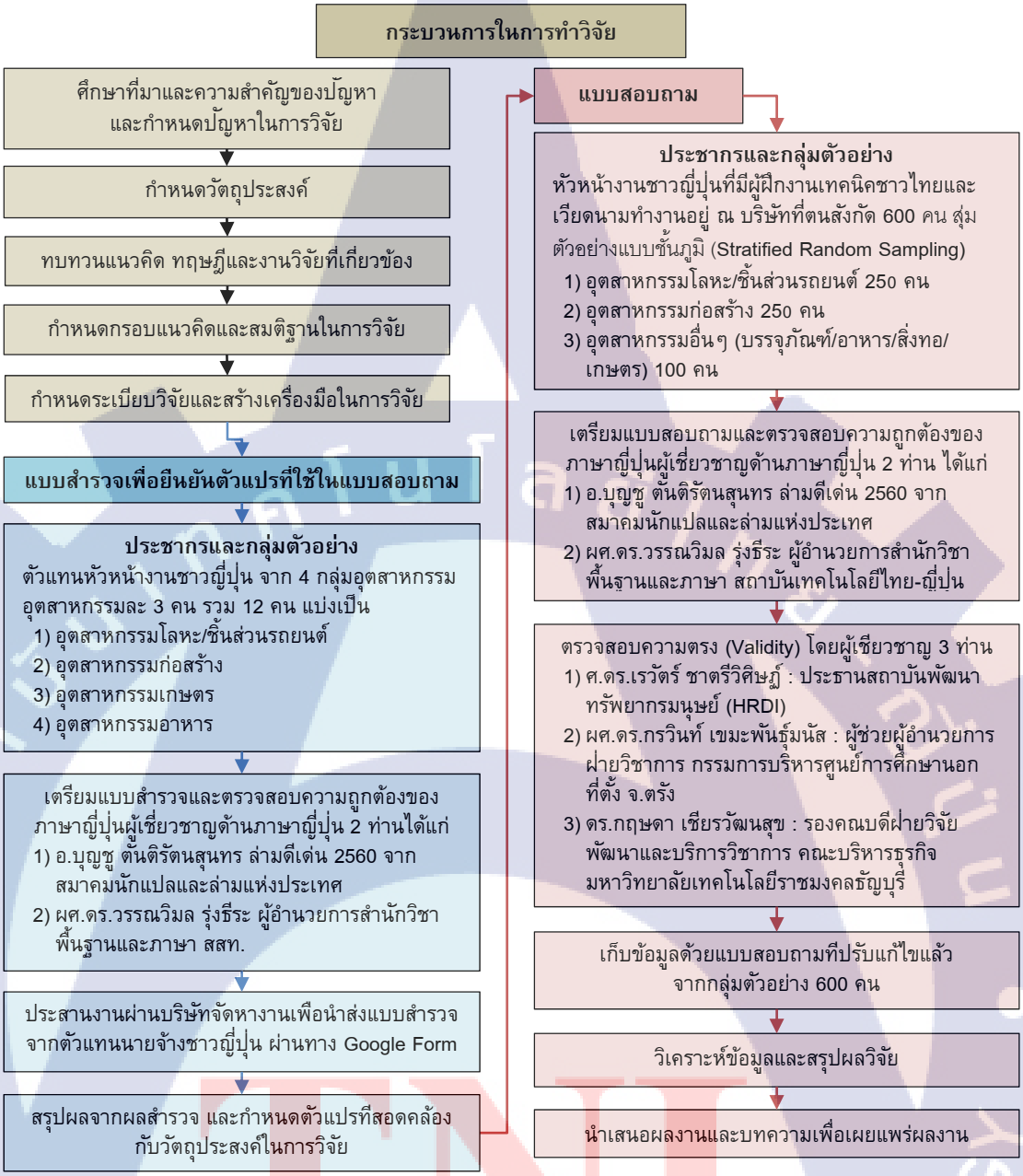
# บทที่ 3
# วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติและด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่ส่งต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนามผ่านมุมมองหัวหน้างานชาวญี่ปุ่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการสำรวจเพื่อยืนยันตัวแปรจากตัวแทนหัวหน้างานชาวญี่ปุ่น และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) จากนายจ้างหรือหัวหน้างานชาวญี่ปุ่นจาก 6 กลุ่มอุตสาหกรรมที่มีผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนามทำงานในบริษัทที่ตนสังกัดอยู่ ได้แก่ 1) อุตสาหกรรมโลหะและชิ้นส่วนรถยนต์ 2) อุตสาหกรรมก่อสร้าง 3) อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ 4) อุตสาหกรรมอาหาร 5) อุตสาหกรรมสิ่งทอ และ 6) อุตสาหกรรมเกษตร ซึ่งผู้วิจัยกำหนดระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. กระบวนการในการทำวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

**กระบวนการในการทำวิจัย**

ในการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของนายจ้างญี่ปุ่นต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนามครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกระบวนการไว้ดังนี้




รูปที่ 11 กระบวนการในการทำวิจัย

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

<u>ประชากร</u>

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ คือ นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้จัดการโรงงาน ผู้อบรมพนักงานระดับปฏิบัติการ และฝ่ายสรรหาชาวญี่ปุ่นของบริษัทในญี่ปุ่นที่ว่าจ้างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามไปทำงานในประเทศญี่ปุ่นผ่านบริษัทจัดหางานที่ได้รับอนุญาตอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ผ่านกรมการจัดหางาน และผ่านทางบริษัทจัดส่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ คือ ตัวแทนนายจ้างชาวญี่ปุ่นหรือหัวหน้างานชาวญี่ปุ่นที่ทำงานร่วมกับผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนาม จาก 4 ประเภทอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมละ 3 คน รวม 12 คน ได้แก่

1) อุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์

2) อุตสาหกรรมเกษตร

3) อุตสาหกรรมก่อสร้าง

4) อุตสาหกรรมอาหาร

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บแบบสอบถาม คือ นายจ้างชาวญี่ปุ่นที่ว่าจ้างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามเข้าทำงาน หัวหน้างานชาวญี่ปุ่นที่ทำงานร่วมกับผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม จาก 275 บริษัทคู่สัญญา (ข้อมูล ณ เดือน ตุลาคม 2564) โดยมีการคำนวณขนาดตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) การคำนวณขนาดตัวอย่าง

ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากจำนวนประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 เมื่อความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 กำหนดกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 400 ตัวอย่าง (Taro Yamane. 1973 : 727-728)

อย่างไรก็ดีเพื่อให้ครอบคลุมแบบสอบถามที่ขาดความสมบูรณ์ หรือสูญหายไปหรือไม่ตอบกลับมาซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าธรรมชาติของการวิจัยลักษณะนี้ได้รับอัตราการไม่ตอบกลับแบบสอบถามที่ร้อยละ 6-28 เบกเกอร์; และฮูเซลิด (Becker; and Huselid. 1998) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดการเก็บตัวอย่างเพิ่มขึ้นจากขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้อีกร้อยละ 30 เป็น 520 ตัวอย่าง อย่างไรก็ดีจำนวนดังกล่าวอาจสะท้อนถึงการเก็บข้อมูลเพียงไม่กี่ฝ่ายจากหนึ่งองค์กรซึ่งตามเหตุผลของไรท์; และคณะ (Wright; et al. 2003) เรื่องความน่าเชื่อถือของการให้ข้อมูลนั้นถือว่าอยู่ในระดับต่ำ ผู้วิจัยจึงประสานงานผ่านฝ่ายบุคคลของบริษัทจัดหางานเพื่อขอทราบจำนวนบริษัทและจำนวนหัวหน้างาน อันประกอบไปด้วยตำแหน่ง หัวหน้างาน ผู้จัดการโรงงาน ผู้อบรมพนักงานระดับปฏิบัติการ และฝ่ายสรรหา ซึ่งทำงานร่วมกับผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนามของแต่ละบริษัท เพื่อกำหนดจำนวนแจกแบบสอบถามเพิ่มขึ้นอีก 80 ตัวอย่าง เป็น 600 ตัวอย่าง

ตารางที่ 12 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บแบบสอบถาม

| ลักษณะอุตสาหกรรม | จำนวนบริษัท | สัดส่วน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง | จำนวนแจกแบบสอบถาม |
|---|---|---|---|---|
| เหล็ก-ชิ้นส่วนรถยนต์ | 118 บริษัท | 43% | 172 คน | 250 คน |
| ก่อสร้าง | 118 บริษัท | 43% | 172 คน | 250 คน |
| บรรจุภัณฑ์ | 8 บริษัท | 3% | 12 คน | 20 คน |
| อาหาร | 20 บริษัท | 8% | 32 คน | 40 คน |
| สิ่งทอ | 2 บริษัท | 2% | 8 คน | 15 คน |
| เกษตร | 6 บริษัท | 1% | 4 คน | 25 คน |
| **รวม** | **275 บริษัท** | **100%** | **400 คน** | **600 คน** |

2) การสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ศิริชัย พงษ์วิชัย (2556 : 128-129) โดยเรียงลำดับขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ติดต่อขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บแบบสอบถามจากบริษัทจัดหางานเอกชนแห่งหนึ่ง

ขั้นตอนที่ 2 ได้รับทราบจำนวนบริษัทคู่ค้าของบริษัทจัดหางานเอกชนแห่งหนึ่งที่พร้อมให้ความร่วมมือจึงเลือกกลุ่มอุตสาหกรรมที่จะทำการศึกษาโดยแบ่งกลุ่มตามลักษณะอุตสาหกรรมของบริษัทคู่ค้าของบริษัทจัดหางานเอกชนแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย 118 บริษัท แบ่งเป็น 1) อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนรถยนต์ 118 บริษัท 2) อุตสาหกรรมก่อสร้าง 118 บริษัท 3) อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ 8 บริษัท 4) อุตสาหกรรมอาหาร 20 บริษัท 5) อุตสาหกรรมสิ่งทอ 5 บริษัท และ 6) อุตสาหกรรมเกษตรกรรม 12 บริษัท รวม 275 บริษัท และแต่ละบริษัทมีพนักงานที่ดำรงตำแหน่ง หัวหน้างาน ผู้จัดการฝ่าย ผู้ฝึกอบรม และผู้คัดเลือกผู้ฝึกงาน อย่างน้อยบริษัทละ 1 คน

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนร้อยละของบริษัททั้ง 6 กลุ่มอุตสาหกรรม (Proportional to Size) โดยจะเพิ่มจำนวนแบบสอบถามเพื่อป้องกันอัตราการไม่ตอบกลับเนื่องจากเป็นการเก็บแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ ประกอบด้วย อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนรถยนต์ จำนวน 118 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 43 อุตสาหกรรมก่อสร้าง จำนวน 118 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 43 อุตสาหกรรม อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ จำนวน 8 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 3 อุตสาหกรรมอาหาร จำนวน 20 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 8 อุตสาหกรรมสิ่งทอ จำนวน 2 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 2 และอุตสาหกรรมเกษตรกรรม จำนวน 6 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 1 และเมื่อคำควนเป็นสัดส่วนที่จะแจกแบบสอบถามจึงได้เป็น อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนรถยนต์ จำนวน 250 คน, อุตสาหกรรมก่อสร้าง จำนวน 250 และ อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ 20 คน อุตสาหกรรมอาหาร 40 คน อุตสาหกรรมสิ่งทอ 15 คน และอุตสาหกรรมเกษตรกรรม 25 คน รวมทั้งสิ้น 600 ตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 4 เก็บข้อมูลด้วยวิธีแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาเลือกจากหัวหน้างานชาวญี่ปุ่นที่ทำงานร่วมกับผู้ฝึกงานชาวไทยและชาวเวียดนาม

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาความพึงพอใจของนายจ้างญี่ปุ่นต่อประสิทธิภาพการทำงานเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม และเพื่อให้การสร้างเครื่องมือมีคุณภาพและนำไปใช้ได้ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การสร้างแบบสำรวจ

ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามตัวแปรจากกรอบแนวคิดในการวิจัย และนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสำรวจเพื่อเก็บข้อมูลจากตัวแทนนายจ้าง หัวหน้างานชาวญี่ปุ่น เพื่อยืนยันตัวแปรที่จะใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยไม่ขอเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสำรวจที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า และนำผลมาสร้างแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม โดยรายละเอียดแบบสำรวจมีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 27 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ ประกอบด้วย ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่งงาน ชื่อองค์กร และประเภทอุตสาหกรรม รวม 4 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานเทคนิค ณ ประเทศญี่ปุ่น ประกอบด้วยข้อคำถาม 14 ด้าน ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร (Communications) ทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (Japanese Language Standards for Speaking and Listening Skills for Work) ความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (Fundamental Academic Skills) ความรู้เฉพาะทางเกี่ยวกับงาน (Job Knowledge) ความสามารถทำงานภายใต้แรงกดดัน (Ability to Working Under Pressure) การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Adjustment) มนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (Human Relation in Organization) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) ความร่าเริง (Cheerfulness) ความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (Trust) ความรับผิดชอบ (Responsibility) สามัญสำนึกที่ดี (Common Sense) พลังชีวิต (Vitality) และการให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามกฎ (Cooperation) รวม 14 ข้อ (Disco Inc. 2016)

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ปราณี หมื่นมะเริง (2562) ประกอบด้วยข้อคำถาม 9 ด้าน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม (Team Work) การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย Ho-Ren-So ระบบอาวุโส รุ่นพี่ - รุ่นน้อง การจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงาน (5S) การตรงต่อเวลา (Punctually) การทักทาย (AI-SA-TSU) ความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (Basic Knowledge of Japanese Culture and Rules of Life in

Japan) การทำงานเกินกำหนดเวลาหากจำเป็น (Able to Work Over Time) และการประชุมตอนเช้า (Chorei) รวม 9 ข้อ

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ประยุกต์จากเบอร์นาร์ดิน; และรัสเซล (Bernardin; and Russell. 2013) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) ระยะเวลา (Time) ความคุ้มค่า (Costs) และความเป็นอิสระ (Independency) รวม 5 ข้อ โดยได้ผลการสำรวจดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ผลสรุปแบบสอบถามตัวแทนนายจ้าง หัวหน้างานชาวญี่ปุ่น

| ประเภทอุตสาหกรรม | ก่อสร้าง | | | ชิ้นส่วนยานยนต์ | | | เกษตร | | | อาหาร | | | นำไปศึกษาต่อ | ตัวแทนบริษัทจัดส่งไทย |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสำรวจ (ขออนุญาตไม่เปิดเผยชื่อ) | ผู้จัดการโรงงาน | หัวหน้างาน | หัวหน้างาน | หัวหน้าแผนก | หัวหน้าแผนก | หัวหน้าฝ่ายผลิต | หัวหน้าแผนก | หัวหน้าแผนก | หัวหน้าแผนก | ผู้จัดการร้าน | ผู้จัดการร้าน | ผู้จัดการร้าน | | |
| 1. การสื่อสาร | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 2. ทักษะภาษาญี่ปุ่น | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 3. ความรู้พื้นฐานวิชาการ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 4. การให้ความร่วมมือ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 5. ความกระตือรือร้น | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 6. ความเป็นกันเอง | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 7. ความจำเริง | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 8. ความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 9. สามัญสำนึกที่ดี | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 10. ความรับผิดชอบและทัศนคติที่ดี | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 11. การตอบสนองข้ามวัฒนธรรม | ✓ | ✗ | ✗ | ✓ | ✗ | ✗ | ✓ | ✗ | ✗ | ✗ | ✓ | ✓ | ✗ | ✓ |
| 12. ความอดทนต่อแรงกดดัน | ✗ | ✗ | ✗ | ✓ | ✓ | ✓ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✓ | ✓ | ✗ | ✓ |
| 13. พลังชีวิต | ✓ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✓ | ✓ | ✓ | ✗ | ✓ |
| 14. ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✓ | ✗ | ✓ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✓ |
| 15. การทำงานเป็นทีม | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 16. การทำงานด้วยโฮเรนโซ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 17. การจัดการสภาพแวดล้อมด้วยหลัก 5ส | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 18. การตรงต่อเวลา | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 19. การทักทาย | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 20. ความรู้ในวัฒนธรรมและกฎระเบียบญี่ปุ่น | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 21. การนำชุมนุมตอนเช้า | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✓ | ✓ |
| 22. ระบบอาวุโส รุ่นพี่-รุ่นน้อง | ✓ | ✓ | ✗ | ✗ | ✓ | ✓ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✓ | ✓ |
| 23. คุณภาพงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 24. ปริมาณงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✓ | ✓ | ✗ | ✗ | ✓ |
| 25. ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✗ | ✓ |
| 26. ความคุ้มค่า | ✓ | ✓ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✓ | ✓ | ✓ | ✗ | ✓ |
| 27. ความจำเป็นในการกำกับดูแล | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✗ | ✓ |

จากผลการสำรวจตัวแทนนายจ้างชาวญี่ปุ่นทำให้ทราบว่า ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ บริษัท Disco ประเทศญี่ปุ่น บริษัทให้คำปรึกษาด้านการทำงานและสรรหาทรัพยากรบุคคลต่างชาติเข้าทำงานในญี่ปุ่น ((Disco Inc. 2016) วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ประยุกต์จากปราณี หมื่นมะเริง (2562), ปงบังกอร์ (Pongbungor. 2020) และโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติแผนกโรงเรียนสอนภาษาญี่ปุ่น (บริษัทจัดหางานไทยอัศวเลิศ. 2564) และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเบอร์นาร์ดิน; และรัสเซล (Bernardin; and Russell. 2013) ที่นายจ้างญี่ปุ่นเห็นว่าสอดคล้องและตรงกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ประกอบไปด้วย
   1.1) การสื่อสาร
   1.2) ทักษะภาษาญี่ปุ่น
   1.3) ความรู้พื้นฐานวิชาการ
   1.4) การให้ความร่วมมือ
   1.5) ความกระตือรือร้น
   1.6) ความเป็นกันเอง
   1.7) ความร่าเริง
   1.8) ความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ
   1.9) สามัญสำนึกที่ดี
   1.10) ความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี
2) วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ประกอบไปด้วย
   2.1) การทำงานเป็นทีม
   2.2) การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ
   2.3) การจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วยหลัก 5ส
   2.4) การตรงต่อเวลา
   2.5) การทักทาย
   2.6) ความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น
3) ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบไปด้วย
   3.1) คุณภาพงาน

ซึ่งผลลัพธ์จากการสัมภาษณ์นี้ผู้วิจัยจะนำไปต่อยอดในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นที่มาของกรอบการวิจัยการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของนายจ้างญี่ปุ่นต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนาม

2 การสร้างแบบสอบถาม

หลังจากได้ผลสรุปจากแบบสำรวจแล้ว ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการสำรวจ และจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเพื่อสอบถามลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ตำแหน่งงานปัจจุบัน ลักษณะอุตสาหกรรมของบริษัทต้นสังกัด และสัญชาติของผู้ฝึกงานเทคนิคที่บริษัทว่าจ้าง รวมทั้งสิ้น 6 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple Choice)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ บริษัท Disco ประเทศญี่ปุ่น บริษัทให้คำปรึกษาด้านการทำงานและสรรหาทรัพยากรบุคคลต่างชาติเข้าทำงานในญี่ปุ่น (Disco Inc. 2016) ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (Japanese Language Standards for Speaking and Listening Skills for Work) ด้านทักษะการสื่อสาร (Communications) ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (Fundamental Academic Skills) ด้านการให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามกฎ (Cooperation) ด้านความร่าเริง (Cheerfulness) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) ความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (Responsibility and Common Sense) ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (Trust) ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (Human Relation in Organization) และด้านสามัญสำนึกที่ดี (Common Sense) โดยปรับเรียบเรียงข้อคำถามให้มีความเหมาะสมตามองค์ประกอบของแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ด้านละ 4 ข้อ รวมทั้งสิ้น 40 ข้อ ดังนี้

| | | |
|---|---|---|
| ข้อ | 1-4 | ทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน |
| ข้อ | 5-8 | ทักษะการสื่อสาร |
| ข้อ | 9-12 | ความรู้พื้นฐานทางวิชาการ |
| ข้อ | 13-16 | ความร่าเริง |
| ข้อ | 17-20 | การให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามกฎ |
| ข้อ | 21-24 | ความกระตือรือร้นในการทำงาน |
| ข้อ | 25-28 | ความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย |
| ข้อ | 29-32 | ความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี |
| ข้อ | 33-36 | ความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ |
| ข้อ | 37-40 | สามัญสำนึกที่ดี |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ประยุกต์จาก ปราณี หมื่นมะเริง (2562) และกรมการจัดหางาน (2562) ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงาน (5S) ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย Ho-Ren-So ด้านการทักทาย (AI-SA-TSU) ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (Basic Knowledge of Japanese Culture and Rules of Life in Japan) ด้านการตรงต่อเวลา (Japanese Punctuality) และด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) โดยปรับเรียบเรียงข้อคำถามให้มีความเหมาะสมตามองค์ประกอบของแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ด้านละ 4 ข้อ รวมทั้งสิ้น 24 ข้อ ดังนี้

ข้อ 41-44 การจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงาน (5S)
ข้อ 45-48 การตรงต่อเวลา
ข้อ 49-52 การทักทาย (AI-SA-TSU)
ข้อ 53-56 การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย Ho-Ren-So
ข้อ 57-60 การทำงานเป็นทีม
ข้อ 61-64 ความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการทำงาน ประยุกต์จาก เบอร์นาร์ดิน; และรัสเซล (Bernardin; and Russell. 2013) ได้แก่ ด้านคุณภาพ (Quality) โดยปรับเรียบเรียงข้อคำถามให้มีความเหมาะสมตามองค์ประกอบของแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) รวมทั้งสิ้น 4 ดังนี้

ข้อ 65-68 คุณภาพของงานของผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติ

โดยข้อคำถามในส่วนที่ 3-5 เป็นข้อคำถามระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์จากเครื่องมือที่มีการสร้างไว้แล้วและการถอดความจากเครื่องมือการวิจัยในต่างประเทศให้เป็นภาษาไทย นำมาดัดแปลงและปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการและสิ่งที่ต้องการวัด โดยอ้างอิงจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ข้อคำถามของแต่ละตัวแปรที่ศึกษา

| ตัวแปร | แบบวัด | อ้างอิง (ผู้วิจัย/ปี) | จำนวนข้อ |
|---|---|---|---|
| ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ | 1. การสื่อสาร | ผลสำรวจของ Disco Inc. (2016), Randy; and Tudy (2017) และ Juliet Hoh Chui Suan; et al. (2019) | 4 |
| | 2. ภาษาญี่ปุ่น | ผลสำรวจของ Disco Inc. (2016) | 4 |
| | 3. ความรู้พื้นฐานวิชาการ | ผลสำรวจของ Disco Inc. (2016) และ Randy; and Tudy (2017) | 4 |
| | 4. การให้ความร่วมมือ | ผลสำรวจของ Disco Inc. (2016), Randy; and Tudy (2017) และ Juliet Hoh Chui Suan; et al. (2019) | 4 |
| | 5. ความกระตือรือร้น | ผลสำรวจของ Disco Inc. (2016) | 4 |
| | 6. ความเป็นกันเอง | Sulieman Ibraheem Shelash Al-Hawary; and Issa Sami Haddad (2016) และ Juliet Hoh Chui Suan; et al. (2019) | 4 |
| | 7. ความร่าเริง | ผลสำรวจของ Disco Inc. (2016) | 4 |
| | 8. ความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ | Sulieman Ibraheem Shelash Al-Hawary; and Issa Sami Haddad (2016) และ Randy; and Tudy (2017) | 4 |
| | 9. สามัญสำนึกที่ดี | ผลสำรวจของ Disco Inc. (2016) | 4 |
| | 10. ความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี | Sulieman Ibraheem Shelash Al-Hawary; and Issa Sami Haddad (2016) | 4 |
| วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น | 1. การทำงานเป็นทีม | ปราณี หมื่นมะเริง (2562), Sulieman Ibraheem Shelash Al-Hawary; and Issa Sami Haddad (2016), Randy; and Tudy (2017) และ Juliet Hoh Chui Suan; et al. (2019) | 4 |
| | 2. การตรงต่อเวลา | Sulieman Ibraheem Shelash Al-Hawary; and Issa Sami Haddad (2016) และ Randy; and Tudy (2017) | 4 |
| | 2. การทักทาย | บริษัทจัดหางานไทยอัศวเลิศ (2564) | 4 |
| | 4. การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ | ปราณี หมื่นมะเริง (2562) | 4 |
| | 5. การจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วยหลัก 5ส | ธนรุจ กิจจาธิป; และณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล (2562) | 4 |
| | 6. วัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่นขั้นพื้นฐาน | บริษัทจัดหางานไทยอัศวเลิศ (2564) และกรมการจัดหางาน (2562) | 4 |
| คุณภาพงาน | 1. คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติ | Sulieman Ibraheem Shelash Al-Hawary; and Issa Sami Haddad (2016) และ Randy; and Tudy (2017) | 4 |

แบบสอบถามในส่วนที่ 3-5 เป็นคำถามความพึงพอใจแบบปลายปิด (Close-Ended Response Question) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) ซึ่งกำหนด ค่าคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (วิชิต อู่อ้น. 2553 : 285)

ระดับ 5 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริง มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริง มาก
ระดับ 3 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริง ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริง น้อย
ระดับ 1 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริง น้อยที่สุด

การแปลความหมาย

กำหนดเกณฑ์การประเมินผลเฉลี่ยของแบบสอบถามโดยใช้มาตราวัดแบบลิเคอร์ท (Likert Scale) ซึ่งแบ่งระดับการวัดออกเป็น 5 ระดับ สามารถจัดชั้น 5 ชั้นเพื่อแปลความหมาย ดังนี้ (วิชิต อู่อ้น. 2553 : 285)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายเป็น 5 ระดับ ดังนี้

| คะแนน | ความหมาย |
|---|---|
| 4.21 - 5.00 | อยู่ในระดับ มากที่สุด |
| 3.41 - 4.20 | อยู่ในระดับ มาก |
| 2.61 - 3.40 | อยู่ในระดับ ปานกลาง |
| 1.81 - 2.60 | อยู่ในระดับ น้อย |
| 1.00 - 1.80 | อยู่ในระดับ น้อยที่สุด |

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlation) ซึ่งจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง +1.00 ใช้แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร โดยหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ -1 หรือ เข้าใกล้ +1 แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูง และค่า 0.00 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรงหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้าม ในทางกลับกัน หากมีค่าเป็นบวกแสดงว่ามีความ

สัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (Hinkle; et al. 2003)

| ขนาดของความสัมพันธ์ (r) | ระดับความสัมพันธ์ |
|---|---|
| 0.900 - 1.000 (-0.900 ถึง 1.000) | มีความสัมพันธ์กันสูงมาก |
| 0.700 - 0.900 (-0.700 ถึง -0.900) | มีความสัมพันธ์กันสูง |
| 0.500 - 0.700 (-0.500 ถึง -0.700) | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง |
| 0.300 - 0.500 (-0.300 ถึง -0.700) | มีความสัมพันธ์กันต่ำ |
| 0.000 - 0.300 (0.000 ถึง -0.300) | มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก |

การแปลเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้วนการวิจัยเมื่อดำเนินการจัดทำเป็นภาษาไทยเสร็จแล้วผู้วิจัยได้ทำการแปลเป็นภาษาญี่ปุ่น และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษาจำนวน 2 ท่าน ประกอบด้วยอาจารย์บุญชู ตันติรัตนสุนทร ล่ามดีเด่นปี 2560 จากสมาคมนักแปลและล่ามแห่งประเทศไทย และประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิมล รุ่งธีระ ผู้อำนวยการสำนักวิชาพื้นฐานและภาษา ทำการตรวจสอบความถูกต้องของโครงสร้างและเนื้อหาของภาษาญี่ปุ่นให้ตรงตามความหมายของต้นฉบับของแบบสำรวจและแบบสอบถามที่เป็นภาษาไทย นอกจากนั้นได้ทำการแปลย้อนกลับจากภาษาญี่ปุ่นเป็นภาษาไทยเพื่อให้คงความหมายทั้งโครงสร้างและเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

งานวิจัยฉบับนี้ทำการทดสอบคุณภาพโดยการตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การตรวจสอบความตรง (Validity) หลังจากนำแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาแล้ว ได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) คือ การวัดที่ขึ้นจากแนวคิด และกฎเกณฑ์ต่างๆ กับคุณสมบัติที่กำหนด จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย 1 ท่าน ผู้บริหารบริษัท 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) (บุญมี พันธุ์ไทย. 2545 : 171) ดังนี้

- ศาสตราจารย์ ดร.เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฏ์ : ประธานสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRDI) และที่ปรึกษากรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรวินท์ เขมะพันธุ์มนัส : ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ กรรมการบริหารศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง จ.ตรัง

- ดร.กฤษดา เชียรวัฒนสุข : รองคณบดีฝ่ายวิจัย พัฒนาและบริการวิชาการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากนั้นได้นำข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและกำหนดให้มีแบบเลือกตอบ (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2556 : 140-141) โดยให้มีการกำหนดคะแนนแทนค่าคำตอบ ดังนี้

1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสามารถเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสามารถเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง
-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นไม่สามารถเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง

เมื่อได้รับแบบประเมินความสอดคล้องคืนจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC)

สูตร $$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา
$\sum R$ แทน ผลรวมจากคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดให้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาที่ยอมรับได้ ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงจะถือว่า ข้อคำถามนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2556 : 140-141) การคัดเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหาระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ ตรวจสอบประเมินความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ที่ไม่ต่ำกว่า 0.50 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าต่ำกว่า 0.50 นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปทดลอง (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ผลการตรวจสอบข้อคำถามในแต่ละด้านเป็นรายข้อโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ผลการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถาม

| ข้อคำถาม | จำนวนข้อ | ค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา |
|---|---|---|
| **1. คำถามเกี่ยวกับทักษะที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ** | | |
| 1.1 ทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน | 4 | 1.000 |
| 1.2 ทักษะการสื่อสาร | 4 | 1.000 |
| 1.3 ความรู้พื้นฐานทางวิชาการ | 4 | 0.917 |
| 1.4 ความร่าเริง | 4 | 0.917 |
| 1.5 การให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามกฎ | 4 | 1.000 |
| 1.6 ความกระตือรือร้นในการทำงาน | 4 | 1.000 |
| 1.7 ความเป็นกันเอง สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย | 4 | 1.000 |
| 1.8 ความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี | 4 | 0.917 |
| 1.9 ความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ | 4 | 0.917 |
| 1.10 สามัญสำนึกที่ดี | 4 | 1.000 |
| **2. คำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น** | | |
| 2.1 การจัดระเบียบสภาพแวดล้อมด้วยหลัก 5ส | 4 | 1.000 |
| 2.2 การตรงต่อเวลา | 4 | 1.000 |
| 2.3 การทักทาย (AI-SA-TSU) | 4 | 1.000 |
| 2.4 การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ | 4 | 1.000 |
| 2.5 การทำงานเป็นทีม | 4 | 0.917 |
| 2.6 พื้นฐานในวัฒนธรรม กฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น | 4 | 0.917 |
| **3. คำถามเกี่ยวกับคุณภาพการทำงานของผู้ฝึกงานเทคนิค** | | |
| 3.1 คุณภาพงาน | 4 | 1.000 |

จากตารางที่ 15 ผลจากกการตรวจสอบสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามในแต่ละด้านรายข้อของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.969 โดยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการมีค่าความสอดคล้องโดยเฉลี่ยเท่ากับ 0.963 วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นมีค่าความสอดคล้องโดยเฉลี่ยเท่ากับ 0.972 และคุณภาพการทำงานมีค่าความสอดคล้องโดยเฉลี่ยเท่ากับ 1.000 จึงนำแบบสอบถามไปทดลองความเชื่อมั่นต่อไป

2. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

3. ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปทำการทดสอบ (Try-Out) กับตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ตัวอย่าง ได้แก่ นายจ้างชาวญี่ปุ่นที่ว่าจ้างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนามเข้าทำงาน รวมถึงหัวหน้างาน

ที่ทำงานใกล้ชิดกับผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสมหรือไม่ จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) ในการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิแอลฟ่า (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach. 1990) ดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ. 2551 : 114)

สูตร $$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[\frac{1-\sum s_i^2}{s_i^2}\right]$$

เมื่อ $\alpha$ แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

$K$ แทน จำนวนข้อคาถามในแบบสอบถาม

$s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$s_i^2$ แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient; $\alpha$) ซึ่งการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2544 : 71)

| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ($\alpha$) | การแปลความหมายระดับความเที่ยง |
|---|---|
| มากกว่า 0.900 | ดีมาก |
| มากกว่า 0.800 | ดี |
| มากกว่า 0.700 | พอใช้ |
| มากกว่า 0.600 | ค่อนข้างพอใช้ |
| มากกว่า 0.500 | ต่ำ |
| น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 0.500 | ไม่สามารถรับได้ |

โดยการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามต้องได้ค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไม่ต่ำกว่า 0.700 กัลยา วาณิชย์บัญชา (2556 : 101) จากการทดสอบได้ผลของค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเกินกว่า 0.700 ทุกข้อ หมายความว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจำนวน 30 ตัวอย่าง

| ข้อคำถาม | จำนวนข้อ | ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น |
|---|---|---|
| **1. คำถามเกี่ยวกับทักษะที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ** | | |
| 1.1 ทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน | 4 | 0.919 |
| 1.2 ทักษะการสื่อสาร | 4 | 0.751 |
| 1.3 ความรู้พื้นฐานทางวิชาการ | 4 | 0.799 |
| 1.4 ความร่าเริง | 4 | 0.881 |
| 1.5 การให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามกฎ | 4 | 0.759 |
| 1.6 ความกระตือรือร้นในการทำงาน | 4 | 0.827 |
| 1.7 ความเป็นกันเอง สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย | 4 | 0.772 |
| 1.8 ความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี | 4 | 0.839 |
| 1.9 ความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ | 4 | 0.712 |
| 1.10 สามัญสำนึกที่ดี | 4 | 0.827 |
| **2. คำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น** | | |
| 2.1 การจัดระเบียบสภาพแวดล้อมด้วยหลัก 5ส | 4 | 0.850 |
| 2.2 การตรงต่อเวลา | 4 | 0.900 |
| 2.3 การทักทาย (AI-SA-TSU) | 4 | 0.955 |
| 2.4 การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ | 4 | 0.952 |
| 2.5 การทำงานเป็นทีม | 4 | 0.805 |
| 2.6 พื้นฐานในวัฒนธรรม กฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น | 4 | 0.816 |
| **3. คำถามเกี่ยวกับคุณภาพการทำงานของผู้ฝึกงานเทคนิค** | | |
| 3.1 คุณภาพงาน | 4 | 0.863 |

นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

งานวิจัยฉบับนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. การเก็บข้อมูลด้วยแบบสำรวจ (Survey Research)

1.1 ขอหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัย ถึงนายจ้าง หัวหน้างานชาวญี่ปุ่นที่ว่าจ้างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามเข้าทำงานในบริษัทของตนในประเทศญี่ปุ่น เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและขออนุญาตส่งแบบสำรวจให้ตัวแทนนายจ้าง

1.2 นำส่งหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยและแบบสำรวจให้ตัวแทนนายจ้างชาวญี่ปุ่นผ่านทางอีเมล โดยจำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม 4 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแทนกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ ตัวแทนกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง ตัวแทนกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร และตัวแทนกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 13 คน โดยได้ทำการแนบแบบสำรวจในรูปแบบกูเกิลฟอร์ม (Google Form) ผ่านทางอีเมล โดยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลมาดำเนินการสรุปตัวแปรที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยเป็นเวลา 1 เดือน

1.3 ติดตามความครบถ้วนของแบบสำรวจจากตัวแทนนายจ้างชาวญี่ปุ่น ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสำรวจ จากนั้นดำเนินการสรุปผลการสำรวจเพื่อยืนยันตัวแปรที่จะใช้ในการสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและดำเนินการสร้างแบบสอบถาม

2. การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

2.1 ขอหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัย ถึงนายจ้าง หัวหน้างานชาวญี่ปุ่นที่ว่าจ้างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามเข้าทำงานในบริษัทของตนในประเทศญี่ปุ่น เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและขออนุญาตส่งแบบสอบถามให้ตัวแทนนายจ้าง

2.2 นำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย และแบบสอบถามถึงนายจ้าง หัวหน้างานชาวญี่ปุ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม 6 กลุ่ม ได้แก่ อุตสาหกรรมโลหะและชิ้นส่วนรถยนต์ จำนวน 250 คน อุตสาหกรรมก่อสร้าง จำนวน 250 คน อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ 20 คน อุตสาหกรรมอาหาร 40 คน อุตสาหกรรมสิ่งทอ 15 คน และอุตสาหกรรมเกษตรกรรม 25 คน รวมทั้งสิ้น 600 ตัวอย่าง โดยแนบแบบสำรวจในรูปแบบกูเกิลฟอร์ม (Google Form) ผ่านทางอีเมล โดยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลมาดำเนินการสรุปตัวแปรที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยเป็นเวลา 1 เดือน

2.3 ติดตามความครบถ้วนของแบบสอบถามจากบริษัทจัดหางานเอกชนและตัวแทนนายจ้างชาวญี่ปุ่น ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ผลทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย โดยมีรายละเอียดการตอบกลับของแบบสอบถามดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 รายละเอียดการตอบกลับของแบบสอบถาม

| ประเภทอุตสาหกรรม | จำนวนที่ต้องการ | จำนวนส่งแบบสอบถาม | จำนวนตอบกลับ | ร้อยละกลุ่มตัวอย่าง |
|---|---|---|---|---|
| โลหะและชิ้นส่วนรถยนต์ | 172 | 250 | 237 | 42 |
| ก่อสร้าง | 172 | 250 | 235 | 42 |
| บรรจุภัณฑ์ | 12 | 50 | 16 | 3 |
| อาหาร | 32 | 40 | 39 | 7 |

ตารางที่ 17 รายละเอียดการตอบกลับของแบบสอบถาม (ต่อ)

| ประเภทอุตสาหกรรม | จำนวน ที่ต้องการ | จำนวนส่ง แบบสอบถาม | จำนวน ตอบกลับ | ร้อยละ กลุ่มตัวอย่าง |
|---|---|---|---|---|
| สิ่งทอ | 8 | 15 | 11 | 2 |
| เกษตร | 4 | 25 | 22 | 4 |
| **รวม** | **400** | **600** | **559** | **100** |

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

งานวิจัยฉบับนี้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบรายละเอียดของการตอบแบบสอบถามทุกชุด เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามมีความถูกต้องสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. ลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ข้างต้น มาทำการลงรหัสตามที่กำหนดเพื่อนำเข้าโปรแกรมสำเร็จรูป

3. ประมวลผลข้อมูล (Processing) นำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป IBM SPSS Statistics Standard Authorized User Initial Fixed Term License Version 28 License Code: d0504c6885a136 83f985 โดยใช้อีเมล์สถานบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่นในการดาวน์โหลด แล้วทำการคำนวณทางสถิติ

**สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ เพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ผู้วิจัยใช้เพื่อการอธิบายหรือบรรยายคุณสมบัติหรือลักษณะของการแจกแจงข้อมูลและตัวแปรที่ทำการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ตำแหน่งงานปัจจุบัน ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบริษัทหรือองค์กรที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัด ประกอบด้วย ลักษณะอุตสาหกรรมของบริษัทต้นสังกัด และสัญชาติของผู้ฝึกงานเทคนิคที่บริษัทว่าจ้าง ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นและตัวแปรสังเกต (Observed Variable/ Manifest Variable) ได้แก่ ทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (Japanese Language Standards for Speaking and Listening Skills for Work) ทักษะการสื่อสาร (Communications) ความรู้พื้นฐานทางวิชาการ

(Fundamental Academic Skills) การให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามกฎ (Cooperation) ความร่าเริง (Cheerfulness) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (Trust) มนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (Human Relation in Organization) และความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (Responsibility and Common Sense) การจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงาน (5S) การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย Ho-Ren-So การทักทาย (AI-SA-TSU) ความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (Basic Knowledge of Japanese Culture and Rules of Life in Japan) การตรงต่อเวลา (Punctually) และการทำงานเป็นทีม (Team Work) และคุณภาพการทำงาน (Quality) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) เพื่อนำมาใช้อธิบายและบรรยายถึงลักษณะการแจกแจงและการกระจายของตัวแปร และทำการทดสอบความเบ้และความโด่งด้วยสถิติทดสอบ Z (Z-test) เพื่อทดสอบว่ามีค่าแตกต่างจากศูนย์หรือไม่ โดย SK มีค่าระหว่าง -3.0 ถึง +3.0 และหาก SK มีค่าเท่ากับ 0 (SK = 0) แสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ Mesokurtic หาก SK มีค่าเป็นลบ (SK < 0) แสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งลักษณะเบ้ซ้าย Platykurtic และหาก SK มีค่าเป็นบวก (SK > 0) แสดงว่าตัวแปรมีการแจงแจงเป็นโค้งลักษณะเบ้ขวา Leptokurtic ศิริชัย กาญจนวาสี (2545) และหากค่าเฉลี่ย KU มีค่าความโด่ง (Kurtosis) > 10 แสดงว่ามีปัญหา และถ้าค่าความโด่ง (Kurtosis) > 20 ปัญหาจะรุนแรงมากขึ้น

2. สถิติอนุมาน (Inference Statistic)

2.1 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปที่มีความเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกัน ผู้วิจัยใช้การทดสอบเวลช์ (Welch-Test) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยข้อมูลเชิงกลุ่ม และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธีของ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง

2.2 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Regression Analysis : MRA) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Dependent Variable) หนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้ ในการทดสอบสมมติฐานหากทราบค่าตัวแปรหนึ่งก็จะทำนายอีกตัวแปรหนึ่งได้ กัลยา วาณิชย์บัญชา (2556) แบบมีตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ซึ่งเป็นตัวแปรเชิงปริมาณที่ได้ทำการแปลงเป็นตัวแปรดัมมี่ (Dummy Variables) ศิริชัย กาญจนวาสี (2533) โดยให้กลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ อันประกอบด้วย

อุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ และอุตสาหกรรมอาหารเป็นกลุ่มอ้างอิงเพื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง

# บทที่ 4
# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติและด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่ส่งต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนามผ่านมุมมองหัวหน้างานชาวญี่ปุ่น ในครั้งนี้ได้นำส่งแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวนทั้งหมด 600 ชุด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล โดยทำการเก็บข้อมูลในวันที่ 1 มกราคม ถึง 30 กุมภาพันธ์ 2565 ได้รับการตอบกลับมาและมีความถูกต้องครบถ้วนทั้งหมดจำนวน 559 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93 จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ตำแหน่งงานปัจจุบัน ลักษณะอุตสาหกรรมของบริษัทต้นสังกัด และคำถามคัดกรองสัญชาติของผู้ฝึกงานเทคนิคที่บริษัทว่าจ้าง ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น ประกอบด้วย

1. ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (Skills of Foreign Technical Intern Trainees Required by Japanese Employers) ซึ่งประกอบด้วย ทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (Japanese Language Standards for Speaking and Listening Skills for Work) ทักษะการสื่อสาร (Communications) ความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (Fundamental Academic Skills) การให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามกฎ (Cooperation) ความร่าเริง (Cheerfulness) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (Trust) ความเป็นกันเอง (Sociability) และความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (Responsibility and Common Sense) โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (Japanese Work Culture) ซึ่งประกอบด้วย การจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วยหลัก 5ส (5S) การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยโฮเรนโซ (Ho-Ren-So) การทักทาย (AI-SA-TSU) ความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (Basic Knowledge of Japanese Culture and Rules of Life in Japan) การตรงต่อเวลา (Punctually) และการทำงานเป็นทีม (Team Work) โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. คุณภาพการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 2 โดยการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปที่มีความเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนในตาราง Homogeneity of Variances ถ้าพบความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนแตกต่างกันจะทดสอบความแตกต่างด้วย Welch'Stest ซึ่งเป็นตัวทดสอบที่มีความแกร่งต่อการฝ่าฝืนข้อสมมติเกี่ยวกับลักษณะการแจกแจงของประชากรที่ไม่เป็นปกติ สายชล สินสมบูรณ์ทอง (2561 : 921) กรณีที่ค่าความแปรปรวนเท่ากันจะใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) และใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

สมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการระหว่างผู้ฝึกงานชาวไทยกับเวียดนามแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นระหว่างผู้ฝึกงานชาวไทยกับเวียดนามแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 และ 4 โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Regression Analysis : MRA) โดยมีตัวแปรคุณลักษณะอุตสาหกรรมเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ศิริชัย กาญจนวาสี (2533) แบบพหุวิภาค (Polytomous Variable) ซึ่งมีค่าเป็นไปได้มากกว่า 2 ค่า ชวลิต ทับสีรัก (2555) โดยการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์เข้าในสมการด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression) เป็นวิธีการเอาตัวแปรอิสระทุกตัวทั้งตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเข้าไปวิเคราะห์ในสมการถดถอย เมื่อเลือกตัวแปรเข้าสมการพยากรณ์ด้วยวิธีการ Enter แล้วพบว่าตัวแปรไม่ Sig. ไม่จำเป็นต้องทดสอบอีกครั้งเพื่อให้ได้ค่าอำนาจในการพยากรณ์ที่ดีที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าเป็นการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงความแตกต่างของตัวแปรหุ่นที่ต้องการศึกษา (Pedhazur. 1997 : 732-733) ประกอบด้วย

สมมติฐานที่ 3 ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคโดยมีตัวแปรคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมเป็นตัวแปรกำกับ

สมมติฐานที่ 4 วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคโดยมีตัวแปรคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมเป็นตัวแปรกำกับ

**สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

เพื่อให้เกิดการเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการเสนอผลการวิจัย จึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้

| | | |
|---|---|---|
| n | หมายถึง | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| $\bar{X}$ | หมายถึง | ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| S.D. | หมายถึง | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| r | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวอย่างเพียร์สัน |
| F | หมายถึง | ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F-Distribution |
| t | หมายถึง | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution |
| R | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ |
| $R^2$ | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ |
| $SE_b$ | หมายถึง | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b |
| $SE_{Est}$ | หมายถึง | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ |
| Adjusted R | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว |
| Constant | หมายถึง | ค่าคงที่ |
| Std. Error | หมายถึง | ความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาด |
| a | หมายถึง | ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ |
| b | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ |
| $\beta$ | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน |
| Sig. | หมายถึง | ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ (Significant) |
| * | หมายถึง | ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 |
| ** | หมายถึง | ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 |
| $H_0$ | หมายถึง | สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis) |
| $H_1$ | หมายถึง | สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis) |

**สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร**

| | | |
|---|---|---|
| SKI | แทน | ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ |
| CMN | แทน | ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติด้านการสื่อสาร |
| JAP | แทน | ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติด้านภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน |
| BAA | แทน | ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ |
| COP | แทน | ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติด้านการให้ความร่วมมือ |

ETS แทน ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติด้านความกระตือรือร้น
SOC แทน ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติด้านความเป็นกันเอง
BNS แทน ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติด้านความร่าเริง
RLA แทน ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ
NOR แทน ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติด้านสามัญสำนึกที่ดี
RPC แทน ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี
JWC แทน วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น
TEM แทน วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นด้านการทำงานเป็นทีม
HRS แทน วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการสื่อสาร (โฮเรนโซ)
5SS แทน วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส
PTL แทน วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นด้านการตรงต่อเวลา
AST แทน วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นด้านการทักทาย
KCR แทน วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบของญี่ปุ่น
CLT, $Y_1$ แทน คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิค
IDT แทน คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรม
IDT1 แทน อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนรถยนต์
IDT2 แทน อุตสาหกรรมก่อสร้าง
IDT3 แทน อุตสาหกรรมอื่น ๆ ได้แก่อุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ และอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์

**ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ตำแหน่งงานปัจจุบัน ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 559 คน สามารถสรุปแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้สามารถสรุปแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 1. ชาย | 330 | 59.03 |
| 2. หญิง | 229 | 40.97 |
| **รวม** | **559** | **100** |

จากตารางที่ 18 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นนายจ้างและหัวหน้างานเพศชาย จำนวน 330 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 59.03 และนายจ้างและหัวหน้างานเพศหญิงเป็นจำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 40.97

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

| อายุ | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 1. ไม่เกิน 25 ปี | 28 | 5.01 |
| 2. 26-35 ปี | 241 | 43.11 |
| 3. 36-45 ปี | 124 | 22.18 |
| 4. 46 ปีขึ้นไป | 166 | 29.70 |
| **รวม** | **559** | **100** |

จากตารางที่ 19 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุ 26-35 ปี มากที่สุด จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 43.11 รองลงมามีอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 22.18 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดมีอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 5.01

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร

| ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 1. ไม่เกิน 5 ปี | 0 | 00.00 |
| 2. 6-10 ปี | 234 | 41.86 |
| 3. 11-15 ปี | 186 | 33.27 |
| 4. 16-20 ปี | 45 | 8.05 |
| 5. 21-25 ปี | 94 | 16.82 |
| 6. 26 ปีขึ้นไป | 0 | 00.00 |
| **รวม** | **559** | **100** |

จากตารางที่ 20 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร 6-10 ปี จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 41.86 รองลงมามีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร 11-15 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 33.27ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร 21-25 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 16.82 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร 16-20 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 8.05

ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

| ตำแหน่งงานปัจจุบัน | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 1. ระดับหัวหน้างาน | 174 | 31.13 |
| 2. ระดับผู้จัดการ | 345 | 61.72 |
| 3. ระดับผู้ฝึกอบรมพนักงานระดับปฏิบัติการ | 18 | 3.22 |
| 4. ระดับสรรหาบุคคล | 22 | 3.94 |
| **รวม** | **559** | **100** |

จากตารางที่ 21 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการ จำนวน 346 คน คิดเป็นร้อยละ 61.72 รองลงมาเป็นตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 31.13 ตำแหน่งงานระดับสรรหาบุคคล จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 3.94 และตำแหน่งงานระดับผู้ฝึกอบรมพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 3.22

ตารางที่ 22 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะอุตสาหกรรมของบริษัทต้นสังกัด

| ลักษณะอุตสาหกรรมของบริษัทต้นสังกัด | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 1. อุตสาหกรรมโลหะและอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 43.83 |
| 2. อุตสาหกรรมก่อสร้าง | 226 | 40.43 |
| 3. อุตสาหกรรมการเกษตร | 22 | 3.93 |
| 4. อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ | 16 | 2.86 |
| 5. อุตสาหกรรมสิ่งทอ | 11 | 1.96 |
| 6. อุตสาหกรรมอาหาร | 39 | 6.98 |
| **รวม** | **559** | **100** |

จากตารางที่ 22 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ทำงานในบริษัทที่ประกอบอุตสาหกรรมประเภทอุตสาหกรรมโลหะและอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 43.83 รองลงมาเป็นบริษัทที่ประกอบอุตสาหกรรมประเภทอุตสาหกรรมก่อสร้าง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 40.43 บริษัทที่ประกอบอุตสาหกรรมประเภทอุตสาหกรรมอาหาร จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 6.98 บริษัทที่ประกอบอุตสาหกรรมประเภทอุตสาหกรรมการเกษตร จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 3.93 บริษัทที่ประกอบอุตสาหกรรมประเภทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 2.86 และบริษัทที่ประกอบอุตสาหกรรมประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 1.96

**ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา**

การวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ

ผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ประกอบด้วย 10 ด้านได้แก่ ด้านความร่าเริง (BNS) ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี (RPC) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) และด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยสามารถแจกแจงข้อมูล วิเคราะห์ แปลผลและจัดลำดับได้ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม

| SKI | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวไทย | | | | SKI | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวเวียดนาม | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ | | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| SOC | 3.69 | 0.499 | ปานกลาง | 1 | RLA | 3.91 | 0.462 | มาก | 1 |
| BNS | 3.68 | 0.549 | มาก | 2 | JPN | 3.89 | 0.434 | มาก | 2 |
| BAA | 3.45 | 0.568 | มาก | 3 | BAA | 3.89 | 0.490 | มาก | 3 |
| RLA | 3.42 | 0.555 | มาก | 4 | NOR | 3.88 | 0.458 | มาก | 4 |
| ETS | 3.40 | 0.522 | ปานกลาง | 5 | RPC | 3.87 | 0.470 | มาก | 5 |
| NOR | 3.39 | 0.536 | ปานกลาง | 6 | COP | 3.86 | 0.433 | มาก | 6 |
| COP | 3.39 | 0.522 | ปานกลาง | 7 | CMN | 3.86 | 0.496 | มาก | 7 |
| RPC | 3.37 | 0.520 | ปานกลาง | 8 | ETS | 3.85 | 0.440 | มาก | 8 |
| JPN | 3.37 | 0.518 | ปานกลาง | 9 | BNS | 3.79 | 0.409 | มาก | 9 |
| CMN | 3.35 | 0.506 | ปานกลาง | 10 | SOC | 3.77 | 0.401 | มาก | 10 |
| รวม | 3.45 | 0.530 | มาก | | รวม | 3.86 | 0.449 | มาก | |

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย</u>

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.45 (S.D. = 0.530) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) มีค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D. = 0.499) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ด้านความร่าเริง (BNS) มีค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D. = 0.549) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) มีค่าเฉลี่ย 3.45 (S.D. = 0.568) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 4 คือ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) มีค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 0.555) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 5 ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) มีค่าเฉลี่ย 3.40 (S.D. = 0.522) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 6 คือ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D. = 0.536) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 7 คือ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D. = 522) อยู่ในระดับพอใจปานกลาง อันดับที่ 8 คือ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี (RPC) มีค่าเฉลี่ย 3.37 (S.D. = 0.520) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 9 คือ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) มีค่าเฉลี่ย 3.37 (S.D. = 0.518) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และอันดับที่ 10 คือ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) มีค่าเฉลี่ย 3.35 (S.D. = 0.506) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.86 (S.D. = 0.449) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) มีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.462) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) มีค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.434) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) มีค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.490) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 4 คือ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) มีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.458) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 5 คือ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี (RPC) มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.470) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 6 คือ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.433) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 7 คือ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.496) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 8 คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (ETS) มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.440) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 9 คือ ด้านความร่าเริง (BNS) มีค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D. = 0.409) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 10 คือ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) มีค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.401) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ตารางที่ 24 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ n=245

| ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย | | | | | | | ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **SKI** | **Min** | **Max** | $\bar{X}$ | **S.D.** | แปลผล | อันดับ | **SKI** | **Min** | **Max** | $\bar{X}$ | **S.D.** | แปลผล | อันดับ |
| SOC | 3.00 | 5.00 | 3.64 | 0.406 | มาก | 1 | RLA | 3.00 | 5.00 | 3.86 | 0.418 | มาก | 1 |
| BNS | 3.00 | 5.00 | 3.62 | 0.454 | มาก | 2 | JPN | 3.00 | 5.00 | 3.86 | 0.384 | มาก | 2 |
| BAA | 3.00 | 5.00 | 3.43 | 0.498 | มาก | 3 | BAA | 3.00 | 5.00 | 3.83 | 0.450 | มาก | 3 |
| RLA | 3.00 | 5.00 | 3.39 | 0.500 | ปานกลาง | 4 | BNS | 3.00 | 4.50 | 3.76 | 0.318 | มาก | 4 |
| ETS | 3.00 | 4.00 | 3.33 | 0.431 | ปานกลาง | 5 | SOC | 3.00 | 4.50 | 3.76 | 0.336 | มาก | 5 |
| JPN | 3.00 | 5.00 | 3.33 | 0.446 | ปานกลาง | 6 | ETS | 3.00 | 5.00 | 3.72 | 0.411 | มาก | 6 |
| NOR | 3.00 | 4.00 | 3.32 | 0.417 | ปานกลาง | 7 | RPC | 3.00 | 5.00 | 3.70 | 0.472 | มาก | 7 |
| RPC | 3.00 | 5.00 | 3.30 | 0.427 | ปานกลาง | 8 | NOR | 3.00 | 5.00 | 3.65 | 0.403 | มาก | 8 |
| COP | 3.00 | 4.00 | 3.29 | 0.406 | ปานกลาง | 9 | COP | 3.00 | 5.00 | 3.63 | 0.317 | มาก | 9 |
| CMN | 3.00 | 5.00 | 3.29 | 0.432 | ปานกลาง | 10 | CMN | 3.00 | 5.00 | 3.60 | 0.453 | มาก | 10 |
| **รวม** | 3.00 | 4.70 | 3.39 | 0.442 | **ปานกลาง** | | **รวม** | 3.00 | 4.90 | 3.74 | 0.396 | **มาก** | |

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.39 (S.D. = 0.442) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) มีค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D. = 0.406) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ด้านความร่าเริง (BNS) มีค่าเฉลี่ย 3.62 (S.D. = 0.454) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) มีค่าเฉลี่ย 3.43 (S.D. = 0.498) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 4 คือ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D. = 0.500) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 5 คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) มีค่าเฉลี่ย 3.33 (S.D. = 0.431) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 6 คือ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) มีค่าเฉลี่ย 3.33 (S.D. = 0.446) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 7 คือ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) มีค่าเฉลี่ย 3.32 (S.D. = 0.417) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 8 คือ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี (RPC) มีค่าเฉลี่ย 3.30 (S.D. = 0.427) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 9 คือ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) มีค่าเฉลี่ย 3.29 (S.D. = 406) อยู่ในระดับพอใจปานกลาง และอันดับที่ 10 คือ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) มีค่าเฉลี่ย 3.29 (S.D. = 0.432) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.74 (S.D. = 0.396) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.418) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.450) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) มีค่าเฉลี่ย3.83 (S.D. = 0.450) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 4 คือ ด้านความร่าเริง (BNS) มีค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D. = 0.318) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 5 คือ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) มีค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D. = 0.336) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 6 คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (ETS) มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 0.411) อยู่ในระดับพึงพอใจมากอันดับที่ 7 คือ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี (RPC) มีค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D. = 0.472) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 8 คือ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) มีค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D. = 0.403) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 9 คือ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) มีค่าเฉลี่ย 3.63 (S.D. = 0.317) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 10 คือ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) มีค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D. = 0.453) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ตารางที่ 25 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง n=226

| ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย | | | | | | | ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| SKI | Min | Max | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ | SKI | Min | Max | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| BNS | 3.00 | 5.00 | 3.59 | 0.574 | มาก | 1 | NOR | 3.00 | 5.00 | 4.00 | 0.328 | มาก | 1 |
| SOC | 3.00 | 5.00 | 3.56 | 0.497 | มาก | 2 | CMN | 3.00 | 5.00 | 3.99 | 0.362 | มาก | 2 |
| BAA | 3.00 | 5.00 | 3.40 | 0.513 | ปานกลาง | 3 | COP | 3.00 | 5.00 | 3.99 | 0.332 | มาก | 3 |
| COP | 3.00 | 5.00 | 3.39 | 0.504 | ปานกลาง | 4 | RPC | 3.00 | 5.00 | 3.95 | 0.343 | มาก | 4 |
| ETS | 3.00 | 5.00 | 3.38 | 0.491 | ปานกลาง | 5 | ETS | 3.00 | 5.00 | 3.91 | 0.372 | มาก | 5 |
| NOR | 3.00 | 5.00 | 3.37 | 0.503 | ปานกลาง | 6 | BAA | 3.00 | 5.00 | 3.87 | 0.472 | มาก | 6 |
| RPC | 3.00 | 5.00 | 3.35 | 0.469 | ปานกลาง | 7 | RLA | 3.00 | 5.00 | 3.87 | 0.450 | มาก | 7 |
| RLA | 3.00 | 5.00 | 3.34 | 0.464 | ปานกลาง | 8 | JPN | 3.00 | 5.00 | 3.82 | 0.415 | มาก | 8 |
| JPN | 3.00 | 5.00 | 3.30 | 0.444 | ปานกลาง | 9 | BNS | 3.00 | 5.00 | 3.70 | 0.383 | มาก | 9 |
| CMN | 3.00 | 5.00 | 3.30 | 0.461 | ปานกลาง | 10 | SOC | 3.00 | 5.00 | 3.68 | 0.355 | มาก | 10 |
| **รวม** | 3.00 | 5.00 | 3.40 | 0.492 | **ปานกลาง** | | รวม | 3.00 | 5.00 | 3.88 | 0.381 | **มาก** | |

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง ดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย</u>

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.40 (S.D. = 0.492) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านความร่าเริง (BNS) มีค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D. = 0.574) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ด้านความเป็นกันเอง มนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) มีค่าเฉลี่ย 3.56 (S.D. = 0.497) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) มีค่าเฉลี่ย 3.40 (S.D. = 0.513) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 4 คือ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D. = 504) อยู่ในระดับพอใจปานกลาง อันดับที่ 5 คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D. = 0.491) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 6 คือ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) มีค่าเฉลี่ย 3.37 (S.D. = 0.503) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 7 คือ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี (RPC) มีค่าเฉลี่ย 3.35 (S.D. = 0.469) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 8 คือ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) มีค่าเฉลี่ย 3.34 (S.D. = 0.464) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 9 คือด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) มีค่าเฉลี่ย 3.30 (S.D. = 0.444) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และอันดับที่ 10 คือ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) มีค่าเฉลี่ย 3.30 (S.D. = 0.461) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.88 (S.D. = 0.381) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) มีค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D. = 0.326) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.362) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.332) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 4 คือ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี (RPC) มีค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.343) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 5 คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (ETS) มีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.372) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 6 คือ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.450) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 7 คือ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.450) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 8 คือ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) มีค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D. = 0.415) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 9 คือ ด้านความร่าเริง (BNS) มีค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D. = 0.383) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 10 คือ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) มีค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D. = 0.355) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ตารางที่ 26 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตร n=22

| ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย | | | | | | | ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **SKI** | **Min** | **Max** | $\bar{X}$ | **S.D.** | แปลผล | อันดับ | **SKI** | **Min** | **Max** | $\bar{X}$ | **S.D.** | แปลผล | **อันดับ** |
| BNS | 3.50 | 5.00 | 4.16 | 0.595 | มาก | 1 | CMN | 3.00 | 5.00 | 4.36 | 0.581 | มากที่สุด | 1 |
| SOC | 3.00 | 5.00 | 4.03 | 0.687 | มาก | 2 | NOR | 3.00 | 5.00 | 4.36 | 0.581 | มากที่สุด | 2 |
| RLA | 3.00 | 5.00 | 3.77 | 0.869 | มาก | 3 | BNS | 3.50 | 5.00 | 4.30 | 0.504 | มากที่สุด | 3 |
| BAA | 3.00 | 5.00 | 3.77 | 0.869 | มาก | 4 | SOC | 3.50 | 5.00 | 4.30 | 0.504 | มากที่สุด | 4 |
| RPC | 3.00 | 4.75 | 3.75 | 0.756 | มาก | 5 | JPN | 3.00 | 5.00 | 4.27 | 0.505 | มากที่สุด | 5 |
| NOR | 3.00 | 5.00 | 3.73 | 0.883 | มาก | 6 | RLA | 3.00 | 5.00 | 4.27 | 0.550 | มากที่สุด | 6 |
| JPN | 3.00 | 4.75 | 3.67 | 0.773 | มาก | 7 | COP | 3.00 | 5.00 | 4.23 | 0.752 | มากที่สุด | 7 |
| ETS | 3.00 | 4.75 | 3.66 | 0.781 | มาก | 8 | BAA | 3.00 | 5.00 | 4.16 | 0.610 | มาก | 8 |
| COP | 3.00 | 4.75 | 3.66 | 0.781 | มาก | 9 | ETS | 3.00 | 5.00 | 4.11 | 0.658 | มาก | 9 |
| CMN | 3.00 | 4.50 | 3.64 | 0.676 | มาก | 10 | RPC | 3.00 | 5.00 | 4.09 | 0.750 | มาก | 10 |
| **รวม** | 3.05 | 4.85 | 3.78 | 0.767 | **มาก** | | **รวม** | 3.10 | 5.00 | 4.25 | 0.600 | **มากที่สุด** | |

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตร ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.78 (S.D. = 0.767) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านความร่าเริง (BNS) มีค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D. = 0.595) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) มีค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D. = 0.687) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) มีค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.869) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 4 คือ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) มีค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.869) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 5 คือ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี (RPC) มีค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D. = 0.756) อยู่ในระดับพึงพอใจมากอันดับที่ 6 คือด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) มีค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D. = 0.883) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 7 คือ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) มีค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D. = 0.773) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 8 คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) มีค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 0.781) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 9 คือ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) มีค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 781) อยู่ในระดับพอใจมาก และอันดับที่ 10 คือ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) มีค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D. = 0.676) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 4.25 (S.D. = 0.600) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้น เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) มีค่าเฉลี่ย 4.36 (S.D. = 0.581) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุดอันดับที่ 2 คือ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) มีค่าเฉลี่ย 4.30 (S.D. = 0.54) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 3 คือ ด้านความร่าเริง (BNS) มีค่าเฉลี่ย 4.30 (S.D. = 0.504) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 4 คือ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) มีค่าเฉลี่ย 4.30 (S.D. = 0.504) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 5 คือ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) มีค่าเฉลี่ย 4.27 (S.D. = 0.505) อยู่ในระดับพอใจมากที่สุด อันดับที่ 6 คือ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) มีค่าเฉลี่ย 4.27 (S.D. = 0.550) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 7 คือ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) มีค่าเฉลี่ย 4.23 (S.D. = 0.752) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 8 คือ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) มีค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D. = 0.610) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 9 คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (ETS) มีค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D. = 0.658) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 10 คือ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี (RPC) มีค่าเฉลี่ย 4.09 (S.D. = 0.600) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

ตารางที่ 27 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ n=16

| ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย | | | | | | | ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **SKI** | **Min** | **Max** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **แปลผล** | **อันดับ** | **SKI** | **Min** | **Max** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **แปลผล** | **อันดับ** |
| SOC | 3.25 | 5.00 | 4.25 | 0.626 | มากที่สุด | 1 | CMN | 3.00 | 5.00 | 4.44 | 0.629 | มากที่สุด | 1 |
| JPN | 3.50 | 4.75 | 4.14 | 0.524 | มาก | 2 | COP | 3.00 | 5.00 | 4.44 | 0.629 | มากที่สุด | 2 |
| COP | 3.00 | 4.75 | 4.08 | 0.597 | มาก | 3 | NOR | 3.00 | 5.00 | 4.44 | 0.629 | มากที่สุด | 3 |
| NOR | 3.00 | 5.00 | 4.08 | 0.810 | มาก | 4 | JPN | 3.00 | 5.00 | 4.34 | 0.547 | มากที่สุด | 4 |
| RLA | 3.00 | 5.00 | 4.06 | 0.824 | มาก | 5 | BAA | 3.25 | 5.00 | 4.31 | 0.574 | มากที่สุด | 5 |
| RPC | 3.25 | 4.75 | 4.06 | 0.622 | มาก | 6 | BNS | 3.50 | 5.00 | 4.31 | 0.680 | มากที่สุด | 6 |
| BAA | 3.00 | 5.00 | 4.05 | 0.848 | มาก | 7 | RLA | 3.00 | 5.00 | 4.31 | 0.602 | มากที่สุด | 7 |
| ETS | 3.00 | 4.75 | 4.00 | 0.683 | มาก | 8 | RPC | 3.00 | 5.00 | 4.31 | 0.602 | มากที่สุด | 8 |
| BNS | 3.00 | 5.00 | 3.98 | 0.883 | มาก | 9 | ETS | 3.00 | 4.75 | 4.22 | 0.491 | มากที่สุด | 9 |
| CMN | 3.00 | 4.50 | 3.92 | 0.575 | มาก | 10 | SOC | 3.50 | 5.00 | 4.19 | 0.680 | มาก | 10 |
| **รวม** | 3.10 | 4.85 | 4.06 | 0.699 | **มาก** | | รวม | 3.13 | 4.98 | 4.33 | 0.606 | **มากที่สุด** | |

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ ดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย</u>

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 4.06 (S.D. = 0.699) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) มีค่าเฉลี่ย 4.25 (S.D. = 0.626) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 2 คือ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) มีค่าเฉลี่ย 4.14 (S.D. = 0.524) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) มีค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D. = 597) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 4 คือ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) มีค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D. = 0.810) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 5 คือ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) มีค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D. = 0.824) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 6 คือ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี (RPC) มีค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D. = 0.622) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 7 คือ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) มีค่าเฉลี่ย 4.05 (S.D. = 0.848) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 8 คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) มีค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D. = 0.683) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 9 คือ ด้านความร่าเริง (BNS) มีค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D. = 0.883) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 10 คือ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) มีค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.575) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 4.33 (S.D. = 0.606) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) มีค่าเฉลี่ย 4.44 (S.D. = 0.629) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 2 คือ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) มีค่าเฉลี่ย 4.44 (S.D. = 0.629) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 3 คือ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) มีค่าเฉลี่ย 4.44 (S.D. = 0.629) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 4 คือ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) มีค่าเฉลี่ย 4.34 (S.D. = 0.547) อยู่ในระดับพอใจมากที่สุด อันดับที่ 5 คือ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) มีค่าเฉลี่ย 4.31 (S.D. = 0.574) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 6 คือ ด้านความร่าเริง (BNS) มีค่าเฉลี่ย 4.31 (S.D. = 0.680) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 7 คือ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) มีค่าเฉลี่ย 4.31 (S.D. = 0.602) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 8 คือ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี (RPC) มีค่าเฉลี่ย 4.31 (S.D. = 0.602) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 9 คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (ETS) มีค่าเฉลี่ย 4.22 (S.D. = 0.491) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด และอันดับที่ 10 คือ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) มีค่าเฉลี่ย 4.19 (S.D. = 0.680) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ตารางที่ 28 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ n=11

| ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย | | | | | | | ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **SKI** | **Min** | **Max** | $\bar{X}$ | **S.D.** | แปลผล | อันดับ | **SKI** | **Min** | **Max** | $\bar{X}$ | **S.D.** | แปลผล | อันดับ |
| RPC | 4.00 | 5.00 | 4.55 | 0.459 | มากที่สุด | 1 | RPC | 3.75 | 5.00 | 4.55 | 0.510 | มากที่สุด | 1 |
| BNS | 4.00 | 5.00 | 4.55 | 0.459 | มากที่สุด | 2 | COP | 3.75 | 5.00 | 4.55 | 0.472 | มากที่สุด | 2 |
| SOC | 3.75 | 5.00 | 4.52 | 0.506 | มากที่สุด | 3 | RLA | 3.50 | 5.00 | 4.55 | 0.534 | มากที่สุด | 3 |
| JPN | 3.50 | 5.00 | 4.52 | 0.596 | มากที่สุด | 4 | NOR | 3.50 | 5.00 | 4.55 | 0.579 | มากที่สุด | 4 |
| CMN | 3.75 | 5.00 | 4.50 | 0.524 | มากที่สุด | 5 | CMN | 3.75 | 5.00 | 4.52 | 0.564 | มากที่สุด | 5 |
| RLA | 3.75 | 5.00 | 4.50 | 0.487 | มากที่สุด | 6 | JPN | 4.00 | 5.00 | 4.50 | 0.487 | มากที่สุด | 6 |
| COP | 3.75 | 5.00 | 4.50 | 0.447 | มากที่สุด | 7 | BAA | 3.50 | 5.00 | 4.48 | 0.586 | มากที่สุด | 7 |
| BAA | 3.75 | 5.00 | 4.48 | 0.506 | มากที่สุด | 8 | ETS | 3.50 | 5.00 | 4.45 | 0.621 | มากที่สุด | 8 |
| ETS | 3.75 | 5.00 | 4.43 | 0.501 | มากที่สุด | 9 | BNS | 3.50 | 5.00 | 4.39 | 0.424 | มากที่สุด | 9 |
| NOR | 3.50 | 5.00 | 4.41 | 0.465 | มากที่สุด | 10 | SOC | 3.50 | 5.00 | 4.30 | 0.472 | มากที่สุด | 10 |
| **รวม** | 3.75 | 5.00 | 4.50 | 0.495 | **มากที่สุด** | | **รวม** | 3.63 | 5.00 | 4.48 | 0.525 | **มากที่สุด** | |

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 4.50 (S.D. = 0.495) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี (RPC) มีค่าเฉลี่ย 4.55 (S.D. = 0.459) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 2 คือ ด้านความร่าเริง (BNS) มีค่าเฉลี่ย 4.55 (S.D. = 0.459) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 3 คือ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) มีค่าเฉลี่ย 4.52 (S.D. = 0.506) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 4 คือ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) มีค่าเฉลี่ย 4.52 (S.D. = 0.596) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 5 คือ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) มีค่าเฉลี่ย 4.50 (S.D. = 0.524) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุดอันดับที่ 6 คือ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) มีค่าเฉลี่ย 4.50 (S.D. = 0.487) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 7 คือ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) มีค่าเฉลี่ย 4.50 (S.D. = 447) อยู่ในระดับพอใจมากที่สุด อันดับที่ 8 คือ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) มีค่าเฉลี่ย 4.48 (S.D. = 0.506) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 9 คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) มีค่าเฉลี่ย 4.43 (S.D. = 0.501) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด และอันดับที่ 10 คือ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) มีค่าเฉลี่ย 4.50 (S.D. = 0.495) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 4.48 (S.D. = 0.525) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี (RPC) มีค่าเฉลี่ย 4.55 (S.D. = 0.510) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 2 คือ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) มีค่าเฉลี่ย 4.55 (S.D. = 0.472) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 3 คือ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) มีค่าเฉลี่ย 4.55 (S.D. = 0.534) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 4 คือ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) มีค่าเฉลี่ย 4.55 (S.D. = 0.579) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 5 คือ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) มีค่าเฉลี่ย 4.52 (S.D. = 0.564) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 6 คือ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) มีค่าเฉลี่ย 4.50 (S.D. = 0.487) อยู่ในระดับพอใจมากที่สุด อันดับที่ 7 คือ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) มีค่าเฉลี่ย 4.48 (S.D. = 0.586) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 8 คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (ETS) มีค่าเฉลี่ย 4.45 (S.D. = 0.621) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 9 คือ ด้านความร่าเริง (BNS) มีค่าเฉลี่ย 4.39 (S.D. = 0.424) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด และอันดับที่ 10 คือ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) มีค่าเฉลี่ย 4.30 (S.D. = 0.472) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

ตารางที่ 29 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร n=39

| ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย | | | | | | | ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **SKI** | **Min** | **Max** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **แปลผล** | **อันดับ** | **SKI** | **Min** | **Max** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **แปลผล** | **อันดับ** |
| SOC | 3.50 | 5.00 | 4.01 | 0.181 | มาก | 1 | RPC | 3.00 | 5.00 | 3.99 | 0.327 | มาก | 1 |
| BNS | 3.75 | 5.00 | 3.99 | 0.190 | มาก | 2 | CMN | 3.00 | 5.00 | 3.99 | 0.349 | มาก | 2 |
| CMN | 3.00 | 5.00 | 3.24 | 0.483 | ปานกลาง | 3 | RLA | 3.00 | 5.00 | 3.98 | 0.364 | มาก | 3 |
| RLA | 3.00 | 5.00 | 3.23 | 0.485 | ปานกลาง | 4 | JPN | 3.00 | 5.00 | 3.95 | 0.394 | มาก | 4 |
| ETS | 3.00 | 5.00 | 3.23 | 0.485 | ปานกลาง | 5 | NOR | 3.00 | 5.00 | 3.95 | 0.394 | มาก | 5 |
| RPC | 3.00 | 5.00 | 3.21 | 0.468 | ปานกลาง | 6 | COP | 3.00 | 5.00 | 3.90 | 0.384 | มาก | 6 |
| COP | 3.00 | 5.00 | 3.21 | 0.469 | ปานกลาง | 7 | ETS | 3.00 | 5.00 | 3.87 | 0.409 | มาก | 7 |
| NOR | 3.00 | 5.00 | 3.21 | 0.469 | ปานกลาง | 8 | BAA | 3.00 | 5.00 | 3.85 | 0.489 | มาก | 8 |
| BAA | 3.00 | 5.00 | 3.21 | 0.469 | ปานกลาง | 9 | BNS | 3.00 | 5.00 | 3.78 | 0.377 | มาก | 9 |
| JPN | 3.00 | 5.00 | 3.18 | 0.451 | ปานกลาง | 10 | SOC | 3.00 | 5.00 | 3.78 | 0.377 | มาก | 10 |
| **รวม** | 3.13 | 5.00 | 3.37 | 0.415 | **ปานกลาง** | | **รวม** | 3.00 | 5.00 | 3.90 | 0.386 | **มาก** | |

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร ดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย</u>

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.37 (S.D. = 0.415) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) มีค่าเฉลี่ย 1.01 (S.D. = 0.181) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ด้านความร่าเริง (BNS) มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.190) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) มีค่าเฉลี่ย 3.24 (S.D. = 0.483) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 4 คือ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) มีค่าเฉลี่ย 3.23 (S.D. = 0.485) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 5 คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) มีค่าเฉลี่ย 3.23 (S.D. = 0.485) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 6 คือ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี (RPC) มีค่าเฉลี่ย 3.21 (S.D. = 0.468) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 7 คือ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) มีค่าเฉลี่ย 3.21 (S.D. = 469) อยู่ในระดับพอใจปานกลาง อันดับที่ 8 คือ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) มีค่าเฉลี่ย 3.31 (S.D. = 0.469) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 9 คือ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) มีค่าเฉลี่ย 3.21 (S.D. = 0.469) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และอันดับที่ 10 คือ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) มีค่าเฉลี่ย 3.37 (S.D. = 0.415) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.90 (S.D. = 0.386) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี (RPC) มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.327) อยู่ในระดับพึงพอใจมากอันดับที่ 2 คือ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.349) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) มีค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D. = 0.364) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 4 คือ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) มีค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.394) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 5 คือ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) มีค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.394) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 6 คือ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) มีค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.384) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 7 คือด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (ETS) มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.409) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 8 คือ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.489) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 9 คือ ด้านความร่าเริง (BNS) มีค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D. = 0.377) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 10 คือ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) มีค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D. = 0.377) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม

| ด้านความเป็นกันเอง มนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวไทย | | | | | | | | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวเวียดนาม | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| ผู้ฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | 35<br>6.26% | 337<br>60.29% | 187<br>33.45% | - | - | 3.73 | 0.569 | มาก | 1 | 17<br>3.04% | 363<br>64.94% | 179<br>32.02% | - | - | 3.71 | 0.517 | มาก | 4 |
| ผู้ฝึกงานไม่ก่อความวุ่นวาย หรือสร้างความขัดแย้งในหมู่เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน | 21<br>3.76% | 342<br>61.18% | 196<br>35.06% | - | - | 3.69 | 0.539 | มาก | 2 | 59<br>10.55% | 347<br>62.08% | 153<br>27.37% | - | - | 3.83 | 0.593 | มาก | 1 |
| ผู้ฝึกงานพร้อมให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานหรือองค์กรและพร้อมเผชิญกับทุกสถานการณ์ร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ | 36<br>6.44% | 299<br>53.49% | 224<br>40.47% | - | - | 3.66 | 0.594 | มาก | 3 | 18<br>3.22% | 368<br>65.83% | 173<br>30.95% | - | - | 3.72 | 0.515 | มาก | 3 |
| ผู้ฝึกงานเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน มีจิตสาธารณะ พร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ | 38<br>6.80% | 294<br>52.59% | 227<br>40.61% | - | - | 3.66 | 0.600 | มาก | 4 | 59<br>10.55% | 339<br>60.64% | 161<br>28.80% | - | - | 3.82 | 0.601 | มาก | 2 |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | | **3.69** | **0.499** | **มาก** | | **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | **3.77** | **0.401** | **มาก** | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

TNI
THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) เปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.69 (S.D. = 0.499) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D. = 0.569) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานไม่ก่อความวุ่นวาย หรือสร้างความขัดแย้งในหมู่เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D. = 0.539) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานพร้อมให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานหรือองค์กรและพร้อมเผชิญกับทุกสถานการณ์ร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 0.594) อยู่ในระดับพึงพอใจมากและอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน มีจิตสาธารณะ พร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 0.600) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.77 (S.D. = 0.401) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานไม่ก่อความวุ่นวาย หรือสร้างความขัดแย้งในหมู่เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D. = 0.593) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน มีจิตสาธารณะ พร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D. = 0.601) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานพร้อมให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานหรือองค์กรและพร้อมเผชิญกับทุกสถานการณ์ร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 0.515) อยู่ในระดับพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D. = 0.517) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความร่าเริง (BNS) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม

| ด้านความร่าเริง (BNS) | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวไทย | | | | | | | | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวเวียดนาม | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| ผู้ฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานอันนำไปสู่ความสามัคคีในการทำงานให้บรรลุผล | 34<br>6.08% | 325<br>58.14% | 200<br>35.78% | - | - | 3.70 | 0.575 | มาก | 1 | 21<br>3.76% | 359<br>64.22% | 179<br>32.02% | - | - | 3.72 | 0.528 | มาก | 4 |
| ผู้ฝึกงานไม่พูดจาก้าวร้าว หรือแสดงออกทางสีหน้าที่ไม่ดี อันส่งผลต่อความรู้สึกในเชิงลบของคนรอบข้าง หรือนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ไม่รื่นรมย์ | 34<br>6.08% | 315<br>56.35% | 210<br>37.57% | - | - | 3.69 | 0.581 | มาก | 2 | 59<br>10.55% | 347<br>62.08% | 153<br>27.37% | - | - | 3.83 | 0.593 | มาก | 2 |
| ผู้ฝึกงานแสดงออกถึงความมีชีวิตชีวา ร่าเริงอยู่เสมอ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน | 32<br>5.72% | 308<br>55.10% | 219<br>39.18% | - | - | 3.67 | 0.581 | มาก | 3 | 59<br>10.55% | 352<br>62.97% | 148<br>26.48% | - | - | 3.84 | 0.588 | มาก | 1 |
| ผู้ฝึกงานปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง เอาจริงเอาจัง สื่อให้เห็นถึงความพยายามบรรลุเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย | 34<br>6.08% | 308<br>55.10% | 217<br>38.82% | - | - | 3.67 | 0.585 | มาก | 4 | 20<br>3.58% | 384<br>68.69% | 155<br>27.73% | - | - | 3.76 | 0.505 | มาก | 3 |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | | **3.68** | **0.549** | **มาก** | | **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | **3.79** | **0.409** | **มาก** | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความร่าเริง (BNS) เปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.68 (S.D. = 0.549) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนรวมงานอันนำไปสู่ความสามัคคีในการทำงานให้บรรลุผล มีค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D. = 0.575) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานไม่พูดจาก้าวร้าว หรือแสดงออกทางสีหน้าที่ไม่ดีอันส่งผลต่อความรู้สึกในเชิงลบของคนรอบข้าง หรือนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ไม่รื่นรมย์ มีค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D. = 0.518) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานแสดงออกถึงความมีชีวิตชีวา ร่าเริงอยู่เสมอ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D. = 0.581) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง เอาจริงเอาจัง สื่อให้เห็นถึงความพยายามบรรลุเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D. = 0.585) อยู่ในระดับพอใจมาก

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.79 (S.D. = 0.409) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานแสดงออกถึงความมีชีวิตชีวา ร่าเริงอยู่เสมอ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D. = 0.588) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานไม่พูดจาก้าวร้าว หรือแสดงออกทางสีหน้าที่ไม่ดี อันส่งผลต่อความรู้สึกในเชิงลบของคนรอบข้าง หรือนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ไม่รื่นรมย์ มีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D. = 0.593) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง เอาจริงเอาจัง สื่อให้เห็นถึงความพยายามบรรลุเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D. = 0.505) อยู่ในระดับพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนรวมงานอันนำไปสู่ความสามัคคีในการทำงานให้บรรลุผล มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 0.528) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม

| ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวไทย | | | | | | | | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวเวียดนาม | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| ผู้ฝึกงานสามารถประยุกต์ใช้ความรู้พื้นฐานทางวิชาการที่มีมาก่อนเริ่มทำงานในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 24<br>4.20% | 211<br>37.75% | 324<br>57.96% | - | - | 3.46 | 0.579 | มาก | 1 | 49<br>8.77% | 408<br>72.99% | 102<br>18.25% | - | - | 3.91 | 0.511 | มาก | 1 |
| ผู้ฝึกงานสามารถเรียนรู้ทักษะความรู้พื้นฐานต่าง ๆ ในระหว่างการทำงานจากคนรอบข้างได้อย่างรวดเร็วและนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ | 26<br>4.65% | 202<br>36.14% | 331<br>59.21% | - | - | 3.45 | 0.584 | มาก | 2 | 46<br>8.23% | 401<br>71.74% | 112<br>20.04% | - | - | 3.88 | 0.519 | มาก | 3 |
| ผู้ฝึกงานมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์แยกแยะได้ดี และสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ | 27<br>4.83% | 196<br>35.06% | 336<br>60.11% | - | - | 3.45 | 0.589 | มาก | 3 | 34<br>6.08% | 417<br>74.60% | 108<br>19.32% | - | - | 3.87 | 0.487 | มาก | 4 |
| ผู้ฝึกงานมีความรู้พื้นฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานมาก่อนเริ่มงานโดยไม่จำเป็นต้องสอนหรือให้ความรู้เพิ่มเติม เช่น ความรู้ด้านคณิตศาสตร์ ความรู้ด้านทฤษฎีสี ความรู้เกี่ยวกับงานช่างพื้นฐาน ความรู้ด้านการเกษตรพื้นฐาน | 26<br>4.65% | 194<br>34.70% | 339<br>60.64% | - | - | 3.44 | 0.583 | มาก | 4 | 48<br>8.59% | 405<br>72.45% | 106<br>18.96% | - | - | 3.90 | 0.515 | มาก | 2 |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | | **3.45** | **0.568** | **มาก** | | **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | **3.89** | **0.490** | **มาก** | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) เปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม โดยความคิดเห็นของนายจ้างต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.45 (S.D. = 0.568) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานสามารถประยุกต์ใช้ความรู้พื้นฐานทางวิชาการที่มีมาก่อนเริ่มทำงานในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.46 (S.D. = 0.579) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานสามารถเรียนรู้ทักษะความรู้พื้นฐานต่างๆ ในระหว่างการทำงานจากคนรอบข้างได้อย่างรวดเร็วและนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ย 3.45 (S.D. = 0.584) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ แยกแยะได้ดี และสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ย 3.45 (S.D. = 0.589) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานมีความรู้พื้นฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานมาก่อนเริ่มงานโดยไม่จำเป็นต้องสอนหรือให้คสามรู้เพิ่มเติม เช่น ความรู้ด้านคณิตศาสตร์ ความรู้ด้านทฤษฎีสี ความรู้เกี่ยวกับงานช่างพื้นฐาน ความรู้ด้านการเกษตรพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ย 3.44 (S.D. = 0.583) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.89 (S.D. = 0.490) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานสามารถประยุกต์ใช้ความรู้พื้นฐานทางวิชาการที่มีมาก่อนเริ่มทำงานในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.511) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานมีความรู้พื้นฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานมาก่อนเริ่มงานโดยไม่จำเป็นต้องสอนหรือให้คสามรู้เพิ่มเติม เช่น ความรู้ด้านคณิตศาสตร์ ความรู้ด้านทฤษฎีสี ความรู้เกี่ยวกับงานช่างพื้นฐาน ความรู้ด้านการเกษตรพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.515) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานสามารถเรียนรู้ทักษะความรู้พื้นฐานต่างๆ ในระหว่างการทำงานจากคนรอบข้างได้อย่างรวดเร็วและนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.519) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ แยกแยะได้ดี และสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.487) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม

| ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวไทย | | | | | | | | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวเวียดนาม | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| คำพูด การกระทำ รวมถึงความคิดของผู้ฝึกงานมีความหนักแน่นน่าเชื่อถือได้ | 27<br>4.83% | 192<br>34.35% | 340<br>60.82% | - | - | 3.44 | 0.586 | มาก | 1 | 43<br>7.69% | 423<br>75.67% | 93<br>16.64% | - | - | 3.91 | 0.486 | มาก | 4 |
| ผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้อย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด | 29<br>5.19% | 179<br>30.02% | 351<br>62.79% | - | - | 3.42 | 0.590 | มาก | 2 | 41<br>7.33% | 431<br>77.10% | 87<br>15.56% | - | - | 3.92 | 0.472 | มาก | 1 |
| ผู้ฝึกงานสามารถรับผิดชอบงานที่ท่านมอบหมายได้เป็นอย่างดีและสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จลุล่วง | 30<br>5.37% | 172<br>30.77% | 357<br>63.86% | - | - | 3.42 | 0.592 | มาก | 3 | 42<br>7.51% | 425<br>76.03% | 92<br>16.46% | - | - | 3.91 | 0.482 | มาก | 3 |
| ผู้ฝึกงานสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี | 27<br>4.83% | 161<br>28.80% | 371<br>66.37% | - | - | 3.38 | 0.578 | ปานกลาง | 4 | 42<br>7.51% | 426<br>76.21% | 91<br>16.28% | - | - | 3.91 | 0.480 | มาก | 2 |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | | **3.42** | **0.555** | **มาก** | | **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | **3.91** | **0.462** | **มาก** | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

TNI
THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) เปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม โดยความคิดเห็นของนายจ้างต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามดังนี้

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.42 (S.D. = 0.555) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ คำพูด การกระทำ รวมถึงความคิดของผู้ฝึกงานมีความหนักแน่นน่าเชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ย 3.44 (S.D. = 0.586) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้อย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 0.590) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานสามารถรับผิดชอบงานที่ท่านมอบหมายได้เป็นอย่างดีและสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 0.592) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D. = 0.578) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.91 (S.D. = 0.462) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้อย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.472) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.480) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานสามารถรับผิดชอบงานที่ท่านมอบหมายได้เป็นอย่างดีและสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.482) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ คำพูด การกระทำ รวมถึงความคิดของผู้ฝึกงานมีความหนักแน่นน่าเชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.472) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

ตารางที่ 34 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม

| ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวไทย | | | | | | | | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวเวียดนาม | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| ผู้ฝึกงานแสดงออกซึ่งท่าทีต้องการมุ่งสู่ความสำเร็จ มีใจจดจ่อที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่เสมอ | 22<br>3.94% | 194<br>34.70% | 343<br>61.36% | - | - | 3.43 | 0.569 | มาก | 1 | 39<br>6.98% | 410<br>73.35% | 110<br>19.68% | - | - | 3.87 | 0.501 | มาก | 1 |
| ผู้ฝึกงานมีความก้าวหน้าในงานที่ตนได้รับมอบหมายและแสดงออกถึงความต้องการที่จะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ | 21<br>3.76% | 179<br>31.84% | 360<br>64.40% | - | - | 3.39 | 0.561 | ปานกลาง | 2 | 35<br>6.26% | 407<br>72.81% | 117<br>20.93% | - | - | 3.85 | 0.501 | มาก | 2 |
| ผู้ฝึกงานกระทำทุกอย่างด้วยความจริงจังมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง ไม่ว่าจะเป็นงานที่ตนได้รับมอบหมาย กิจกรรมขององค์กร หรือการประชุม | 23<br>4.11% | 172<br>30.77% | 364<br>65.12% | - | - | 3.39 | 0.566 | ปานกลาง | 3 | 34<br>6.08% | 405<br>72.45% | 120<br>21.47% | - | - | 3.85 | 0.502 | มาก | 3 |
| ผู้ฝึกงานไม่ย่อท้อ ถอดใจแม้ปฏิบัติงานพลาดหรือได้รับคำตำหนิ และพร้อมที่จะเก็บไว้เป็นบทเรียนและพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ | 11<br>1.97% | 193<br>34.53% | 355<br>63.51% | - | - | 3.38 | 0.526 | ปานกลาง | 4 | 26<br>4.65% | 409<br>73.17% | 124<br>22.18% | - | - | 3.82 | 0.488 | มาก | 4 |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | | **3.40** | **0.522** | **ปานกลาง** | | **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | **3.85** | **0.440** | **มาก** | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) เปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม โดยความคิดเห็นของนายจ้างต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามดังนี้

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.40 (S.D. = 0.522) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานแสดงออกซึ่งท่าทีต้องการมุ่งสู้ความสำเร็จ มีใจจดจ่อที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.43 (S.D. = 0.569) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานมีความก้าวหน้าในงานที่ตนได้รับมอบหมายและแสดงออกถึงความต้องการที่จะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D. = 0.561) อยู่ในระดับพอใจปานกลาง อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานกระทำทุกอย่างด้วยความจริงจัง มุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง ไม่ว่าจะเป็นงานที่ตนได้รับมอบหมาย กิจกรรมขององค์กร หรือการประชุม มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D. = 0.566) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานไม่ย่อท้อ ถอดใจแม้ปฏิบัติงานพลาดหรือได้รับคำตำหนิ และพร้อมที่จะเก็บไว้เป็นบทเรียนและพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D. = 0.526) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.85 (S.D. = 0.440) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานแสดงออกซึ่งท่าทีต้องการมุ่งสู่ความสำเร็จ มีใจจดจ่อที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.501) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานมีความก้าวหน้าในงานที่ตนได้รับมอบหมาย และแสดงออกถึงความต้องการที่จะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.501) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานกระทำทุกอย่างด้วยความจริงจัง มุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง ไม่ว่าจะเป็นงานที่ตนได้รับมอบหมาย กิจกรรมขององค์กร หรือการประชุม มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.502) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานไม่ย่อท้อ ถอดใจแม้ปฏิบัติงานพลาดหรือได้รับคำตำหนิ และพร้อมที่จะเก็บไว้เป็นบทเรียนและพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D. = 0.488) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ตารางที่ 35 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม

| ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวไทย | | | | | | | | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวเวียดนาม | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| ผู้ฝึกงานสามารถแยกแยะผิดชอบชั่วดีได้ กล่าวคือสามารถแยกแยะได้ว่าอะไรควรทำหรืออะไรไม่ควรทำโดยไม่ต้องชี้แนะ | 22<br>3.94% | 178<br>31.84% | 359<br>64.22% | - | - | 3.40 | 0.565 | ปานกลาง | 1 | 45<br>8.05% | 404<br>72.27% | 110<br>19.68% | - | - | 3.88 | 0.514 | มาก | 2 |
| ผู้ฝึกงานประพฤษติตนในทางที่ถูกต้องเสมอ ไม่ประพฤษติผิดหรือนำความเสื่อมเสียมาสู่องค์กร | 25<br>4.47% | 176<br>31.48% | 358<br>60.04% | - | - | 3.40 | 0.575 | ปานกลาง | 2 | 45<br>8.05% | 397<br>71.02% | 117<br>20.93% | - | - | 3.87 | 0.523 | มาก | 4 |
| เมื่อเกิดปัญหาหรือสถานการณ์ที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ ผู้ฝึกงานพยายามและแสดงออกซึ่งให้ความพร้อมที่จะร่วมมือเพื่อให้ปัญหาหรือสถานการณืนั้นผ่านไปได้ด้วยดี | 24<br>4.29% | 169<br>30.23% | 366<br>65.47% | - | - | 3.39 | 0.569 | ปานกลาง | 3 | 45<br>8.05% | 411<br>73.52% | 103<br>18.43% | - | - | 3.90 | 0.504 | มาก | 1 |
| ผู้ฝึกงานแสดงออกซึ่งทัศนะคติในเชิงบวกเสมอ ไม่แสดงออกถึงทัศนะคติเชิงลบ หรือมองโลกในแง่ร้าย | 25<br>4.47% | 161<br>28.80% | 373<br>66.73% | - | - | 3.38 | 0.570 | ปานกลาง | 4 | 45<br>8.05% | 402<br>71.91% | 112<br>20.04% | - | - | 3.88 | 0.517 | มาก | 3 |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | | **3.39** | **0.536** | **ปานกลาง** | | **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | **3.88** | **0.458** | **มาก** | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) เปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.39 (S.D. = 0.536) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานสามารถแยกแยะผิดชอบชั่วดีได้ กล่าวคือสามารถแยกแยะได้ว่าอะไรควรทำหรืออะไรไม่ควรทำโดยไม่ต้องชี้แนะ มีค่าเฉลี่ย 3.40 (S.D. = 0.565) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานประพฤษติตนในทางที่ถูกต้องเสมอ ไม่ประพฤษติผิดหรือนำความเสื่อมเสียมาสู่องค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.40 (S.D. = 0.575) อยู่ในระดับพอใจปานกลาง อันดับที่ 3 คือ เมื่อเกิดปัญหาหรือสถานการณ์ที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ ผู้ฝึกงานพยายามและแสดงออกซึ่งให้ความพร้อมที่จะร่วมมือเพื่อให้ปัญหาหรือสถานการณ์นั้นผ่านไปได้ด้วยดี มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D. = 0.569) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานแสดงออกซึ่งทัศนะคติในเชิงบวกเสมอ ไม่แสดงออกถึงทัศนะคติเชิงลบหรือมองโลกในแง่ร้าย มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D. = 0.570) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.88 (S.D. = 0.458) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ เมื่อเกิดปัญหาหรือสถานการณ์ที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ ผู้ฝึกงานพยายามและแสดงออกซึ่งให้ความพร้อมที่จะร่วมมือเพื่อให้ปัญหาหรือสถานการณ์นั้นผ่านไปได้ด้วยดี มีค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.504) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานสามารถแยกแยะผิดชอบชั่วดีได้ กล่าวคือสามารถแยกแยะได้ว่าอะไรควรทำหรืออะไรไม่ควรทำโดยไม่ต้องชี้แนะ มีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.514) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานแสดงออกซึ่งทัศนะคติในเชิงบวกเสมอ ไม่แสดงออกถึงทัศนะคติเชิงลบ หรือมองโลกในแง่ร้าย มีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.517) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือผู้ฝึกงานประพฤษติตนในทางที่ถูกต้องเสมอ ไม่ประพฤษติผิดหรือนำความเสื่อมเสียมาสู่องค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.523) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ตารางที่ 36 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม

| ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวไทย | | | | | | | | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวเวียดนาม | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| ผู้ฝึกงานให้ความร่วมมือกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน องค์กรเพื่อให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ | 24<br>4.29% | 181<br>32.38% | 354<br>63.33% | - | - | 3.41 | 0.573 | มาก | 1 | 39<br>6.98% | 403<br>72.09% | 117<br>20.93% | - | - | 3.86 | 0.510 | มาก | 2 |
| ผู้ฝึกงานสามารถปฏิบัติตามข้อบังคับ คำสั่ง กติกา ตลอดจนระเบียบของบริษัทได้อย่างดี | 24<br>4.29% | 177<br>31.66% | 358<br>64.04% | - | - | 3.40 | 0.572 | ปานกลาง | 2 | 39<br>6.98% | 394<br>70.48% | 126<br>22.54% | - | - | 3.84 | 0.521 | มาก | 4 |
| ผู้ฝึกงานแสดงออกถึงทัศนิติที่ดี ยอมรับฟังคำแนะนำและความคิดเห็นของคนอื่น ให้เกียรติกัน มีน้ำใจยินดีที่จะช่วยเหลือผู้อื่น | 22<br>3.94% | 169<br>30.23% | 368<br>65.83% | - | - | 3.38 | 0.561 | ปานกลาง | 3 | 38<br>6.80% | 411<br>73.52% | 110<br>19.68% | - | - | 3.87 | 0.499 | มาก | 1 |
| ผู้ฝึกงานไม่ก่อความวุ่นวาย ทะเลาะวิวาท หรือสร้างความเดือนร้อนจนกระทบองค์กร | 13<br>2.32% | 175<br>31.31% | 371<br>66.37% | - | - | 3.36 | 0.527 | ปานกลาง | 4 | 40<br>7.16% | 403<br>72.09% | 116<br>20.75% | - | - | 3.86 | 0.511 | มาก | 3 |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | | **3.39** | **0.522** | **ปานกลาง** | | **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | **3.86** | **0.443** | **มาก** | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) เปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม โดยความคิดเห็นของนายจ้างต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.39 (S.D. = 0.522) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานให้ความร่วมมือกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน องค์กรเพื่อให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.41 (S.D. = 0.573) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานสามารถปฏิบัติตามข้อบังคับ คำสั่ง กติกา ตลอดจนระเบียบของบริษัทได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.40 (S.D. = 0.572) อยู่ในระดับพอใจปานกลาง อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานแสดงออกถึงทัศนิติที่ดี ยอมรับฟังคำแนะนำและความคิดเห็นของคนอื่น ให้เกียรติกัน มีน้ำใจยินดีที่จะช่วยเหลือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D. = 0.561) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานไม่ก่อความวุ่นวาย ทะเลาะวิวาท หรือสร้างความเดือนร้อนจนกระทบองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D. = 0.527) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.86 (S.D. = 0.433) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานแสดงออกถึงทัศนิติที่ดี ยอมรับฟังคำแนะนำและความคิดเห็นของคนอื่น ให้เกียรติกัน มีน้ำใจยินดีที่จะช่วยเหลือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.499) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานให้ความร่วมมือกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน องค์กรเพื่อให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.510) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานไม่ก่อความวุ่นวาย ทะเลาะวิวาท หรือสร้างความเดือนร้อนจนกระทบองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.511) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานสามารถปฏิบัติตามข้อบังคับ คำสั่ง กติกา ตลอดจนระเบียบของบริษัทได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D. = 0.521) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ตารางที่ 37 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี (RPC) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม

| ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี (RPC) | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวไทย | | | | | | | | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวเวียดนาม | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| เมื่อต้องทำงานที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของหลายฝ่าย ผู้ฝึกงานมีความรับผิดชอบในส่วนงานของตนเองอย่างเต็มที่ | 26<br>4.65% | 177<br>31.66% | 356<br>63.69% | - | - | 3.41 | 0.579 | มาก | 1 | 40<br>7.16% | 415<br>74.24% | 104<br>18.60% | - | - | 3.89 | 0.495 | มาก | 1 |
| ผู้ฝึกงานแสดงออกซึ่งท่าทีที่ขยันขันแข็ง มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่ตนได้รับมอบหมายจนเสร็จลุล่วง | 26<br>4.65% | 165<br>29.52% | 368<br>65.83% | - | - | 3.39 | 0.575 | ปานกลาง | 2 | 41<br>7.33% | 405<br>72.45% | 113<br>20.21% | - | - | 3.87 | 0.509 | มาก | 3 |
| ผู้ฝึกงานทำงานตามมาตรฐานขั้นตอนอย่างรอบคอบ ด้วยความระมัดระวัง อันนำมาซึ่งผลงานที่ได้คุณภาพ | 25<br>4.47% | 153<br>27.37% | 381<br>68.16% | - | - | 3.36 | 0.567 | ปานกลาง | 3 | 37<br>6.62% | 413<br>73.88% | 109<br>19.50% | - | - | 3.87 | 0.495 | มาก | 2 |
| ถึงแม้จะเป็นงานที่ยากหรือต้องใช้ความอดทนหรือความละเอียดในการปฏิบัติงาน ผู้ฝึกงานก็ไม่ย่อท้อ ยังคงตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่จนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย | 15<br>2.68% | 159<br>28.44% | 385<br>68.87% | - | - | 3.34 | 0.527 | ปานกลาง | 4 | 38<br>6.80% | 405<br>72.45% | 116<br>20.75% | - | - | 3.86 | 0.506 | มาก | 4 |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | | **3.37** | **0.520** | **ปานกลาง** | | **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | **3.87** | **0.470** | **มาก** | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี (RPC) เปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม โดยความคิดเห็นของนายจ้างต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.37 (S.D. = 0.520) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ เมื่อต้องทำงานที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของหลายฝ่าย ผู้ฝึกงานมีความรับผิดชอบในส่วนงานของตนเองอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.41 (S.D. = 0.579) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานแสดงออกซึ่งท่าทีที่ขยันขันแข็ง มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่ตนได้รับมอบหมายจนเสร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D. = 0.575) อยู่ในระดับพอใจปานกลาง อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานทำงานตามมาตรฐานขั้นตอนอย่างรอบคอบ ด้วยความระมัดระวัง อันนำมาซึ่งผลงานที่ได้คุณภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D. = 0.567) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และอันดับที่ 4 คือ ถึงแม้จะเป็นงานที่ยากหรือต้องใช้ความอดทนหรือความละเอียดในการปฏิบัติงาน ผู้ฝึกงานก็ไม่ย่อท้อ ยังคงตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่จนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ย 3.34 (S.D. = 0.527) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.87 (S.D. = 0.470) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ เมื่อต้องทำงานที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของหลายฝ่าย ผู้ฝึกงานมีความรับผิดชอบในส่วนงานของตนเองอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.470) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานทำงานตามมาตรฐานขั้นตอนอย่างรอบคอบ ด้วยความระมัดระวัง อันนำมาซึ่งผลงานที่ได้คุณภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.495) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานแสดงออกซึ่งท่าทีที่ขยันขันแข็ง มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่ตนได้รับมอบหมายจนเสร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.509) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ถึงแม้จะเป็นงานที่ยากหรือต้องใช้ความอดทนหรือความละเอียดในการปฏิบัติงาน ผู้ฝึกงานก็ไม่ย่อท้อ ยังคงตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่จนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.506) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ตารางที่ 38 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม

| ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวไทย | | | | | | | | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวเวียดนาม | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| ผู้ฝึกงานสามารถจับประเด็น ใจความสำคัญจากสิ่งที่ได้รับฟัง อารมณ์และความคิดเห็นของผู้พูดผ่านภาษาญี่ปุ่นและสามารถตอบสนองกับผู้พูดได้เป็นอย่างดี | 36<br>6.44% | 157<br>28.09% | 366<br>65.47% | - | - | 3.41 | 0.609 | มาก | 1 | 55<br>9.84% | 379<br>67.80% | 125<br>22.36% | - | - | 3.87 | 0.554 | มาก | 4 |
| ผู้ฝึกงานสามารถการถ่ายทอดความคิดความเข้าใจ และความรู้สึกด้วยภาษา ญี่ปุ่นให้เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานได้รับรู้ และเข้าใจจุดมุ่งหมายที่จะสื่อสารได้อย่างดี | 22<br>3.94% | 164<br>29.34% | 373<br>66.73% | - | - | 3.37 | 0.559 | ปานกลาง | 2 | 45<br>8.05% | 411<br>73.52% | 103<br>18.43% | - | - | 3.90 | 0.504 | มาก | 2 |
| ผู้ฝึกงานสามารถเลือกสรรถ้อยคำในการถ่ายทอดผ่านการเขียนด้วยภาษาญี่ปุ่นออกมาเป็นข้อความที่สามารถสื่อความ หมายได้ตรงความต้องการ ได้อย่างถูกต้อง | 33<br>5.90% | 135<br>24.15% | 391<br>69.95% | - | - | 3.36 | 0.591 | ปานกลาง | 3 | 56<br>10.02% | 391<br>69.95% | 112<br>20.04% | - | - | 3.90 | 0.539 | มาก | 1 |
| ผู้ฝึกงานสามารถเข้าใจวัตถุประสงค์และความคิดที่ผู้เขียนต้องการจะสื่อสารผ่านภาษาญี่ปุ่นได้อย่างถูกต้อง | 32<br>5.72% | 124<br>22.18% | 403<br>72.09% | - | - | 3.34 | 0.582 | ปานกลาง | 4 | 56<br>10.02% | 309<br>69.77% | 113<br>20.21% | - | - | 3.90 | 0.541 | มาก | 3 |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | | **3.37** | **0.518** | **ปานกลาง** | | **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | **3.89** | **0.462** | **มาก** | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) เปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.37 (S.D. = 0.518) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานสามารถจับประเด็นใจความสำคัญจากสิ่งที่ได้รับฟัง อารมณ์และความคิดเห็นของผู้พูดผ่านภาษาญี่ปุ่นและสามารถตอบสนองกับผู้พูดได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.41 (S.D. = 0.609) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานสามารถการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ และความรู้สึกด้วยภาษา ญี่ปุ่น ให้เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานได้รับรู้ และเข้าใจจุดมุ่งหมายที่จะสื่อสารได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.37 (S.D. = 0.559) อยู่ในระดับพอใจปานกลาง อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานสามารถเลือกสรรถ้อยคำในการถ่ายทอดผ่านการเขียนด้วยภาษาญี่ปุ่นออกมาเป็นข้อความที่สามารถสื่อความ หมายได้ตรงความต้องการ ได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D. = 0.591) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และอันดับที่ 4 ผู้ฝึกงานสามารถเข้าใจวัตถุประสงค์และความคิดที่ผู้เขียนต้องการจะสื่อสารผ่านภาษาญี่ปุ่นได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 3.34 (S.D. = 0.582) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.89 (S.D. = 0.434) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานสามารถเลือกสรรถ้อยคำในการถ่ายทอดผ่านการเขียนด้วยภาษาญี่ปุ่นออกมาเป็นข้อความที่สามารถสื่อความ หมายได้ตรงความต้องการ ได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.539) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานสามารถการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ และความรู้สึกด้วยภาษา ญี่ปุ่น ให้เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานได้รับรู้ และเข้าใจจุดมุ่งหมายที่จะสื่อสารได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.504) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานสามารถเข้าใจวัตถุประสงค์และความคิดที่ผู้เขียนต้องการจะสื่อสารผ่านภาษาญี่ปุ่นได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.514) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานสามารถจับประเด็น ใจความสำคัญจากสิ่งที่ได้รับฟัง อารมณ์และความคิดเห็นของผู้พูดผ่านภาษาญี่ปุ่นและสามารถตอบสนองกับผู้พูดได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.554) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ตารางที่ 39 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม

| ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวไทย | | | | | | | | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวเวียดนาม | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| ผู้ฝึกงานสามารถนำสารที่ได้รับไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน | 29<br>5.19% | 145<br>25.94% | 385<br>68.87% | - | - | 3.36 | 0.579 | ปานกลาง | 1 | 49<br>8.77% | 397<br>71.02% | 113<br>20.21% | - | - | 3.89 | 0.526 | มาก | 1 |
| ผู้ฝึกงานพยายามที่จะสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานเสมอ | 25<br>4.47% | 145<br>25.94% | 389<br>69.59% | - | - | 3.35 | 0.563 | ปานกลาง | 2 | 49<br>8.77% | 368<br>65.83% | 142<br>25.40% | - | - | 3.83 | 0.561 | มาก | 4 |
| ผู้ฝึกงานสามารถ รับ-ส่งสาร เพื่อถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างถูกต้อง | 12<br>2.15% | 164<br>29.34% | 383<br>68.52% | - | - | 3.34 | 0.516 | ปานกลาง | 3 | 51<br>9.12% | 384<br>68.69% | 124<br>22.18% | - | - | 3.87 | 0.545 | มาก | 2 |
| ผู้ฝึกงานสามารถใช้ท่าทาง หรือแสดงออกผ่านสีหน้าได้สอดคล้องกับสารที่ได้รับมาหรือสารที่ต้องการสื่อให้ผู้ฟังได้รับรู้ | 19<br>3.40% | 150<br>26.83% | 390<br>69.77% | - | - | 3.34 | 0.540 | ปานกลาง | 4 | 51<br>9.12% | 373<br>66.73% | 135<br>24.15% | - | - | 3.85 | 0.557 | มาก | 3 |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | | **3.35** | **0.506** | **ปานกลาง** | | **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | **3.86** | **0.433** | **มาก** | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) เปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.35 (S.D. = 0.506) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานสามารถนำสารที่ได้รับไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน มีค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D. = 0.579) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานพยายามที่จะสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.35 (S.D. = 0.563) อยู่ในระดับพอใจปานกลาง อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานสามารถ รับ-ส่งสาร เพื่อถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 3.34 (S.D. = 0.561) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานสามารถใช้ท่าทาง หรือแสดงออกผ่านสีหน้าได้สอดคล้องกับสารที่ได้รับมา หรือสารที่ต้องการสื่อให้ผู้ฟังได้รับรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.34 (S.D. = 0.540) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.86 (S.D. = 0.433) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานสามารถนำสารที่ได้รับไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน มีค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.526) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานสามารถ รับ-ส่งสาร เพื่อถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.545) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานสามารถใช้ท่าทาง หรือแสดงออกผ่านสีหน้าได้สอดคล้องกับสารที่ได้รับมา หรือสารที่ต้องการสื่อให้ผู้ฟังได้รับรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.557) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานพยายามที่จะสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D. = 0.561) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น

ผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ประกอบด้วย 6 ด้านได้แก่ ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) และด้านการทักทาย (AST) โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยสามารถแจกแจงข้อมูล วิเคราะห์ แปลผลและจัดลำดับได้ดังตารางที่ 40

ตารางที่ 40 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม

| JWC | ความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวไทย | | | | JWC | ความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวเวียดนาม | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ | | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| PTL | 3.55 | 0.568 | มาก | 1 | HRS | 3.99 | 0.452 | มาก | 1 |
| TEM | 3.46 | 0.532 | มาก | 2 | AST | 3.91 | 0.485 | มาก | 2 |
| KCR | 3.44 | 0.592 | มาก | 3 | KCR | 3.88 | 0.455 | มาก | 3 |
| 5SS | 3.42 | 0.552 | มาก | 4 | 5SS | 3.86 | 0.438 | มาก | 4 |
| HRS | 3.38 | 0.501 | ปานกลาง | 5 | PTL | 3.85 | 0.426 | มาก | 5 |
| AST | 3.38 | 0.558 | ปานกลาง | 6 | TEM | 3.84 | 0.447 | มาก | 6 |
| รวม | 3.44 | 0.550 | มาก | | รวม | 3.89 | 0.451 | มาก | |

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.44 (S.D. = 0.550) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) มีค่าเฉลี่ย 3.55 (S.D. = 0.568) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) มีค่าเฉลี่ย 3.46 (S.D. = 0.532) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) มีค่าเฉลี่ย 3.44 (S.D. = 0.592) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 4 คือ ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) มีค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 0.552) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 5 คือ ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D. = 0.501) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และอันดับที่ 6 คือ ด้านการทักทาย (AST) มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D. = 0.558) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.89 (S.D. = 0.451) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.452) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ด้านการทักทาย (AST) มีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.485) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) มีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.455) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 4 คือ ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงาน

ด้วย 5ส (5SS) มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.438) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 5 คือ ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.426) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 6 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) มีค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D. = 0.447) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ตารางที่ 41 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ n=245

| วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย | | | | | | | วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **SKI** | **Min** | **Max** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **แปลผล** | **อันดับ** | **SKI** | **Min** | **Max** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **แปลผล** | **อันดับ** |
| PTL | 3.00 | 5.00 | 3.54 | 0.506 | มาก | 1 | KCR | 3.00 | 5.00 | 3.98 | 0.219 | มาก | 1 |
| TEM | 3.00 | 5.00 | 3.42 | 0.458 | มาก | 2 | HRS | 3.00 | 5.00 | 3.94 | 0.382 | มาก | 2 |
| KCR | 3.00 | 5.00 | 3.38 | 0.492 | ปานกลาง | 3 | AST | 3.00 | 5.00 | 3.85 | 0.401 | มาก | 3 |
| 5SS | 3.00 | 5.00 | 3.33 | 0.464 | ปานกลาง | 4 | 5SS | 3.00 | 5.00 | 3.79 | 0.411 | มาก | 4 |
| HRS | 3.00 | 5.00 | 3.33 | 0.476 | ปานกลาง | 5 | PTL | 3.00 | 5.00 | 3.68 | 0.434 | มาก | 5 |
| AST | 3.00 | 5.00 | 3.31 | 0.460 | ปานกลาง | 6 | TEM | 3.00 | 5.00 | 3.67 | 0.407 | มาก | 6 |
| **รวม** | 3.00 | 5.00 | 3.39 | 0.476 | **ปานกลาง** | | **รวม** | 3.00 | 5.00 | 3.82 | 0.376 | **มาก** | |

จากตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ ดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย</u>

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.39 (S.D. = 0.476) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) มีค่าเฉลี่ย 3.54 (S.D. = 0.506) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) มีค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 0.458) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D. = 0.492) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 4 คือ ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) มีค่าเฉลี่ย 3.33 (S.D. = 0.464) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 5 คือ ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) มีค่าเฉลี่ย 3.33 (S.D. = 0.476) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และอันดับที่ 6 คือ ด้านการทักทาย (AST) มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D. = 0.476) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.82 (S.D. = 0.376) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) มีค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D. = 0.219) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) มีค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D. = 0.382) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ด้านการทักทาย (AST) มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.401) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 4 คือ ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) มีค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D. = 0.411) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 5 คือ ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) มีค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D. = 0.434) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 6 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) มีค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D. = 0.376) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ตารางที่ 42 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง n=226

| วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย | | | | | | | วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| SKI | Min | Max | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ | SKI | Min | Max | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| PTL | 3.00 | 5.00 | 3.50 | 0.526 | มาก | 1 | HRS | 3.00 | 5.00 | 3.95 | 0.447 | มาก | 1 |
| TEM | 3.00 | 5.00 | 3.42 | 0.506 | มาก | 2 | PTL | 3.00 | 5.00 | 3.91 | 0.298 | มาก | 2 |
| KCR | 3.00 | 5.00 | 3.40 | 0.555 | ปานกลาง | 3 | AST | 3.00 | 5.00 | 3.88 | 0.503 | มาก | 3 |
| 5SS | 3.00 | 5.00 | 3.40 | 0.505 | ปานกลาง | 4 | TEM | 3.00 | 5.00 | 3.88 | 0.388 | มาก | 4 |
| HRS | 3.00 | 5.00 | 3.38 | 0.478 | ปานกลาง | 5 | 5SS | 3.00 | 5.00 | 3.83 | 0.399 | มาก | 5 |
| AST | 3.00 | 5.00 | 3.34 | 0.508 | ปานกลาง | 6 | KCR | 3.00 | 5.00 | 3.66 | 0.547 | มาก | 6 |
| **รวม** | 3.00 | 5.00 | 3.41 | 0.513 | **มาก** | | **รวม** | 3.00 | 5.00 | 3.85 | 0.430 | **มาก** | |

จากตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.41 (S.D. = 0.513) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) มีค่าเฉลี่ย 3.50 (S.D. = 0.526) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) มีค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 0.506) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) มีค่าเฉลี่ย 3.40 (S.D. = 0.555) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 4 คือ ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) มีค่าเฉลี่ย 3.40 (S.D. = 0.505) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 5 คือ ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยการโฮเรนโซ (HRS) มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D. = 0.478) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และอันดับที่ 6 คือ ด้านการทักทาย (AST) มีค่าเฉลี่ย 3.34 (S.D. = 0.508) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.85 (S.D. = 0.430) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) มีค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.447) อยู่ในระดับพอใจมากอันดับที่ 2 คือ ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) มีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.298) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ด้านการทักทาย (AST) มีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.503) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 4 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) มีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.388) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 5 คือ ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) มีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D. = 0.399) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 6 คือ ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) มีค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 0.547) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ตารางที่ 43 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตร n=22

| วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย | | | | | | | วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **SKI** | **Min** | **Max** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **แปลผล** | **อันดับ** | **SKI** | **Min** | **Max** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **แปลผล** | **อันดับ** |
| 5SS | 3.00 | 5.00 | 3.77 | 0.869 | มาก | 1 | HRS | 3.00 | 5.00 | 4.36 | 0.581 | มากที่สุด | 1 |
| AST | 3.00 | 5.00 | 3.77 | 0.869 | มาก | 2 | 5SS | 4.00 | 5.00 | 4.32 | 0.477 | มากที่สุด | 2 |
| PTL | 3.00 | 5.00 | 3.77 | 0.869 | มาก | 3 | TEM | 4.00 | 5.00 | 4.32 | 0.477 | มากที่สุด | 3 |
| KCR | 3.00 | 5.00 | 3.77 | 0.922 | มาก | 4 | PTL | 4.00 | 5.00 | 4.27 | 0.456 | มากที่สุด | 4 |
| TEM | 3.00 | 4.75 | 3.66 | 0.781 | มาก | 5 | AST | 3.00 | 5.00 | 4.25 | 0.577 | มากที่สุด | 5 |
| HRS | 3.00 | 4.00 | 3.50 | 0.512 | มาก | 6 | KCR | 3.00 | 5.00 | 4.20 | 0.554 | มาก | 6 |
| **รวม** | 3.00 | 4.79 | 3.71 | 0.804 | **มาก** | | **รวม** | 3.50 | 5.00 | 4.29 | 0.520 | **มากที่สุด** | |

จากตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนามเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตร ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.71 (S.D. = 0.801) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) มีค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.869) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ด้านการทักทาย (AST) มีค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.869) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3

คือ ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) มีค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.869) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 4 คือ ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) มีค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.922) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 5 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) มีค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 0.781) อยู่ในระดับพอใจมาก และอันดับที่ 6 คือ ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) มีค่าเฉลี่ย 3.50 (S.D. = 0.512) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 4.29 (S.D. = 0.520) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) มีค่าเฉลี่ย 4.36 (S.D. = 0.518) อยู่ในระดับพอใจมากที่สุด อันดับที่ 2 คือ ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) มีค่าเฉลี่ย 4.32 (S.D. = 0.477) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 3 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) มีค่าเฉลี่ย 4.32 (S.D. = 0.477) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 4 คือ ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) มีค่าเฉลี่ย 4.27 (S.D. = 0.456) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 5 คือ ด้านการทักทาย (AST) มีค่าเฉลี่ย 4.25 (S.D. = 0.577) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด และอันดับที่ 6 คือ ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) มีค่าเฉลี่ย 4.29 (S.D. = 0.520) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ตารางที่ 44 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ n=16

| วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย | | | | | | | วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| SKI | Min | Max | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ | SKI | Min | Max | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| KCR | 3.25 | 5.00 | 4.27 | 0.710 | มากที่สุด | 1 | TEM | 4.00 | 5.00 | 4.50 | 0.516 | มากที่สุด | 1 |
| AST | 3.00 | 5.00 | 4.11 | 0.774 | มาก | 2 | HRS | 3.00 | 5.00 | 4.44 | 0.629 | มากที่สุด | 2 |
| 5SS | 3.00 | 5.00 | 4.06 | 0.829 | มาก | 3 | PTL | 4.00 | 5.00 | 4.38 | 0.500 | มากที่สุด | 3 |
| TEM | 3.00 | 4.75 | 4.03 | 0.651 | มาก | 4 | KCR | 4.00 | 5.00 | 4.36 | 0.398 | มากที่สุด | 4 |
| PTL | 3.00 | 5.00 | 4.00 | 0.871 | มาก | 5 | AST | 3.00 | 5.00 | 4.28 | 0.638 | มากที่สุด | 5 |
| HRS | 3.00 | 4.00 | 3.73 | 0.382 | มาก | 6 | 5SS | 3.00 | 5.00 | 4.25 | 0.683 | มากที่สุด | 6 |
| **รวม** | 3.04 | 4.79 | 4.03 | 0.703 | **มาก** | | **รวม** | 3.50 | 5.00 | 4.37 | 0.561 | **มากที่สุด** | |

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 4.03 (S.D. = 0.703) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) มีค่าเฉลี่ย 4.27 (S.D. = 0.710) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 2 คือ ด้านการทักทาย (AST) มีค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D. = 0.774) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) มีค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D. = 0.829) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 4 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) มีค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D. = 0.651) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 5 คือ ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) มีค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D. = 0.871) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 6 คือ ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) มีค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D. = 0.382) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 4.37 (S.D. = 0.561) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) มีค่าเฉลี่ย 4.50 (S.D. = 0.516) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 2 คือ ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) มีค่าเฉลี่ย 4.44 (S.D. = 0.629) อยู่ในระดับพอใจมากที่สุด อันดับที่ 3 คือ ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) มีค่าเฉลี่ย 4.38 (S.D. = 0.500) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 4 คือ ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) มีค่าเฉลี่ย 4.36 (S.D. = 0.398) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 5 คือ ด้านการทักทาย (AST) มีค่าเฉลี่ย 4.28 (S.D. = 0.638) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด และอันดับที่ 6 คือ ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) มีค่าเฉลี่ย 4.25 (S.D. = 0.638) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

ตารางที่ 45 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ n=11

| วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย | | | | | | | วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| SKI | Min | Max | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ | SKI | Min | Max | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| KCR | 3.75 | 5.00 | 4.59 | 0.478 | มากที่สุด | 1 | AST | 3.75 | 5.00 | 4.57 | 0.537 | มากที่สุด | 1 |
| HRS | 3.75 | 5.00 | 4.50 | 0.447 | มากที่สุด | 2 | PTL | 3.50 | 5.00 | 4.55 | 0.568 | มากที่สุด | 2 |
| TEM | 3.75 | 5.00 | 4.50 | 0.474 | มากที่สุด | 3 | SS5 | 3.75 | 5.00 | 4.52 | 0.506 | มากที่สุด | 3 |
| AST | 3.50 | 5.00 | 4.48 | 0.518 | มากที่สุด | 4 | HRS | 3.50 | 5.00 | 4.50 | 0.642 | มากที่สุด | 4 |
| PTL | 3.50 | 5.00 | 4.45 | 0.600 | มากที่สุด | 5 | TEM | 3.75 | 5.00 | 4.41 | 0.503 | มากที่สุด | 5 |
| SS5 | 3.75 | 5.00 | 4.45 | 0.522 | มากที่สุด | 6 | KCR | 3.75 | 5.00 | 4.32 | 0.476 | มากที่สุด | 6 |
| **รวม** | 3.67 | 5.00 | 4.50 | 0.507 | **มากที่สุด** | | **รวม** | 3.67 | 5.00 | 4.48 | 0.539 | **มากที่สุด** | |

จากตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 4.50 (S.D. = 0.507) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) มีค่าเฉลี่ย 4.59 (S.D. = 0.478) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 2 คือ ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) มีค่าเฉลี่ย 4.50 (S.D. = 0.447) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 3 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) มีค่าเฉลี่ย 4.50 (S.D. = 0.474) อยู่ในระดับพอใจมากที่สุด อันดับที่ 4 คือ ด้านการทักทาย (AST) มีค่าเฉลี่ย 4.48 (S.D. = 0.518) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 5 คือ ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) มีค่าเฉลี่ย 4.45 (S.D. = 0.600) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด และอันดับที่ 6 คือ ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) มีค่าเฉลี่ย 4.50 (S.D. = 0.507) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 4.48 (S.D. = 0.539) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านการทักทาย (AST) มีค่าเฉลี่ย 4.57 (S.D. = 0.537) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 2 คือ ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) มีค่าเฉลี่ย 4.52 (S.D. = 0.506) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 3 คือ ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) มีค่าเฉลี่ย 4.52 (S.D. = 0.506) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 4 คือ ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) มีค่าเฉลี่ย 4.500 (S.D. = 0.642) อยู่ในระดับพอใจมากที่สุด อันดับที่ 5 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) มีค่าเฉลี่ย 4.41 (S.D. = 0.503) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด และอันดับที่ 6 คือ ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) มีค่าเฉลี่ย 4.32 (S.D. = 0.539) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

ตารางที่ 46 สรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร n=39

| วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย | | | | | | | วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| SKI | Min | Max | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ | SKI | Min | Max | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| PTL | 3.00 | 4.00 | 3.31 | 0.468 | ปานกลาง | 1 | KCR | 3.00 | 5.00 | 4.03 | 0.280 | มาก | 1 |
| SS5 | 3.00 | 4.00 | 3.26 | 0.440 | ปานกลาง | 2 | PTL | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 0.000 | มาก | 2 |
| TEM | 3.00 | 4.00 | 3.25 | 0.433 | ปานกลาง | 3 | TEM | 3.00 | 5.00 | 4.00 | 0.229 | มาก | 3 |
| AST | 3.00 | 5.00 | 3.24 | 0.483 | ปานกลาง | 4 | SS5 | 3.00 | 4.00 | 3.95 | 0.223 | มาก | 4 |
| HRS | 3.00 | 4.00 | 3.18 | 0.363 | ปานกลาง | 5 | HRS | 3.00 | 5.00 | 3.95 | 0.394 | มาก | 5 |
| KCR | 3.00 | 5.00 | 3.15 | 0.432 | ปานกลาง | 6 | AST | 3.00 | 5.00 | 3.88 | 0.473 | มาก | 6 |
| รวม | 3.00 | 4.33 | 3.23 | 0.437 | **ปานกลาง** | | **รวม** | 3.17 | 4.67 | 3.97 | 0.276 | **มาก** | |

จากตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร ดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย</u>

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.23 (S.D. = 0.437) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) มีค่าเฉลี่ย 3.31 (S.D. = 0.468) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 2 คือ ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) มีค่าเฉลี่ย 3.26 (S.D. = 0.440) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 3 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) มีค่าเฉลี่ย 3.25 (S.D. = 0.433) อยู่ในระดับพอใจปานกลาง อันดับที่ 4 คือ ด้านการทักทาย (AST) มีค่าเฉลี่ย 3.24 (S.D. = 0.483) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 5 คือ ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) มีค่าเฉลี่ย 3.18 (S.D. = 0.363) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และอันดับที่ 6 คือ ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) มีค่าเฉลี่ย 3.15 (S.D. = 0.432) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

<u>ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม</u>

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.97 (S.D. = 0.276) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) มีค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D. = 0.280) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) มีค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D. = 0.000) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) มีค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D. = 0.229) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 4 คือ ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) มีค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.223) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 5 คือ ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) มีค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.394) อยู่ในระดับพอใจมาก และอันดับที่ 6 คือ ด้านการทักทาย (AST) มีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.473) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ตารางที่ 47 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม

| ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวไทย | | | | | | | | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวเวียดนาม | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| ผู้ฝึกงานเข้างานและเลิกงานตรงเวลา ไม่มาทำงานสายหรือไม่กลับก่อนเวลา รวมถึงในการประชุมผู้ฝึกงานมาตรงเวลานัดหมายไม่ทำให้คนอื่นต้องรอ | 26<br>4.65% | 264<br>47.23% | 269<br>48.12% | - | - | 3.57 | 0.583 | มาก | 1 | 27<br>4.83% | 428<br>76.57% | 104<br>18.60% | - | - | 3.86 | 0.464 | มาก | 1 |
| ในการทำงานแต่ละครั้งผู้ฝึกงานมีการวางแผนหรือสามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงภายในระยะเวลาที่กำหนด | 26<br>4.65% | 256<br>45.80% | 277<br>49.55% | - | - | 3.55 | 0.584 | มาก | 2 | 26<br>4.65% | 423<br>75.67% | 110<br>19.68% | - | - | 3.85 | 0.470 | มาก | 3 |
| ในเวลาพักผู้ฝึกงานไม่ใช้เวลาเกินเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด หรือไม่ใช้เวลางานทำเรื่องส่วนตัวโดยไม่ขออนุญาตหรือแจ้งให้หัวหน้างานทราบ | 26<br>4.65% | 252<br>45.08% | 281<br>50.27% | - | - | 3.54 | 0.585 | มาก | 3 | 28<br>5.01% | 414<br>74.06% | 117<br>20.93% | - | - | 3.84 | 0.484 | มาก | 4 |
| ผู้ฝึกงานสามารถบริหารเวลาสำหรับการทำงานได้อย่างเหมาะสม ไม่ปฏิบัติยืดเยื้อจนส่งผลกระทบต่อองค์กร | 26<br>4.65% | 244<br>43.65% | 289<br>51.70% | - | - | 3.53 | 0.585 | มาก | 4 | 27<br>4.83% | 425<br>76.03% | 107<br>19.14% | - | - | 3.86 | 0.469 | มาก | 2 |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | | **3.55** | **0.568** | **มาก** | | **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | **3.85** | **0.426** | **มาก** | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) เปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม โดยความคิดเห็นของนายจ้างต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.55 (S.D. = 0.586) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานเข้างานและเลิกงานตรงเวลา ไม่มาทำงานสายหรือไม่กลับก่อนเวลา รวมถึงในการประชุมผู้ฝึกงานมาตรงเวลานัดหมายไม่ทำให้คนอื่นต้องรอ มีค่าเฉลี่ย 3.57 (S.D. = 0.583) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ในการทำงานแต่ละครั้งผู้ฝึกงานมีการวางแผนหรือสามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงภายในระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย 3.55 (S.D. = 0.584) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ในเวลาพักผู้ฝึกงานไม่ใช้เวลาเกินเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด หรือไม่ใช้เวลางานทำเรื่องส่วนตัวโดยไม่ขออนุญาตหรือแจ้งให้หัวหน้างานทราบ มีค่าเฉลี่ย 3.54 (S.D. = 0.585) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานสามารถบริหารเวลาสำหรับการทำงานได้อย่างเหมาะสม ไม่ปฏิบัติยืดเยื้อจนส่งผลกระทบต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.53 (S.D. = 0.585) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.86 (S.D. = 0.423) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานเข้างานและเลิกงานตรงเวลา ไม่มาทำงานสายหรือไม่กลับก่อนเวลา รวมถึงในการประชุมผู้ฝึกงานมาตรงเวลานัดหมายไม่ทำให้คนอื่นต้องรอ มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.464) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานสามารถบริหารเวลาสำหรับการทำงานได้อย่างเหมาะสม ไม่ปฏิบัติยืดเยื้อจนส่งผลกระทบต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.469) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ในการทำงานแต่ละครั้งผู้ฝึกงานมีการวางแผนหรือสามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงภายในระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.470) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ในเวลาพักผู้ฝึกงานไม่ใช้เวลาเกินเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด หรือไม่ใช้เวลางานทำเรื่องส่วนตัวโดยไม่ขออนุญาตหรือแจ้งให้หัวหน้างานทราบ มีค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D. = 0.484) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ตารางที่ 48 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม

| ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวไทย | | | | | | | | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวเวียดนาม | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| ผู้ฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและให้ความร่วมมือกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย | 20<br>3.58% | 224<br>40.07% | 315<br>56.35% | - | - | 3.47 | 0.567 | มาก | 1 | 30<br>5.37% | 405<br>72.45% | 124<br>22.18% | - | - | 3.83 | 0.498 | มาก | 3 |
| เมื่อเกิดปัญหาหรือจำเป็นต้องอาศัยการตัดสินใจจากส่วนรวม ผู้ฝึกงานไม่ด่วนตัดสินใจโดยพละกาล | 22<br>3.94% | 215<br>38.46% | 322<br>57.60% | - | - | 3.46 | 0.573 | มาก | 2 | 34<br>6.08% | 406<br>72.63% | 119<br>21.29% | - | - | 3.85 | 0.501 | มาก | 2 |
| ผู้ฝึกงานยอมรับรับฟังความคิดเห็นของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน | 9<br>1.61% | 230<br>41.14% | 320<br>57.25% | - | - | 3.44 | 0.529 | มาก | 3 | 31<br>5.55% | 401<br>71.74% | 127<br>22.72% | - | - | 3.83 | 0.504 | มาก | 4 |
| ผู้ฝึกงานไม่ก่อความวุ่นวายในการทำงานหรือสร้างความขัดแย้งกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน | 20<br>3.58% | 208<br>37.21% | 331<br>59.21% | - | - | 3.44 | 0.565 | มาก | 4 | 32<br>5.72% | 409<br>73.17% | 118<br>21.11% | - | - | 3.85 | 0.495 | มาก | 1 |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | | **3.46** | **0.532** | **มาก** | | **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | **3.84** | **0.447** | **มาก** | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 48 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) เปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม โดย ความคิดเห็นของนายจ้างต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.46 (S.D. = 0.532) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและให้ความร่วมมือกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.47 (S.D. = 0.567) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ เมื่อเกิดปัญหาหรือจำเป็นต้องอาศัยการตัดสินใจจากส่วนรวม ผู้ฝึกงานไม่ด่วนตัดสินใจโดยพละกาล มีค่าเฉลี่ย 3.46 (S.D. = 0.573) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานยอมรับรับฟังความคิดเห็นของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.44 (S.D. = 0.529) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานไม่ก่อความวุ่นวายในการทำงานหรือสร้างความขัดแย้งกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.44 (S.D. = 0.565) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.84 (S.D. = 0.447) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานไม่ก่อความวุ่นวายในการทำงานหรือสร้างความขัดแย้งกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.495) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ เมื่อเกิดปัญหาหรือจำเป็นต้องอาศัยการตัดสินใจจากส่วนรวม ผู้ฝึกงานไม่ด่วนตัดสินใจโดยพละกาล มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.501) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและให้ความร่วมมือกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D. = 0.498) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานยอมรับรับฟังความคิดเห็นของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D. = 0.504) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ตารางที่ 49 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม

| ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวไทย | | | | | | | | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวเวียดนาม | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| ผู้ฝึกงานมีความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่นก่อนการเข้าทำงานในองค์กร | 34<br>6.08% | 181<br>32.38% | 433<br>61.54% | - | - | 3.45 | 0.608 | มาก | 1 | 26<br>4.65% | 426<br>76.21% | 107<br>19.14% | - | - | 3.86 | 0.466 | มาก | 4 |
| ผู้ฝึกงานไม่สร้างความเดือดร้อนให้เพื่อนบ้านบริเวณรอบ ๆ หอพักที่ผู้ฝึกงานพักอาศัยจนส่งผลกระทบต่อองค์กร | 35<br>6.26% | 181<br>32.38% | 343<br>61.36% | - | - | 3.45 | 0.611 | มาก | 2 | 39<br>6.98% | 420<br>75.13% | 100<br>17.89% | - | - | 3.89 | 0.487 | มาก | 2 |
| ผู้ฝึกงานสามารถแยกขยะได้ตามระเบียบการทิ้งขยะของท้องถิ่นนั้น โดยไม่จำเป็นต้องให้การแนะนำ | 35<br>6.26% | 171<br>30.59% | 353<br>63.15% | - | - | 3.43 | 0.609 | มาก | 3 | 38<br>6.80% | 416<br>74.42% | 105<br>18.78% | - | - | 3.88 | 0.492 | มาก | 3 |
| ผู้ฝึกงานเข้าใจและสามารถปฏิบัติตนตามระเบียบของสังคมญี่ปุ่นหรือข้อบังคับในการทำงานขององค์กรญี่ปุ่นได้อย่างถูกต้อง | 36<br>6.44% | 171<br>30.59% | 352<br>62.97% | - | - | 3.43 | 0.613 | มาก | 4 | 37<br>3.62% | 421<br>75.31% | 101<br>18.07% | - | - | 3.89 | 0.484 | มาก | 1 |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | | **3.44** | **0.592** | **มาก** | | **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | **3.88** | **0.455** | **มาก** | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 49 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) เปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม โดยความคิดเห็นของนายจ้างต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.44 (S.D. = 0.592) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานมีความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่นก่อนการเข้าทำงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.45 (S.D. = 0.608) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานไม่สร้างความเดือดร้อนให้เพื่อนบ้านบริเวณรอบๆ หอพักที่ผู้ฝึกงานพักอาศัยจนส่งผลกระทบต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.45 (S.D. = 0.611) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานสามารถแยกขยะได้ตามระเบียบการทิ้งขยะของท้องถิ่นนั้น โดยไม่จำเป็นต้องให้การแนะนำ มีค่าเฉลี่ย 3.43 (S.D. = 0.609) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานเข้าใจและสามารถปฏิบัติตนตามระเบียบของสังคมญี่ปุ่นหรือข้อบังคับในการทำงานขององค์กรญี่ปุ่นได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 3.43 (S.D. = 0.613) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.88 (S.D. = 0.455) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานเข้าใจและสามารถปฏิบัติตนตามระเบียบของสังคมญี่ปุ่นหรือข้อบังคับในการทำงานขององค์กรญี่ปุ่นได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.484) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานไม่สร้างความเดือดร้อนให้เพื่อนบ้านบริเวณรอบๆ หอพักที่ผู้ฝึกงานพักอาศัยจนส่งผลกระทบต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.487) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานสามารถแยกขยะได้ตามระเบียบการทิ้งขยะของท้องถิ่นนั้น โดยไม่จำเป็นต้องให้การแนะนำ มีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.492) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานมีความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่นก่อนการเข้าทำงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.466) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ตารางที่ 50 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม

| ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวไทย | | | | | | | | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวเวียดนาม | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| ผู้ฝึกงานสามารถแยกระหว่างของที่จำเป็นต้องใช้กับของที่ไม่จำเป็นต้องใช้ออกได้อย่างเป็นระเบียบหรือสามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ รวมถึงขจัดของที่ไม่จำเป็นต้องใช้ออกได้อย่างถูกต้องเหมาะสม | 22<br>3.94% | 192<br>34.35% | 345<br>61.72% | - | - | 3.42 | 0.569 | มาก | 1 | 31<br>5.55% | 413<br>73.88% | 115<br>20.57% | - | - | 3.85 | 0.489 | มาก | 4 |
| ผู้ฝึกงานสามารถจัดวางสิ่งของหรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้เป็นระเบียบอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมเพื่อสะดวกต่อการหยิบจับใช้งานในแต่ละครั้ง | 23<br>4.11% | 194<br>34.70% | 342<br>61.18% | - | - | 3.43 | 0.573 | มาก | 2 | 29<br>5.19% | 425<br>76.03% | 105<br>18.78% | - | - | 3.86 | 0.471 | มาก | 1 |
| ผู้ฝึกงานสามารถทำความสะอาดสถานที่ สิ่งของ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักร ที่ใช้ในการทำงานให้สะอาดพร้อมใช้งานอยู่เสมอ | 22<br>3.94% | 185<br>33.09% | 352<br>62.97% | - | - | 3.41 | 0.567 | มาก | 3 | 27<br>4.83% | 429<br>76.74% | 103<br>18.43% | - | - | 3.86 | 0.463 | มาก | 2 |
| ผู้ฝึกงานปรึกษาหารือร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและตัดสินใจเกี่ยวกับมาตรฐานในการรักษาสถานที่ทำงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ ให้เรียบร้อยและสะอาดอยู่เสมอ และมีการตรวจสอบอยู่เป็นประจำ | 23<br>4.11% | 178<br>31.84% | 358<br>64.04% | - | - | 3.40 | 0.568 | ปานกลาง | 4 | 30<br>5.37% | 429<br>76.74% | 100<br>17.89% | - | - | 3.87 | 0.466 | มาก | 3 |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | | **3.42** | **0.552** | **มาก** | | **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | **3.86** | **0.438** | **มาก** | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 50 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) เปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม โดยความคิดเห็นของนายจ้างต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.42 (S.D. = 0.552) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานสามารถแยกระหว่างของที่จำเป็นต้องใช้กับของที่ไม่จำเป็นต้องใช้ออกได้อย่างเป็นระเบียบหรือสามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ รวมถึงขจัดของที่ไม่จำเป็นต้องใช้ออกได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 0.569) อยู่ในระดับพึงพอใจมากอันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานสามารถจัดวางสิ่งของหรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้เป็นระเบียบอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมเพื่อสะดวกต่อการหยิบจับใช้งานในแต่ละครั้ง มีค่าเฉลี่ย 3.43 (S.D. = 0.573) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานสามารถทำความสะอาดสถานที่ สิ่งของ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักร ที่ใช้ในการทำงานให้สะอาดพร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.41 (S.D. = 0.567) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานปรึกษาหารือร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและตัดสินใจเกี่ยวกับมาตรฐานในการรักษาสถานที่ทำงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ให้เรียบร้อยและสะอาดอยู่เสมอ และมีการตรวจสอบอยู่เป็นประจำ มีค่าเฉลี่ย 3.40 (S.D. = 0.568) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.86 (S.D. = 0.438) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานสามารถจัดวางสิ่งของหรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้เป็นระเบียบอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมเพื่อสะดวกต่อการหยิบจับใช้งานในแต่ละครั้ง มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.471) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานสามารถทำความสะอาดสถานที่ สิ่งของ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักร ที่ใช้ในการทำงานให้สะอาดพร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.463) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานปรึกษาหารือร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและตัดสินใจเกี่ยวกับมาตรฐานในการรักษาสถานที่ทำงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ ให้เรียบร้อยและสะอาดอยู่เสมอ และมีการตรวจสอบอยู่เป็นประจำ มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.466) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานสามารถแยกระหว่างของที่จำเป็นต้องใช้กับของที่ไม่จำเป็นต้องใช้ออกได้อย่างเป็นระเบียบหรือสามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ รวมถึงขจัดของที่ไม่จำเป็นต้องใช้ออกได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.489) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ตารางที่ 51 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม

| ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวไทย | | | | | | | | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวเวียดนาม | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| เมื่อเกิดปัญหาผู้ฝึกงานจะแจ้งให้ทราบถึงปัญหาและมีการปรึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้น | 10<br>1.79% | 202<br>36.14% | 347<br>62.08% | - | - | 3.40 | 0.525 | ปานกลาง | 1 | 58<br>10.38% | 425<br>76.03% | 76<br>13.60% | - | - | 3.97 | 0.489 | มาก | 4 |
| เมื่อผู้ฝึกงานไม่เข้าใจมักจะถามเพื่อหาความแน่ชัดอยู่เสมอ ไม่ปล่อยให้ปัญหาค้างคาจนกระทบการทำงาน | 13<br>2.33% | 190<br>33.99% | 356<br>63.69% | - | - | 3.39 | 0.533 | ปานกลาง | 2 | 58<br>10.38% | 434<br>77.64% | 67<br>11.99% | - | - | 3.98 | 0.473 | มาก | 3 |
| ผู้ฝึกงานมีการรายงานความคืบหน้าตลอดจนผลปฏิบัติงานอยู่เป็นระยะ | 10<br>1.79% | 192<br>34.35% | 357<br>63.86% | - | - | 3.38 | 0.521 | ปานกลาง | 3 | 57<br>10.20% | 442<br>79.07% | 60<br>10.73% | - | - | 3.99 | 0.458 | มาก | 2 |
| ผู้ฝึกงานมีการติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีความรับผิดชอบร่วมกันในเรื่องนั้นอยู่เสมอ | 13<br>2.33% | 181<br>32.38% | 365<br>65.30% | - | - | 3.37 | 0.529 | ปานกลาง | 4 | 57<br>10.20% | 445<br>79.61% | 57<br>10.20% | - | - | 4.00 | 0.452 | มาก | 1 |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | | **3.38** | **0.501** | **ปานกลาง** | | **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | **3.99** | **0.452** | **มาก** | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 51 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) เปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.38 (S.D. = 0.501) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ เมื่อเกิดปัญหาผู้ฝึกงานจะแจ้งให้ทราบถึงปัญหาและมีการปรึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.40 (S.D. = 0.525) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ เมื่อผู้ฝึกงานไม่เข้าใจมักจะถามเพื่อหาความแน่ชัดอยู่เสมอ ไม่ปล่อยให้ปัญหาค้างคาจนกระทบการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D. = 0.533) อยู่ในระดับพอใจปานกลาง อันดับที่ 3 คือ เมื่อเกิดปัญหาผู้ฝึกงานจะแจ้งให้ทราบถึงปัญหาและมีการปรึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D. = 0.521) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานมีการติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีความรับผิดชอบร่วมกันในเรื่องนั้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.37 (S.D. = 0.529) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.99 (S.D. = 0.452) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานมีการติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีความรับผิดชอบร่วมกันในเรื่องนั้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D. = 0.452) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานมีการรายงานความคืบหน้า ตลอดจนผลปฏิบัติงานอยู่เป็นระยะ มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.458) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 3 คือ เมื่อผู้ฝึกงานไม่เข้าใจมักจะถามเพื่อหาความแน่ชัดอยู่เสมอ ไม่ปล่อยให้ปัญหาค้างคาจนกระทบการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D. = 0.473) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ เมื่อเกิดปัญหาผู้ฝึกงานจะแจ้งให้ทราบถึงปัญหาและมีการปรึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D. = 0.458) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ตารางที่ 52 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทักทาย (AST) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม

| ด้านการทักทาย (AST) | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวไทย | | | | | | | | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวเวียดนาม | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| ผู้ฝึกงานทักทายหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานด้วยสีหน้าที่ยิ้มแย้มและเสียงดังฟังชัดจนสร้างบรรยากาศให้ชวนน่าทำงานแก่คนในองค์กร | 109<br>19.46% | 218<br>38.93% | 233<br>41.61% | - | - | 3.42 | 0.581 | มาก | 1 | 48<br>8.59% | 417<br>74.60% | 94<br>16.82% | - | - | 3.92 | 0.498 | มาก | 2 |
| ผู้ฝึกงานเข้าใจวัฒนธรรมการทักทายของญี่ปุ่นและยินดีปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด | 109<br>19.46% | 213<br>38.04% | 238<br>42.50% | - | - | 3.38 | 0.579 | ปานกลาง | 2 | 49<br>8.77% | 420<br>75.13% | 90<br>16.10% | - | - | 3.93 | 0.494 | มาก | 1 |
| ผู้ฝึกงานใส่ใจและให้ความสำคัญต่อการทักทายตามวัฒนธรรมการทักทายของญี่ปุ่นและพยายามสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน | 109<br>19.46% | 217<br>38.75% | 234<br>41.79% | - | - | 3.36 | 0.574 | ปานกลาง | 3 | 50<br>8.94% | 405<br>72.45% | 104<br>18.60% | - | - | 3.90 | 0.516 | มาก | 4 |
| ผู้ฝึกงานสามารถทักทายตามวัฒนธรรมการทักทายของญี่ปุ่นในแต่ละช่วงเวลาได้อย่างถูกต้อง | 109<br>19.46% | 212<br>37.86% | 239<br>42.68% | - | - | 3.36 | 0.582 | ปานกลาง | 4 | 37<br>6.62% | 422<br>75.49% | 100<br>17.89% | - | - | 3.89 | 0.482 | มาก | 3 |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | | **3.38** | **0.558** | **ปานกลาง** | | **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | **3.91** | **0.485** | **มาก** | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 52 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นด้านการทักทาย (AST) เปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.38 (S.D. = 0.558) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานทักทายหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานด้วยสีหน้าที่ยิ้มแย้มและเสียงดังฟังชัดจนสร้างบรรยากาศให้ชวนน่าทำงานแก่คนในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 0.581) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานเข้าใจวัฒนธรรมการทักทายของญี่ปุ่นและยินดีปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D. = 0.579) อยู่ในระดับพอใจปานกลาง อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานใส่ใจและให้ความสำคัญต่อการทักทายตามวัฒนธรรมการทักทายของญี่ปุ่นและพยายามสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D. = 0.574) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานสามารถทักทายตามวัฒนธรรมการทักทายของญี่ปุ่นในแต่ละช่วงเวลาได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D. = 0.582) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.91 (S.D. = 0.485) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานเข้าใจวัฒนธรรมการทักทายของญี่ปุ่นและยินดีปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D. = 0.494) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานทักทายหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานด้วยสีหน้าที่ยิ้มแย้มและเสียงดังฟังชัดจนสร้างบรรยากาศให้ชวนน่าทำงานแก่คนในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.498) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานสามารถทักทายตามวัฒนธรรมการทักทายของญี่ปุ่นในแต่ละช่วงเวลาได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 4.89 (S.D. = 0.482) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 ผู้ฝึกงานใส่ใจและให้ความสำคัญต่อการทักทายตามวัฒนธรรมการทักทายของญี่ปุ่นและพยายามสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.516) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิค

ผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยสามารถแจกแจงข้อมูล วิเคราะห์ แปลผล และจัดลำดับได้ดังตารางที่ 53 พบว่า

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.68 (S.D. = 0.526)

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.93 (S.D. = 0.394)

ตารางที่ 53 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม

| คุณภาพการทำงาน (CLT) | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวเวียดนาม | | | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวไทย | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| ด้านคุณภาพงาน ค่าเฉลี่ยรวม | 3.68 | 0.526 | มาก | - | 3.93 | 0.394 | มาก | - |

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิค (CLT) เปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม ดังในตารางที่ 54 ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.68 (S.D. = 0.526) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผลลัพธ์ของงานที่ผู้ฝึกงานทำสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D. = 0.613) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผลลัพธ์ของงานที่ผู้ฝึกงานทำมีคุณภาพตามมาตรฐานขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.521) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D. = 0.627) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามกระบวนการและเกิดข้อผิดพลาดในระดับที่ต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D. = 0.620) อยู่ในระดับพอใจมาก

ระดับความคิดเห็นของนายจ้างญี่ปุ่นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.93 (S.D. = 0.394) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผลลัพธ์ของงานที่ผู้ฝึกงานทำมีคุณภาพตามมาตรฐานขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D. = 0.468) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผลลัพธ์ของงานที่ผู้ฝึกงานทำสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D. = 0.625) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.538) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามกระบวนการและเกิดข้อผิดพลาดในระดับที่ต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D. = 0.593) อยู่ในระดับพอใจมาก

ตารางที่ 54 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิค (CLT) ระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม

| คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิค (CLT) | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวไทย | | | | | | | | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานชาวเวียดนาม | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
| ผลลัพธ์ของงานที่ผู้ฝึกงานทำสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี | 52<br>9.30% | 314<br>56.17% | 193<br>34.53% | - | - | 3.75 | 0.613 | มาก | 1 | 62<br>11.09% | 406<br>72.63% | 91<br>16.28% | - | - | 3.95 | 0.521 | มาก | 2 |
| ผลลัพธ์ของงานที่ผู้ฝึกงานทำมีคุณภาพตามมาตรฐานขององค์กร | 49<br>8.77% | 286<br>51.16% | 224<br>40.07% | - | - | 3.69 | 0.625 | มาก | 2 | 61<br>10.91% | 437<br>78.18% | 61<br>10.91% | - | - | 4.00 | 0.468 | มาก | 1 |
| ผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย | 46<br>8.23% | 271<br>48.48% | 242<br>43.29% | - | - | 3.65 | 0.627 | มาก | 3 | 61<br>10.91% | 394<br>70.48% | 104<br>18.60% | - | - | 3.92 | 0.538 | มาก | 3 |
| ผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามกระบวนการและเกิดข้อผิดพลาดในระดับที่ต่ำ | 43<br>7.69% | 272<br>48.66% | 244<br>43.65% | - | - | 3.64 | 0.620 | มาก | 4 | 59<br>10.55% | 347<br>62.08% | 153<br>27.37% | - | - | 3.83 | 0.593 | มาก | 4 |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | | **3.68** | **0.526** | **มาก** | | **ค่าเฉลี่ยรวม** | | | | | **3.93** | **0.394** | **มาก** | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

**ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน**

ก่อนทำการทดสอบสมติฐานผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) โดยพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบว่าตัวแปรแต่ละตัวควรอยู่ในองค์ประกอบใด โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการตรวจสอบค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตั๋วแปรที่ได้มาตรฐานต้องมีค่า 0.50 หรือ มากกว่า จึงจะถือว่าเหมาะดี และหากค่าน้ำหนักมีค่า 0.70 หรือมากกว่า จะถือว่าดีมาก แฮร์; และคณะ (Hair; et al. 2014 : 618) แล้วจึงพิจารณาองค์ประกอบคัดเลือกเฉพาะตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) สูงสุดบนองค์ประกอบนั้น พิจารณาถึงจำนวนตัวแปรที่ร่วมกันชี้วัดค่าความแปรปรวนของแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป

จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อผู้ตามข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ในการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปที่มีความเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบมีตัวแปรดัมมี่ (Multiple Regression Analysis Model with Dummy Variables) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 55 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ

| ตัวแปร | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย | | | | | | | | | | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| (SKI) | SOC | BNS | BAA | RLA | ETS | NOR | COP | RPC | JPN | CMN | SOC | BNS | BAA | RLA | ETS | NOR | COP | RPC | JPN | CMN |
| SOC1 | .817 | | | | | | | | | | .969 | | | | | | | | | |
| SOC2 | .935 | | | | | | | | | | .994 | | | | | | | | | |
| SOC3 | .932 | | | | | | | | | | .970 | | | | | | | | | |
| SOC4 | .769 | | | | | | | | | | .995 | | | | | | | | | |
| BNS1 | | .953 | | | | | | | | | | .995 | | | | | | | | |
| BNS2 | | .949 | | | | | | | | | | .995 | | | | | | | | |
| BNS3 | | .939 | | | | | | | | | | .966 | | | | | | | | |
| BNS4 | | .941 | | | | | | | | | | .966 | | | | | | | | |
| BAA1 | | | .963 | | | | | | | | | | .972 | | | | | | | |
| BAA2 | | | .982 | | | | | | | | | | .974 | | | | | | | |
| BAA3 | | | .971 | | | | | | | | | | .952 | | | | | | | |
| BAA4 | | | .978 | | | | | | | | | | .962 | | | | | | | |
| RLA1 | | | | .929 | | | | | | | | | | .936 | | | | | | |
| RLA2 | | | | .940 | | | | | | | | | | .966 | | | | | | |
| RLA3 | | | | .965 | | | | | | | | | | .973 | | | | | | |
| RLA4 | | | | .950 | | | | | | | | | | .976 | | | | | | |
| ETS1 | | | | | .941 | | | | | | | | | | .875 | | | | | |
| ETS2 | | | | | .909 | | | | | | | | | | .875 | | | | | |
| ETS3 | | | | | .949 | | | | | | | | | | .889 | | | | | |
| ETS4 | | | | | .957 | | | | | | | | | | .897 | | | | | |

ตารางที่ 55 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (ต่อ)

| ตัวแปร | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย | | | | | | | | | | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| (SKI) | SOC | BNS | BAA | RLA | ETS | NOR | COP | RPC | JPN | CMN | SOC | BNS | BAA | RLA | ETS | NOR | COP | RPC | JPN | CMN |
| NOR1 | | | | | | .926 | | | | | | | | | | .913 | | | | |
| NOR2 | | | | | | .952 | | | | | | | | | | .929 | | | | |
| NOR3 | | | | | | .956 | | | | | | | | | | .882 | | | | |
| NOR4 | | | | | | .928 | | | | | | | | | | .834 | | | | |
| COP1 | | | | | | | .959 | | | | | | | | | | .859 | | | |
| COP2 | | | | | | | .943 | | | | | | | | | | .878 | | | |
| COP3 | | | | | | | .955 | | | | | | | | | | .825 | | | |
| COP4 | | | | | | | .883 | | | | | | | | | | .834 | | | |
| RPC1 | | | | | | | | .889 | | | | | | | | | | .925 | | |
| RPC2 | | | | | | | | .926 | | | | | | | | | | .946 | | |
| RPC3 | | | | | | | | .943 | | | | | | | | | | .937 | | |
| RPC4 | | | | | | | | .938 | | | | | | | | | | .943 | | |
| JPN1 | | | | | | | | | .878 | | | | | | | | | | .785 | |
| JPN2 | | | | | | | | | .855 | | | | | | | | | | .804 | |
| JPN3 | | | | | | | | | .913 | | | | | | | | | | .845 | |
| JPN4 | | | | | | | | | .893 | | | | | | | | | | .810 | |
| CMN1 | | | | | | | | | | .904 | | | | | | | | | | .865 |
| CMN2 | | | | | | | | | | .907 | | | | | | | | | | .901 |
| CMN3 | | | | | | | | | | .940 | | | | | | | | | | .941 |
| CMN4 | | | | | | | | | | .931 | | | | | | | | | | .919 |

จากตารางที่ 55 ตัวแปรทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการทั้ง 40 ตัวแปร สามารถแบ่งองค์ประกอบได้ 10 องค์ประกอบ องค์ประกอบละ 4 ตัวแปร โดยรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

องค์ประกอบที่ 1 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ SOC1-SOC4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.769-0.935 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"ความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย"**

องค์ประกอบที่ 2 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ BNS1-BNS4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.939-0.953 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"ความร่าเริง"**

องค์ประกอบที่ 3 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ BAA1-BAA4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.963-0.982 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"ความรู้พื้นฐานทางวิชาการ"**

องค์ประกอบที่ 4 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ RLA1-RLA4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.929-0.965 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"ความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ"**

องค์ประกอบที่ 5 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ ETS1-ETS4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.909-0.957 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"ความกระตือรือร้นในการทำงาน"**

องค์ประกอบที่ 6 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ NOR1-NOR4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.926-0.956 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"สามัญสำนึกที่ดี"**

องค์ประกอบที่ 7 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ COP1-COP4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.883-0.959 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"การให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ"**

องค์ประกอบที่ 8 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ RPC1-RPC4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.889-0.943 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"ความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี"**

องค์ประกอบที่ 9 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ JAP1-JAP4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.855-0.913 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"ทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน"**

องค์ประกอบที่ 10 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ CMN1-CMN4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.904-0.940 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"ทักษะการสื่อสาร"**

ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

องค์ประกอบที่ 1 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ SOC1-SOC4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.969-0.995 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"ความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย"**

องค์ประกอบที่ 2 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ BNS1-BNS4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.966-0.995 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"ความร่าเริง"**

องค์ประกอบที่ 3 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ BAA1-BAA4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.952-0.974 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"ความรู้พื้นฐานทางวิชาการ"**

องค์ประกอบที่ 4 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ RLA1-RLA4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.936-0.976 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"ความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ"**

องค์ประกอบที่ 5 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ ETS1-ETS4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.875-0.897 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"ความกระตือรือร้นในการทำงาน"**

องค์ประกอบที่ 6 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ NOR1-NOR4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.834-0.929 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"สามัญสำนึกที่ดี"**

องค์ประกอบที่ 7 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ COP1-COP4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.825-0.878 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"การให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ"**

องค์ประกอบที่ 8 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ RPC1-RPC4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.925-0.946 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"ความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี"**

องค์ประกอบที่ 9 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ JAP1-JAP4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.785-0.845 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"ทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน"**

องค์ประกอบที่ 10 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ CMN1-CMN4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.865-0.941 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"ทักษะการสื่อสาร"**

ตารางที่ 56 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น

| ตัวแปร (JWC) | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย | | | | | | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | HRS | AST | TEM | 5SS | PTL | KCR | HRS | AST | TEM | 5SS | PTL | KCR |
| HRS1 | .912 | | | | | | .962 | | | | | |
| HRS2 | .949 | | | | | | .962 | | | | | |
| HRS3 | .969 | | | | | | .971 | | | | | |
| HRS4 | .967 | | | | | | .966 | | | | | |
| AST1 | | .931 | | | | | | .984 | | | | |
| AST2 | | .975 | | | | | | .977 | | | | |
| AST3 | | .968 | | | | | | .958 | | | | |
| AST4 | | .982 | | | | | | .979 | | | | |

ตารางที่ 56 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (ต่อ)

| ตัวแปร (JWC) | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย | | | | | | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | HRS | AST | TEM | 5SS | PTL | KCR | HRS | AST | TEM | 5SS | PTL | KCR |
| TEM1 | | | .950 | | | | | | .882 | | | |
| TEM2 | | | .942 | | | | | | .896 | | | |
| TEM3 | | | .963 | | | | | | .925 | | | |
| TEM4 | | | .955 | | | | | | .881 | | | |
| 5SS1 | | | | .966 | | | | | | .910 | | |
| 5SS2 | | | | .959 | | | | | | .937 | | |
| 5SS3 | | | | .980 | | | | | | .951 | | |
| 5SS4 | | | | .975 | | | | | | .911 | | |
| PTL1 | | | | | .970 | | | | | | .924 | |
| PTL2 | | | | | .970 | | | | | | .896 | |
| PTL3 | | | | | .981 | | | | | | .938 | |
| PTL4 | | | | | .971 | | | | | | .853 | |
| KCR1 | | | | | | .959 | | | | | | .911 |
| KCR2 | | | | | | .975 | | | | | | .930 |
| KCR3 | | | | | | .968 | | | | | | .963 |
| KCR4 | | | | | | .976 | | | | | | .970 |

จากตารางที่ 56 ตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นทั้ง 24 ตัวแปร สามารถแบ่งองค์ประกอบได้ 6 องค์ประกอบ องค์ประกอบละ 4 ตัวแปร โดยรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบดังนี้

<u>ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย</u>

องค์ประกอบที่ 1 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ HRS1-HRS4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.912-0.969 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ"**

องค์ประกอบที่ 2 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ AST1-AST4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.931-0.982 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"การทักทาย"**

องค์ประกอบที่ 3 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ TEM1-TEM4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.963-0.955 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"การทำงานเป็นทีม"**

องค์ประกอบที่ 4 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ 5SS1-5SS4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.959-0.980 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"การจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส"**

องค์ประกอบที่ 5 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ PTL1-PTL4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.970-0.981 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"การตรงต่อเวลา"**

องค์ประกอบที่ 6 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ KCR1-KCR4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.959-0.976 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"ความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบ"**

ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

องค์ประกอบที่ 1 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ HRS1-HRS4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.962-0.971 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ"**

องค์ประกอบที่ 2 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ AST1-AST4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.958-0.984 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"การทักทาย"**

องค์ประกอบที่ 3 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ TEM1-TEM4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.811-0.925 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"การทำงานเป็นทีม"**

องค์ประกอบที่ 4 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ 5SS1-5SS4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.910-0.951 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"การจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส"**

องค์ประกอบที่ 5 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ PTL1-PTL4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.970-0.981 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"การตรงต่อเวลา"**

องค์ประกอบที่ 6 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ KCR1-KCR4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.911-0.970 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **"ความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบ"**

การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น (Data Screening)

ก่อนที่จะวิเคราะห์ข้อมูลทำการตรวจสอบหรือกลั่นกรองข้อมูล ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูลสูญหาย (Missing Data) กรณีที่ข้อมูลสูญหายจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เมทริกซ์แปรปรวนและค่าแปรปรวนรวมเป็นเมทริกซ์ที่ไม่เป็นบวกแน่นอน Non-Positive Definite : NPD จะทำให้ไม่สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ กัลยา วาณิชย์บัญชา (2562 : 93-94) จากการตรวจสอบผู้วิจัยไม่พบข้อมูลสูญหาย

2. การวิเคราะห์การแจกแจงข้อมูลแบบปกติ (Normally Distribute Test) ผลการวิเคราะห์นี้เป็นผลการตรวจสอบการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรก่อนทำการวิเคราะห์ โดยการทดสอบความปกติของข้อมูล (Normality) สามารถวัดได้จากค่าสถิติ Skewness (SK : การกระจายที่สมมาตร) และค่า Kurtosis (KU : ความสูงของการกระจาย) เพื่อให้สามารถสรุปได้ว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัยมีการแจกแจกแบบปกติหรือไม่ ซึ่งค่าความเบ้ (Skewness) อยู่ระหว่าง -3 ถึง +3 กัลยา วาณิชย์บัญชา (2556) โดยถ้าตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงปกติ SK จะเท่ากับศูนย์ (SK = 0) แสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ถ้าตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงโก้งในลักษณะเบ้ซ้าย SK จะมีค่าความเบ้เป็นลบ (SK < 0) หรือข้อมูลของตัวแปรส่วนใหญ่จะมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูง และถ้าตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงโค้งในลักษณะ เบ้ขวา SK จะมีค่าความเบ้เป็นบวก (SK > 0) หรือข้อมูลของตัวแปรส่วนใหญ่จะมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำ ศิริชัย กาญจนวาสี (2545) และค่าความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง -10 ถึง +10 แสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ และหากค่าเฉลี่ย KU มีค่าความโด่ง (Kurtosis) > 10 แสดงว่ามีปัญหา และถ้าค่าความโด่ง (Kurtosis) > 20 ปัญหาจะรุนแรงมากขึ้น คลาย (Kline. 2011 : 63) โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังตารางที่ 57

ตารางที่ 57 การตรวจสอบการแจงแจงแบบปกติของข้อมูลของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนาม

| การตรวจสอบการแจงแจงข้อมูลของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย | | | | | | | | การตรวจสอบการแจงแจงข้อมูลของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ตัวแปร | Mean | Median | Mode | S.D. | Variance | SK | KU | ตัวแปร | Mean | Median | Mode | S.D. | Variance | SK | KU |
| **ตัวแปรต้น ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (SKI)** | | | | | | | | **ตัวแปรต้น ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (SKI)** | | | | | | | |
| SOC | 3.69 | 3.75 | 4.00 | 0.499 | 0.249 | 0.426 | -0.152 | SOC | 3.77 | 3.75 | 3.50 | 0.401 | 0.161 | 0.626 | 0.917 |
| BNS | 3.68 | 4.00 | 4.00 | 0.549 | 0.301 | 0.280 | -0.348 | COP | 3.86 | 4.00 | 4.00 | 0.433 | 0.187 | 0.471 | 1.403 |
| BAA | 3.45 | 3.00 | 3.00 | 0.568 | 0.323 | 0.919 | -0.025 | BNS | 3.79 | 3.75 | 4.00 | 0.409 | 0.167 | 0.563 | 0.920 |
| RLA | 3.42 | 3.00 | 3.00 | 0.555 | 0.308 | 1.187 | 0.688 | RLA | 3.91 | 4.00 | 4.00 | 0.462 | 0.213 | -0.177 | 1.309 |
| ETS | 3.40 | 3.00 | 3.00 | 0.522 | 0.272 | 1.020 | 0.103 | NOR | 3.88 | 4.00 | 4.00 | 0.458 | 0.210 | 0.337 | 1.099 |
| NOR | 3.39 | 3.00 | 3.00 | 0.536 | 0.287 | 1.233 | 0.826 | BAA | 3.89 | 4.00 | 4.00 | 0.490 | 0.240 | -0.181 | 0.659 |
| COP | 3.39 | 3.00 | 3.00 | 0.522 | 0.273 | 1.105 | 0.334 | CMN | 3.86 | 4.00 | 4.00 | 0.496 | 0.246 | 0.229 | 0.536 |
| RPC | 3.37 | 3.00 | 3.00 | 0.520 | 0.270 | 1.291 | 0.943 | RPC | 3.87 | 4.00 | 4.00 | 0.470 | 0.221 | -0.046 | 0.887 |
| JPN | 3.37 | 3.00 | 3.00 | 0.518 | 0.268 | 1.487 | 1.415 | ETS | 3.85 | 4.00 | 4.00 | 0.440 | 0.194 | -0.060 | 1.046 |
| CMN | 3.35 | 3.00 | 3.00 | 0.560 | 0.256 | 1.291 | 0.668 | JAP | 3.89 | 4.00 | 4.00 | 0.434 | 0.188 | 0.759 | 1.390 |
| **ตัวแปรต้น วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (JWC)** | | | | | | | | **ตัวแปรต้น วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (JWC)** | | | | | | | |
| PTL | 3.55 | 3.50 | 3.00 | 0.568 | 0.323 | 0.557 | -0.493 | PTL | 3.85 | 4.00 | 4.00 | 0.423 | 0.179 | -0.083 | 1.452 |
| TEM | 3.46 | 3.00 | 3.00 | 0.532 | 0.283 | 0.700 | -0.592 | TEM | 3.84 | 4.00 | 4.00 | 0.447 | 0.200 | 0.034 | 1.077 |
| 5SS | 3.42 | 3.00 | 3.00 | 0.552 | 0.305 | 1.045 | 0.226 | 5SS | 3.86 | 4.00 | 4.00 | 0.438 | 0.192 | -0.160 | 1.298 |
| HRS | 3.38 | 3.00 | 3.00 | 0.501 | 0.251 | 0.914 | -0.217 | HRS | 3.99 | 4.00 | 4.00 | 0.452 | 0.204 | 0.117 | 1.725 |
| KCR | 3.44 | 3.00 | 3.00 | 0.592 | 0.350 | 1.127 | 0.358 | KCR | 3.88 | 4.00 | 4.00 | 0.455 | 0.207 | -0.250 | 1.036 |
| AST | 3.38 | 3.00 | 3.00 | 0.558 | 0.321 | 1.330 | 0.931 | AST | 3.91 | 4.00 | 4.00 | 0.485 | 0.235 | -0.209 | 0.857 |

ตารางที่ 57 การตรวจสอบการแจงแจงแบบปกติของข้อมูลของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนาม (ต่อ)

| การตรวจสอบการแจงแจงข้อมูลของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย | | | | | | | | การตรวจสอบการแจงแจงข้อมูลของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **ตัวแปร** | **Mean** | **Median** | **Mode** | **S.D.** | **Variance** | **SK** | **KU** | **ตัวแปร** | **Mean** | **Median** | **Mode** | **S.D.** | **Variance** | **SK** | **KU** |
| **ตัวแปรตาม คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิค (CLT)** | | | | | | | | **ตัวแปรตาม คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิค (CLT)** | | | | | | | |
| CLT | 3.68 | 3.75 | 3.25 | 0.526 | 0.277 | 0.866 | 0.250 | CLT | 3.93 | 3.75 | 3.75 | 0.394 | 0.155 | 1.835 | 2.945 |
| **ตัวแปรควบคุม คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรม (IDT)** | | | | | | | | **ตัวแปรควบคุม คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรม (IDT)** | | | | | | | |
| IDT1 | 0.44 | 0.00 | 0.00 | 0.497 | 0.247 | 0.249 | -1.945 | IDT1 | 0.44 | 0.00 | 0.00 | 0.497 | 0.247 | 0.249 | -1.945 |
| IDT2 | 0.40 | 0.00 | 0.00 | 0.491 | 0.241 | 0.391 | -1.854 | IDT2 | 0.40 | 0.00 | 0.00 | 0.491 | 0.241 | 0.391 | -1.854 |
| IDT3 | 0.16 | 0.00 | 0.00 | 0.365 | 0.133 | 1.886 | 1.564 | IDT3 | 0.16 | 0.00 | 0.00 | 0.365 | 0.133 | 1.886 | 1.564 |

จากตารางที่ 57 การตรวจสอบการแจงแจงแบบปกติของข้อมูลของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนาม พบว่า

ผลการทดสอบความปกติของข้อมูล (Normality) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

ผลการทดสอบการแจกแจงของข้อมูล ตัวแปรทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (SKI) จำนวน 10 ตัวแปร วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (JWC) 6 ตัวแปร ตัวแปรคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิค (CLT) 1 ตัวแปร และตัวแปรควบคุม คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรม (IDT) 3 ตัวแปร รวมทั้งสิ้น 20 ตัวแปร ค่าการกระจายที่สมมาตร (Skewness: SK) หรือค่าความเบ้มีค่า 0.280 ถึง 1.487 และค่าความสูงของการกระจาย (Kurtosis : KU) หรือค่าความโด่งมีค่า -0.592 ถึง 1.564 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรทั้งหมด 20 ตัวมีการกระจายของข้อมูลแบบปกติ

ผลการทดสอบความปกติของข้อมูล (Normality) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

ผลการทดสอบการแจกแจงของข้อมูล ตัวแปรทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (SKI) จำนวน 10 ตัวแปร วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (JWC) 6 ตัวแปร ตัวแปรคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิค (CLT) 1 ตัวแปร และตัวแปรควบคุม คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรม (IDT) 3 ตัวแปร รวมทั้งสิ้น 20 ตัวแปร ค่าการกระจายที่สมมาตร (Skewness : SK) หรือค่าความเบ้มีค่า -0.250 ถึง 1.835 และค่าความสูงของการกระจาย (Kurtosis : KU) หรือค่าความโด่งมีค่า 0.536 ถึง 2.945 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรทั้งหมด 20 ตัวมีการกระจายของข้อมูลแบบปกติ

**ผลการทดสอบสมมติฐาน**

เนื่องจากการทดสอบสมติฐานที่ 1 และ 2 ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) และการทดสอบสมติฐานที่ 3 ถึง 4 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Regression Analysis : MRA) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Dependent Variable) หนึ่งตัวแปร กับตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป ซึ่งเงื่อนไขของทั้ง 2 สถิติคือข้อมูลต้องมีการแจกแจงปกติ แต่ด้วยกลุ่มตัวอย่างในอุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ และอุตสาหกรรมเกษตร มีจำนวนน้อยและแตกต่างจาก อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ และอุตสาหกรรมก่อสร้างเกินไป จากทฤษฎี Central Limit Theorem (CLT) ในการประมาณการแจกแจงของค่าเฉลี่ยตัวอย่างด้วยการแจกแจงแบบปกติกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่พอ กล่าวคือ $n \geq 30$ ดังนั้น เพื่อป้องกันปัญหาข้อจำกัดในเรื่องตัวอย่างที่มีขนาดเล็กเกินไปและข้อมูลไม่เป็นไปตามที่ข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการรวมกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร จำนวน 39 คน อุตสาหกรรมเกษตรกรรม จำนวน 22 คน อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ จำนวน 16 คน และ

อุตสาหกรรมสิ่งทอ จำนวน 11 คน เข้าด้วยกัน รวมเป็น 88 คน และใช้ชื่อว่า “อุตสาหกรรมอื่นๆ” (Douglas; William; and Samuel. 2005 : 273)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 2

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอเพื่อทดสอบสมมติฐานการที่ 1 และ 2 ที่ว่า

สมมติฐานที่1 คุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการระหว่างผู้ฝึกงานชาวไทยกับเวียดนามแตกต่างกัน

สมมติฐานที่2 คุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นระหว่างผู้ฝึกงานชาวไทยกับเวียดนามแตกต่างกัน

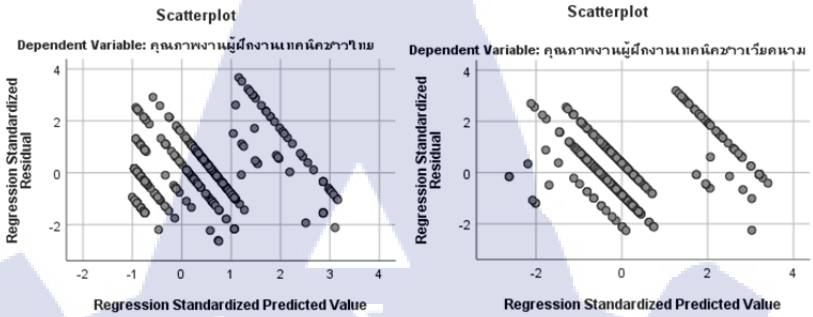
โดยการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปที่มีความเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนในตาราง Homogeneity of Variances ถ้าพบความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนแตกต่างกันจะทดสอบความแตกต่างด้วย Welch’stest ซึ่งเป็นตัวทดสอบที่มีความแกร่งต่อการฝ่าฝืนข้อสมมติเกี่ยวกับลักษณะการแจกแจงของประชากรที่ไม่เป็นปรกติ สายชล สินสมบูรณ์ทอง (2561 : 921) กรณีที่ค่าความแปรปรวนเท่ากันจะใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) และใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett’s T3 กรณีที่ค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

การทดสอบคุณสมบัติของตัวแปร

ก่อนการตรวจสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณสมบัติของตัวแปร ดังนี้

<u>คุณสมบัติของความคลาดเคลื่อน</u>

1. ค่าความแปรปรวนคงที่




รูปที่ 12 กราฟความแปรปรวนของทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม

จากรูปที่ 12 พบว่า ดูจาก Scatterplot จะเห็นจุดที่ปรากฏในกราฟทั้งส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนามลักษณะเป็นแผ่นแบนด์ (Band) ลาดจากซ้ายไปขวา ไม่กอดเป็นก้อน แสดงว่าความแปรปรวนมีค่าคงที่

2. ค่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) โดยพิจารณาจากค่าสถิติ Durbin-Watson ทดสอบ แต่สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยไม่ได้นำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา เนื่องจากการตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันของค่าคลาดเคลื่อน จะตรวจต่อเมื่อข้อมูลมีเวลาเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่กรณีที่ข้อมูลเป็นภาคตัดขวางไม่ต้องทำการทดสอบ (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2562 : 309)

3. การทดสอบความแปรปรวนของข้อมูล (Test of Variance) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อใช้ในการทดสอบการกระจายของข้อมูลแต่ละกลุ่มในรูปของความแปรปรวนว่าแต่ละกลุ่มมีความเหมือนกันหรือไม่ (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2556 : 135)

ตารางที่ 58 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนามแต่ละด้าน

| Test of Homogeneity of Variance | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคไทย | | | ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคเวียดนาม | | |
| ตัวแปร (SKI) | ลักษณะอุตสาหกรรม | | ตัวแปร (SKI) | ลักษณะอุตสาหกรรม | |
| | Levene Statistic | Sig. | | Levene Statistic | Sig. |
| SOC | 7.893 | .000** | RLA | 3.416 | .034* |
| BNS | 18.968 | .000** | BAA | 3.432 | .033* |
| CMN | 40.874 | .000** | JPN | 5.437 | .005** |
| JPN | 47.927 | .000** | ETS | 10.648 | .000** |
| BAA | 49.308 | .000** | SOC | 11.036 | .000** |
| RLA | 53.368 | .000** | BNS | 16.738 | .000** |
| ETS | 53.517 | .000** | RPC | 44.488 | .000** |
| RPC | 55.932 | .000** | COP | 47.947 | .000** |
| COP | 64.656 | .000** | CMN | 48.824 | .000** |
| NOR | 66.431 | .000** | NOR | 61.532 | .000** |

**หมายเหตุ :** **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 58 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนาม โดยรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

<u>ความแปรปรวนของคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย</u>

ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านความร่าเริง (BNS) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) มีค่า Sig.เท่ากับ 0.000 ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า ความแปรปรวนของคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่น

ได้ง่าย (SOC) ด้านความร่าเริง (BNS) ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) และด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้สถิติ Welch-Test ในกาทดสอบสมมติฐาน

ความแปรปรวนของคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.034 ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.033 ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านความร่าเริง (BNS) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) มีค่า Sig.เท่ากับ 0.000 ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า ความแปรปรวนของคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) ด้านความร่าเริง (BNS) ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) และด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้สถิติ Welch-Test ในกาทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 59 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนามแต่ละด้าน

| **Test of Homogeneity of Variance** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคไทย** | | | **ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคเวียดนาม** | | |
| **ตัวแปร** | **ลักษณะอุตสาหกรรม** | | **ตัวแปร** | **ลักษณะอุตสาหกรรม** | |
| **(JWC)** | **Levene Statistic** | **Sig.** | **(JWC)** | **Levene Statistic** | **Sig.** |
| HRS | 12.128 | .000** | AST | 7.133 | .001** |
| PTL | 39.324 | .000** | HRS | 17.115 | .000** |

ตารางที่ 59 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนามแต่ละด้าน (ต่อ)

| Test of Homogeneity of Variance | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคไทย | | | ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคเวียดนาม | | |
| ตัวแปร (JWC) | ลักษณะอุตสาหกรรม | | ตัวแปร (JWC) | ลักษณะอุตสาหกรรม | |
| | Levene Statistic | Sig. | | Levene Statistic | Sig. |
| AST | 45.538 | .000** | KCR | 155.698 | .000** |
| 5SS | 46.307 | .000** | PTL | 42.781 | .000** |
| KCR | 47.250 | .000** | 5SS | 1.636 | .196 |
| TEM | 48.023 | .000** | TEM | 10.188 | .000** |

**หมายเหตุ :** **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 59 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนามโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

<u>ความแปรปรวนของคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย</u>

ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านการทักทาย (AST) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) มีค่า Sig.เท่ากับ 0.000 และด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า ความแปรปรวนของคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) ด้านการทักทาย (AST) ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) และด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้สถิติ Welch-Test ในกาทดสอบสมมติฐาน

ความแปรปรวนของคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.169 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) จึงสรุปได้ว่า ความแปรปรวนของคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ One-way Analysis of Variance ในการทดสอบสมมติฐาน

ในส่วนของค่าความแปรปรวนของวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทักทาย (AST) มีค่า Sig.เท่ากับ 0.001 ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยโฮเรนโซ (HRS) มีค่า Sig.เท่ากับ 0.000 ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) มีค่า Sig.เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า ความแปรปรวนของคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ด้านการทักทาย (AST) ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยโฮเรนโซ (HRS) ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) และด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้สถิติ Welch-Test ในกาทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

1.1 ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

สมมติฐานสำหรับในการวิจัย

$H_0$ : คุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานชาวไทยไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : มีอย่างน้อย 2 กลุ่มอุตสาหกรรมที่มีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 60 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกัน (Welch-Test)

| ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ | ลักษณะอุตสาหกรรม | N | $\bar{X}$ | S.D. | F | Sig (2-tailed) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านความเป็นกันเอง มนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.64 | 0.406 | 41.317 | 0.000** |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.56 | 0.497 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 4.13 | 0.506 | | |

ตารางที่ 60 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกัน (Welch-Test) (ต่อ)

| ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ | ลักษณะอุตสาหกรรม | N | $\bar{X}$ | S.D. | F | Sig (2-tailed) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านความร่าเริง (BNS) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.62 | 0.454 | 31.433 | 0.000** |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.59 | 0.574 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 4.10 | 0.542 | | |
| ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.29 | 0.432 | 8.970 | 0.000** |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.30 | 0.461 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 3.62 | 0.694 | | |
| ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.33 | 0.446 | 8.046 | 0.000** |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.30 | 0.444 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 3.64 | 0.749 | | |
| ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.43 | 0.498 | 4.067 | 0.018* |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.40 | 0.513 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 3.66 | 0.800 | | |
| ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.39 | 0.500 | 7.038 | 0.001** |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.34 | 0.464 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 3.68 | 0.796 | | |
| ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.33 | 0.431 | 6.393 | 0.002** |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.38 | 0.491 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 3.63 | 0.733 | | |
| ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.30 | 0.427 | 9.952 | 0.000** |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.35 | 0.469 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 3.67 | 0.739 | | |
| ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.29 | 0.406 | 10.181 | 0.000** |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.39 | 0.504 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 3.64 | 0.736 | | |
| ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.32 | 0.417 | 7.106 | 0.001** |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.37 | 0.503 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 3.64 | 0.787 | | |

**หมายเหตุ :** **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 60 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย โดยใช้สถิติการทดสอบ Welch-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความร่าเริง (BNS) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความร่าเริง (BNS) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.018 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิค

ต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.002 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 58 เมื่อพบความแตกต่างจะใช้การทดสอบด้วยวิธี Dunnett's T3

ตารางที่ 61 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.56** | **4.13** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.64 | 0.075<br>(0.212) | -0.486<br>(0.000**) | (1,3)<br>(2,3) |
| ก่อสร้าง | 3.56 | | -0.561<br>(0.000**) | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 61 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.486 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.561 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 62 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความร่าเริง (BNS) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.59** | **4.10** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.62 | 0.027<br>(0.924) | -0.483<br>(0.000**) | (1,3)<br>(2,3) |
| ก่อสร้าง | 3.59 | | -0.510<br>(0.000**) | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 62 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความร่าเริง (BNS) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความร่าเริง (BNS) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.483 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความร่าเริง (BNS) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.510 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 63 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่นๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.30** | **3.62** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.29 | -0.013<br>(0.984) | -0.331<br>(0.000**) | (1,3) |
| ก่อสร้าง | 3.30 | | -0.317<br>(0.000**) | (2,3) |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 63 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.331 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.317 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 64 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.30** | **3.64** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.33 | 0.026<br>(0.889) | -0.314<br>(0.001**) | (1,3)<br>(2,3) |
| ก่อสร้าง | 3.30 | | -0.341<br>(0.000**) | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 64 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.314 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.341 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 65 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.40** | **3.66** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.43 | 0.029<br>(0.895) | -0.233<br>(0.035*) | (1,3)<br>(2,3) |
| ก่อสร้าง | 3.40 | | -0.262<br>(0.015*) | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 65 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.233 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.262 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 66 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.34** | **3.68** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.39 | 0.055<br>(0.512) | -0.282<br>(0.007**) | (1,3) |
| ก่อสร้าง | 3.34 | | -0.338<br>(0.001**) | (2,3) |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 66 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.282 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.338 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 67 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.38** | **3.63** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.33 | -0.048<br>(0.599) | -0.295<br>(0.002**) | (1,3)<br>(2,3) |
| ก่อสร้าง | 3.38 | | -0.247<br>(0.012*) | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 67 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.295 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.247 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 68 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.35** | **3.67** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.30 | -0.050<br>(0.535) | -0.372<br>(0.000**) | (1,3)<br>(2,3) |
| ก่อสร้าง | 3.35 | | -0.321<br>(0.001**) | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 68 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.372 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.321 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 69 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.39** | **3.64** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.29 | -0.103<br>(0.045*) | -0.347<br>(0.000**) | (1,2)<br>(1,3)<br>(2,3) |
| ก่อสร้าง | 3.39 | | -0.244<br>(0.015*) | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 69 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.103 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.347 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.244 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 70 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.37** | **3.64** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.32 | -0.057<br>(0.461) | -0.328<br>(0.001**) | (1,3)<br>(2,3) |
| ก่อสร้าง | 3.37 | | -0.271<br>(0.010*) | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 70 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) พบว่ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.328 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.271 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

สมมติฐานสำหรับในการวิจัย

$H_0$ : คุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานชาวเวียดนามไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : มีอย่างน้อย 2 กลุ่มอุตสาหกรรมที่มีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามแตกต่างกัน

ตารางที่ 71 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกัน (Welch-Test)

| ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ | ลักษณะอุตสาหกรรม | N | $\bar{X}$ | S.D. | F | Sig (2-tailed) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.86 | 0.418 | 3.416 | 0.034* |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.87 | 0.450 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 4.18 | 0.516 | | |
| ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.83 | 0.450 | 3.432 | 0.033* |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.87 | 0.472 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 4.09 | 0.588 | | |
| ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.86 | 0.384 | 5.437 | 0.005** |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.82 | 0.415 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 4.17 | 0.502 | | |
| ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.72 | 0.411 | 10.648 | 0.000** |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.91 | 0.372 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 4.07 | 0.553 | | |
| ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.76 | 0.336 | 11.036 | 0.000** |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.68 | 0.355 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 4.05 | 0.536 | | |
| ด้านความร่าเริง (BNS) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.76 | 0.318 | 16.738 | 0.000** |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.70 | 0.383 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 4.08 | 0.545 | | |
| ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.70 | 0.472 | 44.488 | 0.000** |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.95 | 0.343 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 4.14 | 0.558 | | |
| ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.63 | 0.317 | 47.947 | 0.000** |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.99 | 0.332 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 4.16 | 0.600 | | |
| ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.60 | 0.453 | 48.824 | 0.000** |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.99 | 0.362 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 4.23 | 0.538 | | |
| ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.65 | 0.403 | 61.532 | 0.000** |
| | ก่อสร้าง | 226 | 4.00 | 0.328 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 4.22 | 0.562 | | |

**หมายเหตุ :** **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 71 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ โดยใช้สถิติการทดสอบ Welch-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.034 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.033 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.005 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความร่าเริง (BNS) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความร่าเริง (BNS) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 58 เมื่อพบความแตกต่างจะใช้การทดสอบด้วยวิธี Dunnett's T3

ตารางที่ 72 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.87** | **4.18** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.86 | -0.010<br>(0.992) | -0.328<br>(0.000**) | (1,3) |
| ก่อสร้าง | 3.87 | | -0.317<br>(0.000**) | (2,3) |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 72 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.328 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.317 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 73 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.87** | **4.09** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.83 | -0.045<br>(0.638) | -0.260<br>(0.001**) | (1,3) |
| ก่อสร้าง | 3.87 | | -0.214<br>(0.008**) | (2,3) |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 73 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.260 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.214 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 74 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.82** | **4.17** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.86 | 0.031<br>(0.786) | -0.315<br>(0.000**) | (1,3) |
| ก่อสร้าง | 3.82 | | -0.346<br>(0.000**) | (2,3) |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 74 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.315 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.346 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 75 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.91** | **4.07** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.72 | -0.191<br>(0.000**) | -0.348<br>(0.000**) | (1,2)<br>(1,3)<br>(2,3) |
| ก่อสร้าง | 3.91 | | -0.157<br>(0.045*) | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 75 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.191 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.348 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.157 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 76 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.68** | **4.05** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.76 | 0.080<br>(0.037*) | -0.291<br>(0.000**) | (1,2)<br>(1,3)<br>(2,3) |
| ก่อสร้าง | 3.68 | | -0.371<br>(0.000**) | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 76 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) มากกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.080 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.291 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.371 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 77 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความร่าเริง (BNS) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.70** | **4.08** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.76 | 0.065<br>(0.131) | -0.319<br>(0.000**) | (1,3)<br>(2,3) |
| ก่อสร้าง | 3.70 | | -0.384<br>(0.000**) | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 77 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความร่าเริง (BNS) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความร่าเริง (BNS) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.319 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความร่าเริง (BNS) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.384 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 78 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.95** | **4.14** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.70 | -0.255<br>(0.000**) | -0.446<br>(0.000**) | (1,2)<br>(1,3)<br>(2,3) |
| ก่อสร้าง | 3.95 | | -0.191<br>(0.010**) | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 78 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.255 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.446 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.191 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 79 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.99** | **4.16** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.63 | -0.353 (0.000**) | -0.524 (0.000**) | (1,2) (1,3) (2,3) |
| ก่อสร้าง | 3.99 | | -0.171 (0.038*) | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 79 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.353 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.524 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.171 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 80 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.99** | **4.23** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.60 | -0.392 (0.000**) | -0.628 (0.000**) | (1,2) (1,3) (2,3) |
| ก่อสร้าง | 3.99 | | -0.236 (0.001*) | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 80 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) พบว่ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.392 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.628 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.236 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 81 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **4.00** | **4.22** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.65 | -0.347<br>(0.000**) | -0.562<br>(0.000**) | (1,2)<br>(1,3)<br>(2,3) |
| ก่อสร้าง | 4.00 | | -0.215<br>(0.003*) | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 81 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) พบว่ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.347 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.562 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.215 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

2.1 ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

สมมติฐานสำหรับในการวิจัย

$H_0$ : คุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านทักษะวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานชาวไทยไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : มีอย่างน้อย 2 กลุ่มอุตสาหกรรมที่มีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 82 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกัน (Welch-Test)

| วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น | ลักษณะอุตสาหกรรม | N | $\bar{X}$ | S.D. | F | Sig (2-tailed) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.54 | 0.506 | 2.273 | 0.106 |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.50 | 0.526 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 3.69 | 0.780 | | |
| ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.33 | 0.476 | 3.946 | 0.021* |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.38 | 0.478 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 3.53 | 0.592 | | |
| ด้านการทักทาย (AST) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.31 | 0.460 | 8.955 | 0.000** |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.34 | 0.508 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 3.68 | 0.789 | | |
| ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.33 | 0.464 | 8.078 | 0.000** |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.40 | 0.505 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 3.68 | 0.774 | | |
| ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น (KCR) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.38 | 0.492 | 5.326 | 0.006* |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.40 | 0.555 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 3.69 | 0.833 | | |

ตารางที่ 82 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกัน (Welch-Test) (ต่อ)

| วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น | ลักษณะอุตสาหกรรม | N | $\bar{X}$ | S.D. | F | Sig (2-tailed) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.42 | 0.458 | 4.202 | 0.016* |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.42 | 0.506 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 3.65 | 0.720 | | |

**หมายเหตุ :** ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 82 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น โดยใช้สถิติการทดสอบ Welch-Test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) ไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.106 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) ไม่แตกต่างกัน

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.021 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทักทาย (AST) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทักทาย (AST) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบ

ญี่ปุ่น ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น (KCR) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น (KCR) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.016 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 59 เมื่อพบความแตกต่างจะใช้การทดสอบด้วยวิธี Dunnett's T3

ตารางที่ 83 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.38** | **3.53** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.33 | -0.054<br>(0.521) | -0.195<br>(0.018*) | (1,3) |
| ก่อสร้าง | 3.38 | | -0.141<br>(0.139) | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 83 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 1 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการ โฮเรนโซ (HRS) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.195 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 84 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทักทาย (AST) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.34** | **3.68** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.31 | -0.035<br>(0.824) | -0.378<br>(0.000**) | (1,3)<br>(2,3) |
| ก่อสร้าง | 3.34 | | -0.343<br>(0.001**) | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 84 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทักทาย (AST) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทักทาย (AST) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.378 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทักทาย (AST) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.343 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 85 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.40** | **3.68** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.33 | -0.064<br>(0.400) | -0.350<br>(0.000**) | (1,3)<br>(2,3) |
| ก่อสร้าง | 3.40 | | -0.286<br>(0.005**) | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 85 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.350 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.286 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 86 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น (KCR) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.40** | **3.69** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.38 | -0.020<br>(0.967) | -0.307<br>(0.005**) | (1,3) |
| ก่อสร้าง | 3.40 | | -0.287<br>(0.010**) | (2,3) |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 86 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น (KCR) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น (KCR) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.307 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น (KCR) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.287 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 87 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.42** | **3.65** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.42 | -0.006<br>(0.999) | -0.234<br>(0.015*) | (1,3)<br>(2,3) |
| ก่อสร้าง | 3.42 | | -0.228<br>(0.022*) | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 87 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.234 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.228 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

<u>2.2 ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม</u>

สมมติฐานสำหรับในการวิจัย

$H_0$ : คุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านทักษะวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานชาวเวียดนามไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : มีอย่างน้อย 2 กลุ่มอุตสาหกรรมที่มีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามแตกต่างกัน

ตารางที่ 88 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามสำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (One-way Analysis of Variance)

| วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น | ลักษณะอุตสาหกรรม | N | $\bar{X}$ | S.D. | F | Sig (2-tailed) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.79 | 0.411 | 28.175 | 0.000** |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.83 | 0.399 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 4.17 | 0.481 | | |

**หมายเหตุ :** ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 88 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ไม่สามารปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 89 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามโดย Least Significant Difference

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.83** | **4.17** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.79 | -0.036 (0.345) | -0.379 (0.000**) | (1,3) |
| ก่อสร้าง | 3.83 | | -0.342 (0.000**) | (2,3) |

**หมายเหตุ :** ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 89 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.379 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.342 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 90 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามสำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกัน (Welch-Test)

| วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น | ลักษณะอุตสาหกรรม | N | $\bar{X}$ | S.D. | F | Sig (2-tailed) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านการทักทาย (AST) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.85 | 0.401 | 8.443 | 0.000** |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.88 | 0.503 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 4.13 | 0.585 | | |
| ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.94 | 0.382 | 8.820 | 0.000** |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.95 | 0.447 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 4.21 | 0.567 | | |
| ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น (KCR) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.98 | 0.219 | 45.680 | 0.000** |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.66 | 0.547 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 4.17 | 0.425 | | |
| ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.68 | 0.434 | 54.754 | 0.000** |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.91 | 0.298 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 4.20 | 0.413 | | |
| ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) | เหล็ก-ชิ้นส่วนยานยนต์ | 245 | 3.67 | 0.407 | 55.359 | 0.000** |
| | ก่อสร้าง | 226 | 3.88 | 0.388 | | |
| | อื่นๆ | 88 | 4.22 | 0.443 | | |

จากตารางที่ 90 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น โดยใช้สถิติการทดสอบ Welch-Test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทักทาย (AST) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทักทาย (AST) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น (KCR) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น (KCR) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 59 เมื่อพบความแตกต่างจะใช้การทดสอบด้วยวิธี Dunnett's T3

ตารางที่ 91 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทักทาย (AST) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.88** | **4.13** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.85 | -0.028<br>(0.885) | -0.277<br>(0.000**) | (1,3)<br>(2,3) |
| ก่อสร้าง | 3.88 | | -0.249<br>(0.002**) | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 91 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทักทาย (AST) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทักทาย (AST) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.277 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทักทาย (AST) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.249 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 92 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.95** | **4.21** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.94 | -0.008<br>(0.995) | -0.269<br>(0.000**) | (1,3)<br>(2,3) |
| ก่อสร้าง | 3.95 | | -0.261<br>(0.001**) | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 92 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.269 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.261 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 93 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น (KCR) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.66** | **4.17** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.98 | 0.320<br>(0.000**) | -0.190<br>(0.000**) | (1,2)<br>(1,3)<br>(2,3) |
| ก่อสร้าง | 3.66 | | -0.511<br>(0.001**) | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 93 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น (KCR) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น (KCR) มากกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.320 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น (KCR) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.190 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น (KCR) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.511 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 94 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.91** | **4.20** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.68 | -0.234 (0.000**) | -0.526 (0.000**) | (1,2) (1,3) (2,3) |
| ก่อสร้าง | 3.91 | | -0.292 (0.000**) | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 94 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.234 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.256 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.292 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 95 ผลการการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

| อุตสาหกรรม | $\bar{X}$ | ก่อสร้าง | อื่น ๆ | ผลสรุปคู่ที่ต่างกัน |
|---|---|---|---|---|
| | | **3.88** | **4.22** | |
| เหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ | 3.67 | -0.208 (0.000**) | -0.554 (0.000**) | (1,2) (1,3) (2,3) |
| ก่อสร้าง | 3.88 | | -0.347 (0.000**) | |

**หมายเหตุ :** ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง Sig., ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 95 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างลักษณะอุตสาหกรรมและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 คู่ ดังนี้

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.208 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.554 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.347 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 และ 4**

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอเพื่อทดสอบสมมติฐานการที่ 7 และ 8 ที่ว่า

สมมติฐานที่ 3 ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคโดยมีคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมเป็นตัวแปรหุ่น

สมมติฐานที่ 4 วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคโดยมีคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมเป็นตัวแปรหุ่น

โดยการวิเคราะห์การถดถอย เชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Regression Analysis : MRA) โดยมีตัวแปรคุณลักษณะอุตสาหกรรมเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ศิริชัย กาญจนวาสี (2533) แบบพหุวิภาค (Polytomous Variable) ซึ่งมีค่าเป็นไปได้มากกว่า 2 ค่า ชวลิต ทับสีรัก (2555) โดยการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์เข้าในสมการด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression) เป็นวิธีการเอาตัวแปรอิสระทุกตัวทั้งตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเข้าไปวิเคราะห์ในสมการถดถอย เมื่อเลือกตัวแปรเข้าสมการพยากรณ์ด้วยวิธีการ Enter แล้วพบว่าตัวแปรไม่ Sig. ไม่จำเป็นต้องทดสอบอีกครั้งเพื่อให้ได้ค่าอำนาจในการพยากรณ์ที่ดีที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าเป็นการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงความแตกต่างของตัวแปรหุ่นที่ต้องการศึกษา เปดาซูร์ (Pedhazur. 1997 : 732-733) โดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมซึ่งเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพให้เป็นเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) แบบพหุวิภาค (Polytomous Variable) ชวลิต ทับสีรัก (2555) ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีจำนวนรายการมากกว่า 2 ลักษณะขึ้นไปโดยแปลงคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) จำนวน n-1 โดยตัวแปรที่ลบออกไปจะถือว่าเป็นกลุ่มอ้างอิง ศิริชัย พงษ์วิชัย (2556) ในที่นี้คือกลุ่มอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีการแทนค่าดังตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ดังนี้

IDT1 แทน อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์
มีค่าเป็น 1 และ 0 ถ้าไม่ใช่อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์

IDT2 แทน อุตสาหกรรมก่อสร้าง
มีค่าเป็น 1 และ 0 ถ้าไม่ใช่อุตสาหกรรมก่อสร้าง

IDT3 แทน อุตสาหกรรมอื่นๆ ประกอบด้วย อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ และอุตสาหกรรมเกษตรกรรม เป็นกลุ่มอ้างอิง

เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยนของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิค ผู้วิจัยจะแทนค่าตัวแปรทักษะลงในสมการแต่จะคงค่าเท่ากันทุกๆ สมการพยากรณ์เพื่อเป็นการเปรียบเทียบลักษณะของตัวแปรหุ่นจากผลการแทนค่า ชวลิต ทับสีรัก (2555)โดยแทนค่าตัวแปรเพื่อเข้าสมการดังต่อไปนี้

TH แทน ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

VN แทน ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

<u>การทดสอบคุณสมบัติของตัวแปร</u>

ก่อนการตรวจสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณสมบัติของตัวแปร ดังนี้

การทดสอบความสัมพันธ์ภายในกันเอง (Multicollinearity) โดยการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ด้วยสถิติการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างคู่ตัวแปรต้องไม่เกิน 0.9 จึงจะถือได้ว่าตัวแปรนั้นไม่มีความสัมพันธ์กันเอง เพื่อป้องกันปัญหา Multicollinearity กัลยา วาณิชย์บัญชา (2556 : 93) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 96 และ 97

ตารางที่ 96 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิค ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

| ตัวแปร | ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (SKI) | | | | | | | | | | วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (JWC) | | | | | | คุณภาพงาน (CLT) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | COP | SOC | BNS | RLA | NOR | CMN | RPC | EST | JAP | BAA | TEM | HRS | 5SS | PTL | AST | KCR | |
| SOC | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BNS | .724** | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| BAA | .637** | .646** | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| RLA | .606** | .615** | .797** | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| ETS | .630** | .638** | .807** | .758** | 1 | | | | | | | | | | | | |
| NOR | .617** | .609** | .831** | .784** | .850** | 1 | | | | | | | | | | | |
| COP | .638** | .621** | .847** | .776** | .857** | .874** | 1 | | | | | | | | | | |
| RPC | .623** | .600** | .800** | .788** | .839** | .830** | .854** | 1 | | | | | | | | | |
| JPN | .665** | .642** | .777** | .802** | .755** | .775** | .778** | .780** | 1 | | | | | | | | |
| CMN | .639** | .635** | .747** | .781** | .709** | .735** | .743** | .720** | .832** | 1 | | | | | | | |
| PTL | .643** | .673** | .797** | .779** | .786** | .753** | .763** | .757** | .736** | .718** | 1 | | | | | | |
| TEM | .626** | .629** | .762** | .745** | .800** | .754** | .780** | .771** | .764** | .732** | .850** | 1 | | | | | |
| KCR | .670** | .624** | .779** | .746** | .773** | .742** | .775** | .777** | .797** | .724** | .779** | .844** | 1 | | | | |
| 5SS | .640** | .641** | .780** | .756** | .831** | .805** | .791** | .789** | .757** | .733** | .813** | .821** | .779** | 1 | | | |
| HRS | .583** | .534** | .723** | .756** | .707** | .697** | .736** | .718** | .796** | .757** | .745** | .758** | .755** | .742** | 1 | | |
| AST | .654** | .650** | .762** | .763** | .745** | .782** | .765** | .743** | .820** | .866** | .742** | .781** | .763** | .797** | .753** | 1 | |
| CLT | .696** | .694** | .808** | .790** | .771** | .752** | .782** | .764** | .847** | .794** | .848** | .798** | .822** | .790** | .759** | .788** | 1 |

**หมายเหตุ :** ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 96 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ระหว่างตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (SKI) ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) ด้านความร่าเริง (BNS) ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) มีด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี (RPC) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) และวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (JWC) ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) ด้านการทักทาย (AST) และด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) กับตัวแปรตาม คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิค (CLT) ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระ ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการทั้ง 10 ตัวแปร วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นทั้ง 6 ตัวแปร รวมทั้งสิ้น 16 ตัวแปร ไม่มีความสัมพันธ์กันเองเกินกว่า 0.9 ดังนั้นจึงไม่เกิดปัญหาตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (Multicollinearity) นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ตัวแปรตาม คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิค มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรอิสระทั้ง 16 ตัว โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

TNI
THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 97 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิค ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

| ตัวแปร | ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (SKI) | | | | | | | | | | วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (JWC) | | | | | | คุณภาพงาน (CLT) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | COP | SOC | BNS | RLA | NOR | CMN | RPC | EST | JAP | BAA | TEM | HRS | 5SS | PTL | AST | KCR | |
| SOC | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BNS | .889** | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| BAA | .463** | .463** | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| RLA | .525** | .535** | .442** | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| ETS | .524** | .524** | .438** | .557** | 1 | | | | | | | | | | | | |
| NOR | .498** | .480** | .515** | .441** | .651** | 1 | | | | | | | | | | | |
| COP | .486** | .510** | .480** | .451** | .656** | .772** | 1 | | | | | | | | | | |
| RPC | .519** | .502** | .475** | .471** | .747** | .650** | .671** | 1 | | | | | | | | | |
| JPN | .619** | .619** | .463** | .599** | .557** | .553** | .506** | .528** | 1 | | | | | | | | |
| CMN | .494** | .513** | .368** | .490** | .569** | .668** | .651** | .582** | .627** | 1 | | | | | | | |
| PTL | .324** | .318** | .190** | .368** | .490** | .533** | .520** | .372** | .421** | .589** | 1 | | | | | | |
| TEM | .440** | .458** | .255** | .484** | .588** | .570** | .549** | .462** | .537** | .649** | .788** | 1 | | | | | |
| KCR | .371** | .360** | .278** | .277** | .243** | .239** | .252** | .277** | .492** | .255** | .121** | .205** | 1 | | | | |
| 5SS | .449** | .437** | .273** | .465** | .446** | .518** | .436** | .331** | .476** | .490** | .612** | .657** | .292** | 1 | | | |
| HRS | .596** | .583** | .554** | .567** | .492** | .541** | .524** | .514** | .703** | .544** | .303** | .375** | .407** | .355** | 1 | | |
| AST | .519** | .560** | .533** | .434** | .444** | .443** | .471** | .425** | .573** | .471** | .210** | .294** | .314** | .281** | .672** | 1 | |
| CLT | .660** | .663** | .444** | .567** | .491** | .567** | .534** | .512** | .764** | .603** | .486** | .528** | .563** | .507** | .659** | .469** | 1 |

**หมายเหตุ :** ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 97 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ระหว่างตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (SKI) ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) ด้านความร่าเริง (BNS) ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) มีด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี (RPC) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) และวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (JWC) ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) ด้านการทักทาย (AST) และด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) กับตัวแปรตาม คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิค (CLT) ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรอิสระ ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการทั้ง 10 ตัวแปร วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นทั้ง 6 ตัวแปร รวมทั้งสิ้น 16 ตัวแปร ไม่มีความสัมพันธ์กันเองเกินกว่า 0.9 ดังนั้นจึงไม่เกิดปัญหาตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (Multicollinearity) นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ตัวแปรตาม คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิค มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรอิสระทั้ง 16 ตัว โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

และเนื่องจากตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพที่ได้รับการแปลงค่าเป็น 0 และ 1 จึงไม่ได้นำไปรวมในตารางการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

จากผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Data Screening) ได้แก่ ตัวแปรมีการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normality) ค่าความแปรปรวนคงที่ ค่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) และตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเอง เพื่อป้องกันปัญหา Multicollinearity พบว่า เป็นไปตามข้อตกลงในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณ (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยจึงได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ถึง 4 ต่อไป

<u>ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3</u>

<u>3.1 ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย</u>

สมมติฐานสำหรับในการวิจัย 3.1

$H_0$ : ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (SKI) ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) ด้าน

สามัญสำนึกที่ดี (NOR) ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) และด้านความร่าเริง (BNS) ไม่ส่งต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย โดยมีตัวแปรคุณคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable)

$H_1$ : ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (SKI) ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) และด้านความร่าเริง (BNS) ส่งต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย โดยมีตัวแปรคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable)

ตารางที่ 98 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย โดยมีตัวแปรคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable)

| ตัวแปร | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics ตัวแปรเป็นอิสระต่อกัน | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | B | $SE_b$ | β | | | Tolerance | VIF |
| Constant | -0.135 | 0.095 | | -1.420 | .156 | | |
| JPN | 0.342 | 0.040 | 0.336 | 8.492 | .000** | 0.210 | 4.758 |
| CMN | 0.121 | 0.037 | 0.116 | 3.238 | .001** | 0.255 | 3.927 |
| RLA | 0.099 | 0.035 | 0.104 | 2.800 | .005** | 0.239 | 4.185 |
| RPC | 0.037 | 0.042 | 0.037 | 0.900 | .369 | 0.194 | 5.147 |
| ETS | 0.088 | 0.042 | 0.087 | 2.091 | .037* | 0.191 | 5.242 |
| COP | 0.061 | 0.048 | 0.061 | 1.276 | .202 | 0.146 | 6.835 |
| NOR | -0.104 | 0.043 | -0.106 | -2.419 | .016* | 0.173 | 5.782 |
| BAA | 0.155 | 0.038 | 0.167 | 4.115 | .000** | 0.199 | 5.023 |
| BNS | 0.120 | 0.028 | 0.126 | 4.335 | .000** | 0.392 | 2.554 |
| SOC | 0.140 | 0.032 | 0.133 | 4.451 | .000** | 0.368 | 2.719 |
| IDT1 | 0.179 | 0.031 | 0.168 | 5.807 | .000** | 0.391 | 2.558 |
| IDT2 | 0.175 | 0.031 | 0.163 | 5.580 | .000** | 0.385 | 2.600 |
| $R = 0.906$ $R^2 = 0.820$ $R^2_{adj} = 0.816$ SEest = 0.225 F = 207.859 | | | | | | | |

**หมายเหตุ :** ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 98 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย โดยมีตัวแปรคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวแปรมีค่า Tolerance ระหว่าง 0.146 ถึง 0.392 ซึ่งเข้าใกล้ 1 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ระหว่าง 2.554 ถึง 6.835 ซึ่งน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร ดังนั้นจึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (Hair; et al. 2010)

และเมื่อเพิ่มตัวแปรอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ (IDT1) และอุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) เข้าไปในสมการ พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 8 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (SKI) ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) ด้านความร่าเริง (BNS) ยกเว้น ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) ที่ส่งผลทางลบ สำหรับตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) และด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.906 ค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ -0.135 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยได้ร้อยละ 82.00 ($R^2$ = .820) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า 0.225 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) สรุปได้ว่า ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (SKI) ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) และด้านความร่าเริง (BNS) โดยมีตัวแปรคุณคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) สามารถพยากรณ์คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (CLT) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถคาดคะเนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (CLT) สามารถจำแนกสมการพยากรณ์ได้ 3 สมการตามค่าของตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ตามคุณลักษณะอุตสาหกรรม ซึ่งมีอยู่ 3 กลุ่มอุตสาหกรรม คือ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ อุตสาหกรรมก่อสร้าง และอุตสาหกรรมอื่นๆ ได้สมการพยากรณ์เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยนของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ดังนี้

<u>สมการที่ 1 อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์</u>

จากสมการพยากรณ์ แทนอุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ (IDT1) = 1, อุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) = 0

$\hat{Y}_1$ = -0.135 + 0.179*(1) + 0.175*(0) + 0.342 (THJAP) + 0.121 (THCMN) + 0.099 (THRLA) + 0.088 (THETS) + 0.155 (THBAA) + 0.120 (THBNS) + 0.140 (THSOC) - 0.104 (THNOR)

$\hat{Y}_1$ = 0.044 + 0.342 (THJAP) + 0.121 (THCMN) + 0.099 (THRLA) + 0.088 (THETS) + 0.155 (THBAA) + 0.120 (THBNS) + 0.140 (THSOC) - 0.104 (THNOR)

แปลความหมายจากสมการได้ว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (Y) ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ มีค่าสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิง $\hat{Y}_3$ = -0.135 + 0.342 (THJAP) + 0.121 (THCMN) + 0.099 (THRLA) + 0.088 (THETS) + 0.155 (THBAA) + 0.120 (THBNS) + 0.140 (THSOC) - 0.104 (THNOR) อยู่ $\hat{Y}_1 - \hat{Y}_3$ เท่ากับ 0.091 โดยค่าของตัวแปรทักษะมีค่าคงที่ นั่นแสดงว่า ถ้ากลุ่มประชากรที่ต้องการอ้างอิงเป็นผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมอื่นๆ และมีค่าเฉลี่ยของทักษะเท่ากันทั้งสองกลุ่ม ผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์จะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานสูงกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ อยู่ 0.091 คะแนน

<u>สมการที่ 2 อุตสาหกรรมก่อสร้าง</u>

จากสมการพยากรณ์ แทน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ (IDT1) = 0, อุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) = 1

$\hat{Y}_2$ = -0.135 + 0.179*(0) + 0.175*(1) + 0.342 (THJAP) + 0.121 (THCMN) + 0.099 (THRLA) + 0.088 (THETS) + 0.155 (THBAA) + 0.120 (THBNS) + 0.140 (THSOC) - 0.104 (THNOR)

$\hat{Y}_2$ = 0.040 + 0.342 (THJAP) + 0.121 (THCMN) + 0.099 (THRLA) + 0.088 (THETS) + 0.155 (THBAA) + 0.120 (THBNS) + 0.140 (THSOC) - 0.104 (THNOR)

แปลความหมายจากสมการได้ว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (Y) ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีค่าสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิง $\hat{Y}_3$ = -0.135 + 0.342 (THJAP) + 0.121 (THCMN) + 0.099 (THRLA) + 0.088 (THETS) + 0.155 (THBAA) + 0.120 (THBNS) + 0.140 (THSOC) - 0.104 (THNOR) อยู่ $\hat{Y}_2 - \hat{Y}_3$ เท่ากับ 0.095 โดยค่าของตัวแปรทักษะมีค่าคงที่ นั่นแสดงว่า ถ้ากลุ่มประชากรที่ต้องการอ้างอิงเป็นผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างและอุตสาหกรรมอื่นๆ และมีค่าเฉลี่ยของทักษะเท่ากันทั้งสองกลุ่ม ผู้ฝึกงาน

เทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างจะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานสูงกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ อยู่ 0.095 คะแนน

สมการที่ 3 อุตสาหกรรมอื่นๆ (กลุ่มอ้างอิง)

จากสมการพยากรณ์ แทนอุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ (IDT1) = 0, อุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) = 0

$\hat{Y}_2$ = -0.135 + 0.179*(0) + 0.175*(1) + 0.342 (THJAP) + 0.121 (THCMN) + 0.099 (THRLA) + 0.088 (THETS) + 0.155 (THBAA) + 0.120 (THBNS) + 0.140 (THSOC) - 0.104 (THNOR)

$\hat{Y}_3$ = -0.135 + 0.179*(0) + 0.175*(0) + 0.342 (THJAP) + 0.121 (THCMN) + 0.099 (THRLA) + 0.088 (THETS) + 0.155 (THBAA) + 0.120 (THBNS) + 0.140 (THSOC) - 0.104 (THNOR)

$\hat{Y}_3$ = -0.135 + 0.342 (THJAP) + 0.121 (THCMN) + 0.099 (THRLA) + 0.088 (THETS) + 0.155 (THBAA) + 0.120 (THBNS) + 0.140 (THSOC) - 0.104 (THNOR)

แปลความหมายจากสมการได้ว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (Y) สำหรับในอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งมีค่าเท่ากับค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ โดยค่าของตัวแปรทักษะมีค่าคงที่

จากสมการพยากรณ์ที่ได้ตามค่าของตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ตามคุณลักษณะอุตสาหกรรมพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนรถยนต์มีมากกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ และพบว่า ค่าเฉลี่ยนของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้างมีมากกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ

3.2 ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

สมมติฐานสำหรับในการวิจัย 3.2

$H_0$ : ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (SKI) ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) และด้านความร่าเริง (BNS) ไม่ส่งต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม โดยมีตัวแปรคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable)

$H_1$ : ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (SKI) ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) และด้านความร่าเริง (BNS) ส่งต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม โดยมีตัวแปรคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable)

ตารางที่ 99 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม โดยมีตัวแปรคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable)

| ตัวแปร | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics ตัวแปรเป็นอิสระต่อกัน | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | B | $SE_b$ | $\beta$ | | | Tolerance | VIF |
| Constant | 0.151 | 0.121 | | 1.250 | .212 | | |
| JPN | 0.348 | 0.033 | 0.383 | 10.432 | .000** | 0.388 | 2.579 |
| CMN | 0.154 | 0.030 | 0.193 | 5.102 | .000** | 0.363 | 2.751 |
| RLA | 0.083 | 0.027 | 0.097 | 3.100 | .002** | 0.529 | 1.890 |
| RPC | 0.052 | 0.032 | 0.062 | 1.634 | .103 | 0.358 | 2.795 |
| ETS | -0.145 | 0.035 | -0.162 | -4.169 | .000** | 0.344 | 2.911 |
| COP | 0.110 | 0.037 | 0.120 | 2.930 | .004** | 0.309 | 3.240 |
| NOR | 0.152 | 0.036 | 0.176 | 4.238 | .000** | 0.301 | 3.318 |
| BAA | -0.023 | 0.023 | -0.028 | -0.968 | .333 | 0.619 | 1.617 |
| BNS | 0.131 | 0.051 | 0.136 | 2.594 | .010** | 0.190 | 5.258 |
| SOC | 0.088 | 0.051 | 0.090 | 1.720 | .086 | 0.192 | 5.216 |
| IDT1 | 0.222 | 0.031 | 0.279 | 7.169 | .000** | 0.344 | 2.910 |
| IDT2 | 0.026 | 0.029 | 0.032 | 0.894 | .372 | 0.410 | 2.439 |
| R = 0.846 $R^2$= 0.715 $R^2_{adj}$= 0.709 SEest = 0.213 F =114.294 | | | | | | | |

**หมายเหตุ :** ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 99 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม โดยมีตัวแปรคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวแปรมีค่า Tolerance ระหว่าง 0.190 ถึง 0.529 ซึ่งเข้าใกล้ 1 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ระหว่าง 1.617

ถึง 5.258 ซึ่งน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร ดังนั้นจึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (Hair; et al. 2010)

และเมื่อเพิ่มตัวแปรอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ (IDT1) และอุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) เข้าไปในสมการ พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 7 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ได้แก่ ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (SKI) ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) และด้านความร่าเริง (BNS) ยกเว้น ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) ที่ส่งผลทางลบ สำหรับตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี (RPC) ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) และด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.846 ค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.151 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามได้ร้อยละ 71.50 ($R^2$ = .715) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า 0.213 ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) สรุปได้ว่า ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (SKI) ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) และด้านความร่าเริง (BNS) โดยมีตัวแปรคุณคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) สามารถพยากรณ์คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม (CLT) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถคาดคะเนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม (CLT) สามารถจำแนกสมการพยากรณ์ได้ 3 สมการตามค่าของตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ตามคุณลักษณะอุตสาหกรรม ซึ่งมีอยู่ 3 กลุ่มอุตสาหกรรม คือ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ อุตสาหกรรมก่อสร้าง และอุตสาหกรรมอื่นๆ (ประกอบด้วย อุตสาหกรรมการเกษตร อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ อุตสาหกรรมสิ่งทอ และอุตสาหกรรมอาหาร) ได้สมการพยากรณ์เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยนของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ดังนี้

<u>สมการที่ 1 อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์</u>

จากสมการพยากรณ์ แทนอุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ (IDT1) = 1, อุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) = 0

$\hat{Y}_1$ = 0.151 + 0.222*(1) + 0.026*(0) + 0.348 (VTJAP) + 0.154 (VTCMN) + 0.083 (VTRLA) + 0.152 (VTNOR) + 0.131 (VTBNS) + 0.088 (VTSOC) - 0.145 (VTETS)

$\hat{Y}_1$ = 0.373 + 0.348 (VTJAP) + 0.154 (VTCMN) + 0.083 (VTRLA) + 0.152 (VTNOR) + 0.131 (VTBNS) + 0.088 (VTSOC) - 0.145 (VTETS)

แปลความหมายจากสมการได้ว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม (Y) ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ มีค่าสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิง $\hat{Y}_3$ = 0.151 + 0.348 (VTJAP) + 0.154 (VTCMN) + 0.083 (VTRLA) + 0.152 (VTNOR) + 0.131 (VTBNS) + 0.088 (VTSOC) - 0.145 (VTETS) อยู่ $\hat{Y}_1$ - $\hat{Y}_3$ เท่ากับ 0.222 โดยค่าของตัวแปรทักษะมีค่าคงที่ นั่นแสดงว่า ถ้ากลุ่มประชากรที่ต้องการอ้างอิงเป็นผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมอื่นๆ และมีค่าเฉลี่ยของทักษะเท่ากันทั้งสองกลุ่ม ผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์จะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานสูงกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ อยู่ 0.222 คะแนน

<u>สมการที่ 2 อุตสาหกรรมก่อสร้าง</u>

จากสมการพยากรณ์ แทน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ (IDT1) = 0, อุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) = 1

$\hat{Y}_2$ = 0.151 + 0.222*(0) + 0.026*(1) + 0.348 (VTJAP) + 0.154 (VTCMN) + 0.083 (VTRLA) + 0.152 (VTNOR) + 0.131 (VTBNS) + 0.088 (VTSOC) - 0.145 (VTETS)

$\hat{Y}_2$ = 0.177 + 0.348 (VTJAP) + 0.154 (VTCMN) + 0.083 (VTRLA) + 0.152 (VTNOR) + 0.131 (VTBNS) + 0.088 (VTSOC) - 0.145 (VTETS)

แปลความหมายจากสมการได้ว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม (Y) ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีค่าสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิง $\hat{Y}_3$ = 0.151 + 0.348 (VTJAP) + 0.154 (VTCMN) + 0.083 (VTRLA) + 0.152 (VTNOR) + 0.131 (VTBNS) + 0.088 (VTSOC) - 0.145 (VTETS) อยู่ $\hat{Y}_2$ - $\hat{Y}_3$ เท่ากับ 0.026 โดยค่าของตัวแปรทักษะมีค่าคงที่ นั่นแสดงว่า ถ้ากลุ่มประชากรที่ต้องการอ้างอิงเป็นผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างและอุตสาหกรรมอื่นๆ และมีค่าเฉลี่ยของทักษะเท่ากันทั้งสองกลุ่ม ผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างจะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานสูงกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ อยู่ 0.026 คะแนน

<u>สมการที่ 3 อุตสาหกรรมอื่นๆ (กลุ่มอ้างอิง)</u>

จากสมการพยากรณ์ แทน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ (IDT1) = 0, อุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) = 0

$\hat{Y}_3$ = 0.151 + 0.222*(0) + 0.026*(0) + 0.348 (VTJAP) + 0.154 (VTCMN) + 0.083 (VTRLA) + 0.152 (VTNOR) + 0.131 (VTBNS) + 0.088 (VTSOC) - 0.145 (VTETS)

$\hat{Y}_3$ = 0.151 + 0.348 (VTJAP) + 0.154 (VTCMN) + 0.083 (VTRLA) + 0.152 (VTNOR) + 0.131 (VTBNS) + 0.088 (VTSOC) - 0.145 (VTETS)

แปลความหมายจากสมการได้ว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม (Y) สำหรับในอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งมีค่าเท่ากับค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ โดยค่าของตัวแปรทักษะมีค่าคงที่

จากสมการพยากรณ์ที่ได้ตามค่าของตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ตามคุณลักษณะอุตสาหกรรมพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนรถยนต์สูงกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ และพบว่า ค่าเฉลี่ยนของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้างสูงกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4

4.1 ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

สมมติฐานสำหรับในการวิจัย 4.1

$H_0$ : วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (JWC) ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) ด้านการทักทาย (AST) ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) และด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) ไม่สามารถพยากรณ์คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (CLT) ได้ โดยมีตัวแปรคุณคุณลักษณะ (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable)

$H_1$ : วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (JWC) ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) ด้านการทักทาย (AST) ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) และด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) สามารถพยากรณ์คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (CLT) ได้ โดยมีตัวแปรคุณลักษณะ (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable)

ตารางที่ 100 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย โดยมีตัวแปรคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable)

| ตัวแปรพยากรณ์ | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics ตัวแปรเป็นอิสระต่อกัน | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | B | $SE_b$ | β | | | Tolerance | VIF |
| Constant | 0.482 | 0.079 | | 6.113 | .000** | | |
| 5SS | 0.063 | 0.037 | 0.066 | 1.683 | .093 | 0.226 | 4.430 |
| AST | 0.192 | 0.033 | 0.204 | 5.739 | .000** | 0.275 | 3.641 |
| HRS | 0.092 | 0.035 | 0.088 | 2.662 | .008** | 0.319 | 3.131 |
| PTL | 0.392 | 0.037 | 0.423 | 10.676 | .000** | 0.220 | 4.546 |
| TEM | -0.092 | 0.044 | -0.093 | -2.083 | .038* | 0.174 | 5.747 |
| KCR | 0.268 | 0.034 | 0.302 | 7.920 | .000** | 0.239 | 4.191 |
| IDT1 | 0.048 | 0.030 | 0.045 | 1.594 | .112 | 0.428 | 2.336 |
| IDT2 | 0.014 | 0.030 | 0.013 | 0.454 | .650 | 0.442 | 2.265 |
| R = 0.900 $R^2$= 0.810 $R^2_{adj}$= 0.807 SEest = 0.231 F = 292.479 | | | | | | | |

**หมายเหตุ :** ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 100 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย โดยมีตัวแปรคุณคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวแปรมีค่า Tolerance ระหว่าง 0.174 ถึง 0.442 ซึ่งเข้าใกล้ 1 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ระหว่าง 2.265 ถึง 5.747 ซึ่งน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร ดังนั้นจึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity แฮร์; และคณะ (Hair; et al. 2010) และเมื่อเพิ่มตัวแปรอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ (IDT1) และอุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) เข้าไปในสมการ พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 5 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ได้แก่ วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (JWC) ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) ด้านการทักทาย (AST) ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) และด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.900 ค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.482 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยได้ร้อยละ 81.00 ($R^2$ = .810) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า 0.231 ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) สรุปได้ว่า วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (JWC)

ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) ด้านการทักทาย (AST) ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) และด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) โดยมีตัวแปรคุณคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) สามารถพยากรณ์คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (CLT) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถคาดคะเนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (CLT) สามารถจำแนกสมการพยากรณ์ได้ 3 สมการตามค่าของตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ตามคุณลักษณะอุตสาหกรรม ซึ่งมีอยู่ 3 กลุ่มอุตสาหกรรม คือ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ อุตสาหกรรมก่อสร้าง และอุตสาหกรรมอื่นๆ (ประกอบด้วย อุตสาหกรรมการเกษตร อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ อุตสาหกรรมสิ่งทอ และอุตสาหกรรมอาหาร) ได้สมการพยากรณ์เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยนของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ดังนี้

<u>สมการที่ 1 อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์</u>

จากสมการพยากรณ์ แทน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ (IDT1) = 1, อุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) = 0

$\hat{Y}_1$ = 0.482 + 0.048*(1) + 0.014*(0) + 0.192 (THAST) + 0.092 (THHRS) + 0.392 (THPTL) + 0.268 (THKCR) - 0.092 (THTEM)

$\hat{Y}_1$ = 0.530 + 0.192 (THAST) + 0.092 (THHRS) + 0.392 (THPTL) + 0.268 (THKCR) - 0.092 (THTEM)

แปลความหมายจากสมการได้ว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (Y) ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีค่าสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิง $\hat{Y}_3$ = 0.482 + 0.192 (THAST) + 0.092 (THHRS) + 0.392 (THPTL) + 0.268 (THKCR) - 0.092 (THTEM) อยู่ $\hat{Y}_1 - \hat{Y}_3$ เท่ากับ 0.048 โดยค่าของตัวแปรทักษะมีค่าคงที่ นั่นแสดงว่า ถ้ากลุ่มประชากรที่ต้องการอ้างอิงเป็นผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมอื่นๆ และมีค่าเฉลี่ยของทักษะเท่ากันทั้งสองกลุ่ม ผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างจะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานสูงกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ อยู่ 0.048 คะแนน

<u>สมการที่ 2 อุตสาหกรรมก่อสร้าง</u>

จากสมการพยากรณ์ แทน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ (IDT1) = 0, อุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) = 1

$\hat{Y}_2$ = 0.482 + 0.048*(0) + 0.014*(1) + 0.192 (THAST) + 0.092 (THHRS) + 0.392 (THPTL) + 0.268 (THKCR) - 0.092 (THTEM)

$\hat{Y}_2$ = 0.496 + 0.192 (THAST) + 0.092 (THHRS) + 0.392 (THPTL) + 0.268 (THKCR) - 0.092 (THTEM)

แปลความหมายจากสมการได้ว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (Y) ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีค่าสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิง $\hat{Y}_3$ = 0.482 + 0.192 (THAST) + 0.092 (THHRS) + 0.392 (THPTL) + 0.268 (THKCR) - 0.092 (THTEM) อยู่ $\hat{Y}_2 - \hat{Y}_3$ เท่ากับ 0.014 โดยค่าของตัวแปรทักษะมีค่าคงที่ นั่นแสดงว่า ถ้ากลุ่มประชากรที่ต้องการอ้างอิงเป็นผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างและอุตสาหกรรมอื่นๆ และมีค่าเฉลี่ยของทักษะเท่ากันทั้งสองกลุ่ม ผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างจะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานสูงกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ อยู่ 0.014 คะแนน

<u>สมการที่ 3 อุตสาหกรรมอื่นๆ (กลุ่มอ้างอิง)</u>

จากสมการพยากรณ์ แทน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ (IDT1) = 0, อุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) = 0

$\hat{Y}_2$ = 0.482 + 0.048*(0) + 0.014*(0) + 0.192 (THAST) + 0.092 (THHRS) + 0.392 (THPTL) + 0.268 (THKCR) - 0.092 (THTEM)

$\hat{Y}_3$ = 0.482 + 0.192 (THAST) + 0.092 (THHRS) + 0.392 (THPTL) + 0.268 (THKCR) - 0.092 (THTEM)

แปลความหมายจากสมการได้ว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (Y) สำหรับในอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งมีค่าเท่ากับค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ โดยค่าของตัวแปรทักษะมีค่าคงที่

จากสมการพยากรณ์ที่ได้ตามค่าของตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ตามคุณลักษณะอุตสาหกรรมพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนรถยนต์สูงกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ และพบว่า ค่าเฉลี่ยนของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้างสูงกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ

<u>4.2 ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม</u>

สมมติฐานสำหรับในการวิจัย 4.2

$H_0$ : วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (JWC) ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) ด้านการทักทาย (AST) ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) และด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) ไม่ส่งต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม โดยมีตัวแปรคุณคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable)

$H_1$ : วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (JWC) ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) ด้านการทักทาย (AST) ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) และด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) ส่งต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม โดยมีตัวแปรคุณคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable)

ตารางที่ 101 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม โดยมีตัวแปรคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable)

| ตัวแปรพยากรณ์ | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics ตัวแปรเป็นอิสระต่อกัน | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | B | $SE_b$ | β | | | Tolerance | VIF |
| Constant | -0.251 | 0.150 | | -1.670 | .095 | | |
| 5SS | 0.064 | 0.032 | 0.071 | 2.020 | .044* | 0.504 | 1.983 |
| AST | 0.015 | 0.028 | 0.019 | 0.546 | .586 | 0.539 | 1.855 |
| HRS | 0.343 | 0.032 | 0.393 | 10.855 | .000** | 0.476 | 2.100 |
| PTL | 0.216 | 0.040 | 0.232 | 5.332 | .000** | 0.331 | 3.022 |
| TEM | 0.124 | 0.040 | 0.141 | 3.110 | .002** | 0.305 | 3.278 |
| KCR | 0.280 | 0.026 | 0.323 | 10.569 | .000** | 0.669 | 1.494 |
| IDT1 | 0.168 | 0.033 | 0.211 | 5.153 | .000** | 0.372 | 2.687 |
| IDT2 | 0.090 | 0.032 | 0.112 | 2.774 | .006** | 0.384 | 2.607 |
| R = 0.810 $R^2$= 0.656 $R^2_{adj}$= 0.651 SEest = 0.233 F = 131.235 | | | | | | | |

**หมายเหตุ :** ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 101 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม โดยมีตัวแปรคุณคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวแปรมีค่า Tolerance ระหว่าง 0.305 ถึง 0.669 ซึ่งเข้าใกล้ 1 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ระหว่าง 1.494 ถึง 3.278 ซึ่งน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร ดังนั้นจึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity แอร์; และคณะ (Hair; et al. 2010) และเมื่อเพิ่มตัวแปรอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ (IDT1) และอุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) เข้าไปในสมการ พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 5 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ได้แก่ วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (JWC) ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) ด้าน

การตรงต่อเวลา (PTL) และด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) สำหรับตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการทักทาย (AST) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.810 ค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ -0.251 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามได้ร้อยละ 65.60 ($R^2$ = .656) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า 0.233 ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) ยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) สรุปได้ว่า วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (JWC) ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) และด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) โดยมีตัวแปรคุณคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) สามารถพยากรณ์คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม (CLT) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถคาดคะเนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม (CLT) สามารถจำแนกสมการพยากรณ์ได้ 3 สมการตามค่าของตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ตามคุณลักษณะอุตสาหกรรม ซึ่งมีอยู่ 3 กลุ่มอุตสาหกรรม คือ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ อุตสาหกรรมก่อสร้าง และอุตสาหกรรมอื่นๆ (ประกอบด้วย อุตสาหกรรมการเกษตร อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ อุตสาหกรรมสิ่งทอ และอุตสาหกรรมอาหาร) ได้สมการพยากรณ์เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยนของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ดังนี้

<u>สมการที่ 1 อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์</u>

จากสมการพยากรณ์ แทน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ (IDT1) = 1, อุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) = 0

$\hat{Y}_1$ = -0.251 + 0.168*(1) + 0.090*(0) + 0.064 (VN5SS) + 0.343 (VNHRS) + 0.216 (VNPTL) + 0.124 (VNTEM) + 0.280 (VNKCR)

$\hat{Y}_1$ = -0.083 + 0.064 (VN5SS) + 0.343 (VNHRS) + 0.216 (VNPTL) + 0.124 (VNTEM) + 0.280 (VNKCR)

แปลความหมายจากสมการได้ว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม (Y) ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ มีค่าสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิง $\hat{Y}_3$ = -0.251 + 0.064 (VN5SS) + 0.343 (VNHRS) + 0.216 (VNPTL) + 0.124 (VNTEM) + 0.280 (VNKCR) อยู่ $\hat{Y}_1 - \hat{Y}_3$ เท่ากับ 0.168 โดยค่าของตัวแปรทักษะมีค่าคงที่ นั่นแสดงว่า ถ้ากลุ่มประชากรที่ต้องการอ้างอิงเป็นผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมอื่นๆ และมีค่าเฉลี่ยของทักษะเท่ากันทั้งสองกลุ่ม ผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์จะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานสูงกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ อยู่ 0.168 คะแนน

สมการที่ 2 อุตสาหกรรมก่อสร้าง

จากสมการพยากรณ์ แทน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ (IDT1) = 0, อุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) = 1

$\hat{Y}_2$ = -0.251 + 0.168*(0) + 0.090*(1) + 0.064 (VN5SS) + 0.343 (VNHRS) + 0.216 (VNPTL) + 0.124 (VNTEM) + 0.280 (VNKCR)

$\hat{Y}_2$ = -0.161 + 0.064 (VN5SS) + 0.343 (VNHRS) + 0.216 (VNPTL) + 0.124 (VNTEM) + 0.280 (VNKCR)

แปลความหมายจากสมการได้ว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม (Y) ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีค่าสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิง $\hat{Y}_3$ = -0.251 + 0.064 (VN5SS) + 0.343 (VNHRS) + 0.216 (VNPTL) + 0.124 (VNTEM) + 0.280 (VNKCR) อยู่ $\hat{Y}_2 - \hat{Y}_3$ เท่ากับ 0.090 โดยค่าของตัวแปรทักษะมีค่าคงที่ นั่นแสดงว่า ถ้ากลุ่มประชากรที่ต้องการอ้างอิงเป็นผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างและอุตสาหกรรมอื่นๆ และมีค่าเฉลี่ยของทักษะเท่ากันทั้งสองกลุ่ม ผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างจะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานสูงกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ อยู่ 0.090 คะแนน

สมการที่ 3 อุตสาหกรรมอื่นๆ (กลุ่มอ้างอิง)

จากสมการพยากรณ์ แทน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ (IDT1) = 0, อุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) = 0

$\hat{Y}_2$ = -0.251 + 0.168*(0) + 0.090*(0) + 0.064 (VN5SS) + 0.343 (VNHRS) + 0.216 (VNPTL) + 0.124 (VNTEM) + 0.280 (VNKCR)

$\hat{Y}_3$ = -0.251 + 0.064 (VN5SS) + 0.343 (VNHRS) + 0.216 (VNPTL) + 0.124 (VNTEM) + 0.280 (VNKCR)

แปลความหมายจากสมการได้ว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม (Y) สำหรับในอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งมีค่าเท่ากับค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ โดยค่าของตัวแปรทักษะมีค่าคงที่

จากสมการพยากรณ์ที่ได้ตามค่าของตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ตามคุณลักษณะอุตสาหกรรมพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนรถยนต์สูงกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ และพบว่า ค่าเฉลี่ยนของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้างสูงกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ

ตารางที่ 102 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐาน | สถิติที่ใช้ | ตัวแปรทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ | | | | | | | | | | ตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ทักษะการสื่อสาร | ทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน | ความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี | ความกระตือรือร้นในการทำงาน | ความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ | การให้ความร่วมมือปฏิบัติ ตามกฎ | ความรู้พื้นฐานทางวิชาการ | สามัญสำนึกที่ดี | ความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย | ความร่าเริง | การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ | การทักทาย | การทำงานเป็นทีม | การจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส | ความรู้ในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น | การตรงต่อเวลา |
| **RH1.1:** คุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานชาวไทยแตกต่างกัน | One-way Analysis of Variance: ANOVA | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| **RH1.2:** คุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามแตกต่างกัน | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| **RH2.1** คุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยแตกต่างกัน | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| **RH2.2:** คุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามแตกต่างกัน | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

**หมายเหตุ :** ✓ หมายถึง เป็นไปตามสมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 102 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

| สมมติฐาน | สถิติที่ใช้ | ตัวแปรทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ | | | | | | | | | | ตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น | | | | | | ตัวแปรอุตสาหกรรม | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ทักษะการสื่อสาร | ทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน | ความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี | ความกระตือรือร้นในการทำงาน | ความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ | การให้ความร่วมมือปฏิบัติ ตามกฎ | ความรู้พื้นฐานทางวิชาการ | สามัญสำนึกที่ดี | ความเป็นกันเองและชอบสัมพันธ์ที่จะเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย | ความร่าเริง | การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโยเรนโซ | การทักทาย | การทำงานเป็นทีม | การจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส | ความรู้ในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น | การตรงต่อเวลา | อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ เปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ | อุตสาหกรรมก่อสร้าง เปรียบเทียบกับ อุตสาหกรรมอื่น ๆ |
| **RH3.1 :** ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยโดยมีตัวแปรคุณคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) | Multiple Regression Analysis with Dummy Variable | ✓ | ✓ | × | ✓ | ✓ | × | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - | - | - | - | - | - | > | > |
| **RH3.2 :** ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม โดยมีตัวแปรคุณคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) | | ✓ | ✓ | × | ✓ | ✓ | × | × | ✓ | ✓ | ✓ | - | - | - | - | - | - | > | > |
| **RH4.1 :** วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย โดยมีตัวแปรคุณคุณลักษณะ (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ✓ | ✓ | ✓ | × | ✓ | ✓ | > | > |
| **RH4.2 :** วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม โดยมีตัวแปรคุณคุณลักษณะ (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ✓ | × | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | > | > |

**หมายเหตุ :** ✓ หมายถึง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

# บทที่ 5
# บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การนำเสนอในบทนี้เพื่อสรุปผลการศึกษา (Conclusion) อภิปรายผล (Discussion) และข้อเสนอแนะ (Suggestion) เพื่อตอบวัตถุประสงค์งานวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการระหว่างผู้ฝึกงานชาวไทยกับเวียดนามแตกต่างกัน

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นระหว่างผู้ฝึกงานชาวไทยกับเวียดนามแตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคระหว่างผู้ฝึกงานชาวไทยกับเวียดนาม โดยมีคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมเป็นตัวแปรหุ่น

4. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคระหว่างผู้ฝึกงานชาวไทยกับเวียดนาม โดยมีคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมเป็นตัวแปรหุ่น

**สรุปผลการวิจัย**

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยเรื่อง เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติและด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่ส่งต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนามผ่านมุมมองหัวหน้างานชาวญี่ปุ่น สามารถสรุปผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 59.03 อายุ 26-35 ปี สูงที่สุดจำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 43.11 ระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรสูงที่สุด 6-10 ปี จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 41.86 มีตำแหน่งผู้จัดการ สูงที่สุด จำนวน 345 คน คิดเป็นร้อยละ 61.72 และส่วนใหญ่ทำงานในอุตสาหกรรมประเภทโลหะและชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 43.83

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม

ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก เมื่อพิจารณาตามคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรม ดังนี้

1) อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย ด้านความร่าเริง และด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมาได้แก่ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ด้านสามัญสำนึกที่ดี ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ และด้านทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

2) อุตสาหกรรมก่อสร้าง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความร่าเริง ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมาคือ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านสามัญสำนึกที่ดี ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน และด้านทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

3) อุตสาหกรรมเกษตร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความร่าเริง ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี ด้านสามัญสำนึกที่ดี ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ และด้านทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

4) อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ ด้านสามัญสำนึกที่ดี ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความร่าเริง และด้านทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

5) อุตสาหกรรมสิ่งทอ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี ด้านความร่าเริง ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ ด้าน

ความรู้พื้นฐานทางวิชาการ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านสามัญสำนึกที่ดี อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

6) อุตสาหกรรมอาหาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย ด้านความร่าเริง อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมาคือ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ ด้านสามัญสำนึกที่ดี ความรู้พื้นฐานทางวิชาการ และด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

พิจารณารายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

1. ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.69 (S.D. = 0.499) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D. = 0.569) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานไม่ก่อความวุ่นวาย หรือสร้างความขัดแย้งในหมู่เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D. = 0.539) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานพร้อมให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานหรือองค์กรและพร้อมเผชิญกับทุกสถานการณ์ร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 0.594) อยู่ในระดับพึงพอใจมากและอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน มีจิตสาธารณะ พร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 0.600) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

2. ด้านความร่าเริง (BNS) มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.68 (S.D. = 0.549) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนรวมงานอันนำไปสู่ความสามัคคีในการทำงานให้บรรลุผล มีค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D. = 0.575) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานไม่พูดจาก้าวร้าว หรือแสดงออกทางสีหน้าที่ไม่ดี อันส่งผลต่อความรู้สึกในเชิงลบของคนรอบข้างหรือนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ไม่รื่นรมย์ มีค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D. = 0.518) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานแสดงออกถึงความมีชีวิตชีวา ร่าเริงอยู่เสมอ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D. = 0.581) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง เอาจริงเอาจัง สื่อให้เห็นถึงความพยายามบรรลุเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D. = 0.585) อยู่ในระดับพอใจมาก

3. ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.45 (S.D. = 0.568) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานสามารถประยุกต์ใช้ความรู้พื้นฐานทางวิชาการที่มีมาก่อนเริ่มทำงานในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.46 (S.D. = 0.579) อยู่ในระดับพึงพอใจ

มาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานสามารถเรียนรู้ทักษะความรู้พื้นฐานต่าง ๆ ในระหว่างการทำงานจากคนรอบข้างได้อย่างรวดเร็วและนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ย 3.45 (S.D. = 0.584) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ แยกแยะได้ดีและสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ย 3.45 (S.D. = 0.589) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานมีความรู้พื้นฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานมาก่อนเริ่มงานโดยไม่จำเป็นต้องสอนหรือให้คสามรู้เพิ่มเติม เช่น ความรู้ด้านคณิตศาสตร์ ความรู้ด้านทฤษฎีสีความรู้เกี่ยวกับงานช่างพื้นฐาน ความรู้ด้านการเกษตรพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ย 3.44 (S.D. = 0.583) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

4. ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.42 (S.D. = 0.555) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ คำพูด การกระทำ รวมถึงความคิดของผู้ฝึกงานมีความหนักแน่นน่าเชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ย 3.44 (S.D. = 0.586) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้อย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 0.590) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานสามารถรับผิดชอบงานที่ท่านมอบหมายได้เป็นอย่างดีและสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 0.592) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D. = 0.578) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

5. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.40 (S.D. = 0.522) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานแสดงออกซึ่งท่าทีต้องการมุ่งสู้ความสำเร็จ มีใจจดจ่อที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.43 (S.D. = 0.569) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานมีความก้าวหน้าในงานที่ตนได้รับมอบหมายและแสดงออกถึงความต้องการที่จะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D. = 0.561) อยู่ในระดับพอใจปานกลาง อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานกระทำทุกอย่างด้วยความจริงจัง มุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง ไม่ว่าจะเป็นงานที่ตนได้รับมอบหมาย กิจกรรมขององค์กร หรือการประชุม มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D. = 0.566) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานไม่ย่อท้อ ถอดใจแม้ปฏิบัติงานพลาดหรือได้รับคำตำหนิและพร้อมที่จะเก็บไว้เป็นบทเรียนและพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D. = 0.526) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

6. ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.39 (S.D. = 0.536) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ฝึกงานสามารถแยกแยะผิดชอบชั่วดีได้ กล่าวคือสามารถแยกแยะได้ว่าอะไรควรทำหรืออะไรไม่ควรทำโดยไม่ต้องชี้แนะ มีค่าเฉลี่ย 3.40 (S.D. = 0.565) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมา ผู้ฝึกงานประพฤษติตนในทางที่ถูกต้องเสมอ ไม่ประพฤษติผิดหรือนำความเสื่อมเสียมาสู่องค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.40 (S.D. = 0.575)

อยู่ในระดับพอใจปานกลาง เมื่อเกิดปัญหาหรือสถานการณ์ที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ ผู้ฝึกงานพยายามและแสดงออกซึ่งให้ความพร้อมที่จะร่วมมือเพื่อให้ปัญหาหรือสถานการณ์นั้นผ่านไปได้ด้วยดี มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D. = 0.569) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และผู้ฝึกงานแสดงออกซึ่งทัศนะคติในเชิงบวกเสมอ ไม่แสดงออกถึงทัศนะคติเชิงลบ หรือมองโลกในแง่ร้าย มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D. = 0.570) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

7. ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.39 (S.D. = 0.522) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานให้ความร่วมมือกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน องค์กรเพื่อให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.41 (S.D. = 0.573) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานสามารถปฏิบัติตามข้อบังคับ คำสั่ง กติกา ตลอดจนระเบียบของบริษัทได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.40 (S.D. = 0.572) อยู่ในระดับพอใจปานกลาง อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานแสดงออกถึงทัศนิติที่ดี ยอมรับฟังคำแนะนำและความคิดเห็นของคนอื่น ให้เกียรติกัน มีน้ำใจยินดีที่จะช่วยเหลือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D. = 0.561) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานไม่ก่อความวุ่นวาย ทะเลาะวิวาท หรือสร้างความเดือนร้อนจนกระทบองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D. = 0.527) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

8. ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี (RPC) มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.37 (S.D. = 0.520) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ เมื่อต้องทำงานที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของหลายฝ่าย ผู้ฝึกงานมีความรับผิดชอบในส่วนงานของตนเองอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.41 (S.D. = 0.579) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานแสดงออกซึ่งท่าทีที่ขยันขันแข็ง มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่ตนได้รับมอบหมายจนเสร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D. = 0.575) อยู่ในระดับพอใจปานกลาง อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานทำงานตามมาตรฐานขั้นตอนอย่างรอบคอบ ด้วยความระมัดระวัง อันนำมาซึ่งผลงานที่ได้คุณภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D. = 0.567) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และอันดับที่ 4 คือ ถึงแม้จะเป็นงานที่ยากหรือต้องใช้ความอดทนหรือความละเอียดในการปฏิบัติงาน ผู้ฝึกงานก็ไม่ย่อท้อ ยังคงตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่จนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ย 3.34 (S.D. = 0.527) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

9. ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.37 (S.D. = 0.518) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานสามารถจับประเด็น ใจความสำคัญจากสิ่งที่ได้รับฟัง อารมณ์และความคิดเห็นของผู้พูดผ่านภาษาญี่ปุ่นและสามารถตอบสนองกับผู้พูดได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.41 (S.D. = 0.609) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานสามารถการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ และความรู้สึกด้วยภาษา ญี่ปุ่น ให้เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานได้รับรู้ และเข้าใจจุดมุ่งหมายที่จะสื่อสารได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.37 (S.D. = 0.559) อยู่ในระดับ

พอใจปานกลาง อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานสามารถเลือกสรรถ้อยคำในการถ่ายทอดผ่านการเขียนด้วยภาษาญี่ปุนออกมาเป็นข้อความที่สามารถสื่อความ หมายได้ตรงความต้องการ ได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D. = 0.591) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และอันดับที่ 4 ผู้ฝึกงานสามารถเข้าใจวัตถุประสงค์และความคิดที่ผู้เขียนต้องการจะสื่อสารผ่านภาษาญี่ปุ่นได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 3.34 (S.D. = 0.582) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

10. ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.35 (S.D. = 0.506) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานสามารถนำสารที่ได้รับไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน มีค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D. = 0.579) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานพยายามที่จะสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.35 (S.D. = 0.563) อยู่ในระดับพอใจปานกลาง อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานสามารถ รับ-ส่งสาร เพื่อถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 3.34 (S.D. = 0.561) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานสามารถใช้ท่าทาง หรือแสดงออกผ่านสีหน้าได้สอดคล้องกับสารที่ได้รับมา หรือสารที่ต้องการสื่อให้ผู้ฟังได้รับรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.34 (S.D. = 0.540) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

<u>ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม</u>

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก พิจารณาตามคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรม ดังนี้

1) อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ ด้านความร่าเริง ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี ด้านสามัญสำนึกที่ดี ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ และด้านทักษะการสื่อสารอยู่ในระดับพึงพอใจมาก

2) อุตสาหกรรมก่อสร้าง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสามัญสำนึกที่ดี ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ด้านความร่าเริง และด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

3) อุตสาหกรรมเกษตร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านสามัญสำนึกที่ดี ด้านความร่าเริง ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ด้านความไว้วางใจ

และความน่าเชื่อถือ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

4) อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ ด้านสามัญสำนึกที่ดี ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ ด้านความร่าเริง ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

5) อุตสาหกรรมสิ่งทอ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ ด้านสามัญสำนึกที่ดี ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความร่าเริง และด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

6) อุตสาหกรรมอาหาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ด้านสามัญสำนึกที่ดี ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ ด้านความร่าเริง และด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

พิจารณารายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

1. ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.462) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้อย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.472) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมาผู้ฝึกงานสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.480) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ผู้ฝึกงานสามารถรับผิดชอบงานที่ท่านมอบหมายได้เป็นอย่างดีและสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.482) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และคำพูด การกระทำ รวมถึงความคิดของผู้ฝึกงานมีความหนักแน่นน่าเชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.472) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

2. ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.434) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ฝึกงานสามารถเลือกสรรถ้อยคำในการถ่ายทอดผ่านการเขียนด้วยภาษาญี่ปุนออกมาเป็นข้อความที่สามารถสื่อความ หมายได้ตรงความต้องการ ได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.539) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมา ผู้ฝึกงานสามารถการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ และความรู้สึกด้วยภาษา ญี่ปุ่น ให้เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานได้รับรู้ และเข้าใจจุดมุ่งหมายที่จะสื่อสารได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.504) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ผู้ฝึกงานสามารถเข้าใจวัตถุประสงค์และความคิดที่ผู้เขียนต้องการจะสื่อสารผ่านภาษาญี่ปุ่นได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.514) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และผู้ฝึกงานสามารถจับประเด็น ใจความสำคัญจากสิ่งที่ได้รับฟัง อารมณ์และความคิดเห็นของผู้พูดผ่านภาษาญี่ปุ่นและสามารถตอบสนองกับผู้พูดได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.554) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

3. ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการโดยรวมอยู่อยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.490) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ฝึกงานสามารถประยุกต์ใช้ความรู้พื้นฐานทางวิชาการที่มีมาก่อนเริ่มทำงานในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.511) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมา ผู้ฝึกงานมีความรู้พื้นฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานมาก่อนเริ่มงานโดยไม่จำเป็นต้องสอนหรือให้คสามรู้เพิ่มเติม เช่น ความรู้ด้านคณิตศาสตร์ ความรู้ด้านทฤษฎีสี ความรู้เกี่ยวกับงานช่างพื้นฐาน ความรู้ด้านการเกษตรพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.515) อยู่ในระดับพอใจมาก ผู้ฝึกงานสามารถเรียนรู้ทักษะความรู้พื้นฐานต่าง ๆ ในระหว่างการทำงานจากคนรอบข้างได้อย่างรวดเร็วและนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.519) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และผู้ฝึกงานมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ แยกแยะได้ดี และสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.487) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

4. ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.458) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อเกิดปัญหาหรือสถานการณ์ที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ ผู้ฝึกงานพยายามและแสดงออกซึ่งให้ความพร้อมที่จะร่วมมือเพื่อให้ปัญหาหรือสถานการณืนั้นผ่านไปได้ด้วยดี มีค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.504) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมา ผู้ฝึกงานสามารถแยกแยะผิดชอบชั่วดีได้ กล่าวคือสามารถแยกแยะได้ว่าอะไรควรทำหรืออะไรไม่ควรทำโดยไม่ต้องชี้แนะ มีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.514) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ผู้ฝึกงานแสดงออกซึ่งทัศนะคติในเชิงบวกเสมอ ไม่แสดงออกถึงทัศนะคติเชิงลบ หรือมองโลกในแง่ร้าย มีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.517) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และผู้ฝึกงานประพฤษติตนในทางที่ถูกต้องเสมอ ไม่ประพฤษติผิดหรือนำความเสื่อมเสียมาสู่องค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.523) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

5. ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี (RPC) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.470) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อต้องทำงานที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของหลายฝ่าย ผู้ฝึกงานมีความรับผิดชอบในส่วนงานของตนเองอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.470) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมา ผู้ฝึกงานทำงานตามมาตรฐานขั้นตอนอย่างรอบคอบ ด้วยความระมัดระวัง อันนำมาซึ่งผลงานที่ได้คุณภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.495) อยู่ในระดับพอใจมาก ผู้ฝึกงานแสดงออกซึ่งท่าทีที่ขยันขันแข็ง มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่ตนได้รับมอบหมายจนเสร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.509) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และถึงแม้จะเป็นงานที่ยากหรือต้องใช้ความอดทนหรือความละเอียดในการปฏิบัติงาน ผู้ฝึกงานก็ไม่ย่อท้อ ยังคงตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่จนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.506) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

6. ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ (COP) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.433) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ฝึกงานแสดงออกถึงทัศนิติที่ดี ยอมรับฟังคำแนะนำและความคิดเห็นของคนอื่น ให้เกียรติกัน มีน้ำใจยินดีที่จะช่วยเหลือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.499) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมา ผู้ฝึกงานให้ความร่วมมือกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน องค์กรเพื่อให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.510) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ผู้ฝึกงานไม่ก่อความวุ่นวาย ทะเลาะวิวาท หรือสร้างความเดือนร้อนจนกระทบองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.511) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และผู้ฝึกงานสามารถปฏิบัติตามข้อบังคับ คำสั่ง กติกา ตลอดจนระเบียบของบริษัทได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D. = 0.521) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

7. ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.496) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

8. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (ETS) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการโดยรวมอยู่อยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.440) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ฝึกงานแสดงออกซึ่งท่าทีต้องการมุ่งสู้ความสำเร็จ มีใจจดจ่อที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.501) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมา ผู้ฝึกงานมีความก้าวหน้าในงานที่ตนได้รับมอบหมายและแสดงออกถึงความต้องการที่จะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.501) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ผู้ฝึกงานกระทำทุกอย่างด้วยความจริงจัง มุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง ไม่ว่าจะเป็นงานที่ตนได้รับมอบหมาย กิจกรรมขององค์กร หรือการประชุม มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.502) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และผู้ฝึกงาน

ไม่ย่อท้อ ถอดใจแม้ปฏิบัติงานพลาดหรือได้รับคำตำหนิ และพร้อมที่จะเก็บไว้เป็นบทเรียนและพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D. = 0.488) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

9. ด้านความร่าเริง (BNS) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D. = 0.409) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ฝึกงานแสดงออกถึงความมีชีวิตชีวา ร่าเริงอยู่เสมอ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D. = 0.588) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมา ผู้ฝึกงานไม่พูดจาก้าวร้าว หรือแสดงออกทางสีหน้าที่ไม่ดี อันส่งผลต่อความรู้สึกในเชิงลบของคนรอบข้าง หรือนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ไม่รื่นรมย์ มีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D. = 0.593) อยู่ในระดับพอใจมาก ผู้ฝึกงานปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง เอาจริงเอาจัง สื่อให้เห็นถึงความพยายามบรรลุเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D. = 0.505) อยู่ในระดับพอใจมาก และ ผู้ฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานอันนำไปสู่ความสามัคคีในการทำงานให้บรรลุผล มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 0.528) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

10. ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.401) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ฝึกงานไม่ก่อความวุ่นวาย หรือสร้างความขัดแย้งในหมู่เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D. = 0.593) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมา ผู้ฝึกงานเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน มีจิตสาธารณะ พร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D. = 0.601) อยู่ในระดับพอใจมาก ผู้ฝึกงานพร้อมให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานหรือองค์กรและพร้อมเผชิญกับทุกสถานการณ์ร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 0.515) อยู่ในระดับพอใจมาก และผู้ฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D. = 0.517) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม

<u>ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย</u>

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก พิจารณาตามคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรม ดังนี้

1) อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตรงต่อเวลา ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับพอใจมาก รองลงมาคือ ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ และด้านการทักทาย อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

2) อุตสาหกรรมก่อสร้าง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตรงต่อเวลา ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับพอใจมาก รองลงมาคือ ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ และด้านการทักทาย อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

3) อุตสาหกรรมเกษตร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส ด้านการทักทาย ด้านการตรงต่อเวลา ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

4) อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทักทาย ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ และด้านการตรงต่อเวลา อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

5) อุตสาหกรรมสิ่งทอ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการทักทาย ด้านการตรงต่อเวลา และด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

6) อุตสาหกรรมอาหาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตรงต่อเวลา ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการทักทาย ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ และด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

พิจารณารายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

1. ด้านการตรงต่อเวลา มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย 3.55 (S.D. = 0.568) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ฝึกงานเข้างานและเลิกงานตรงเวลา ไม่มาทำงานสายหรือไม่กลับก่อนเวลา รวมถึงในการประชุมผู้ฝึกงานมาตรงเวลานัดหมายไม่ทำให้คนอื่นต้องรอ มีค่าเฉลี่ย 3.57 (S.D. = 0.583) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมา ในการทำงานแต่ละครั้งผู้ฝึกงานมีการวางแผนหรือสามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงภายในระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย 3.55 (S.D. = 0.584) อยู่ในระดับพอใจมาก ในเวลาพักผู้ฝึกงานไม่ใช้เวลาเกินเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด หรือไม่ใช้เวลางานทำเรื่องส่วนตัวโดยไม่ขออนุญาตหรือแจ้งให้หัวหน้างานทราบ มีค่าเฉลี่ย 3.54 (S.D. = 0.585) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และผู้ฝึกงานสามารถบริหารเวลาสำหรับ

การทำงานได้อย่างเหมาะสม ไม่ปฏิบัติยึดเยื้อจนส่งผลกระทบต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.53 (S.D. = 0.585) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

2. ด้านการทำงานเป็นทีม มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.46 (S.D. = 0.532) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและให้ความร่วมมือกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.47 (S.D. = 0.567) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ เมื่อเกิดปัญหาหรือจำเป็นต้องอาศัยการตัดสินใจจากส่วนรวม ผู้ฝึกงานไม่ด่วนตัดสินใจโดยพละกาล มีค่าเฉลี่ย 3.46 (S.D. = 0.573) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานยอมรับรับฟังความคิดเห็นของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.44 (S.D. = 0.529) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานไม่ก่อความวุ่นวายในการทำงานหรือสร้างความขัดแย้งกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.44 (S.D. = 0.565) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

3. ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.44 (S.D. = 0.592) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานมีความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่นก่อนการเข้าทำงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.45 (S.D. = 0.608) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานไม่สร้างความเดือดร้อนให้เพื่อนบ้านบริเวณรอบๆ หอพักที่ผู้ฝึกงานพักอาศัยจนส่งผลกระทบต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.45 (S.D. = 0.611) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานสามารถแยกขยะได้ตามระเบียบการทิ้งขยะของท้องถิ่นนั้น โดยไม่จำเป็นต้องให้การแนะนำ มีค่าเฉลี่ย 3.43 (S.D. = 0.609) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานเข้าใจและสามารถปฏิบัติตนตามระเบียบของสังคมญี่ปุ่นหรือข้อบังคับในการทำงานขององค์กรญี่ปุ่นได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 3.43 (S.D. = 0.613) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

4. ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.42 (S.D. = 0.552) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานสามารถแยกระหว่างของที่จำเป็นต้องใช้กับของที่ไม่จำเป็นต้องใช้ออกได้อย่างเป็นระเบียบหรือสามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ รวมถึงขจัดของที่ไม่จำเป็นต้องใช้ออกได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 0.569) อยู่ในระดับพึงพอใจมากอันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานสามารถจัดวางสิ่งของหรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้เป็นระเบียบอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมเพื่อสะดวกต่อการหยิบจับใช้งานในแต่ละครั้ง มีค่าเฉลี่ย 3.43 (S.D. = 0.573) อยู่ในระดับพอใจมาก อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานสามารถทำความสะอาดสถานที่ สิ่งของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักร ที่ใช้ในการทำงานให้สะอาดพร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.41 (S.D. = 0.567) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานปรึกษาหารือร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและตัดสินใจเกี่ยวกับมาตรฐานในการรักษาสถานที่ทำงาน เครื่องจักร อุปกรณ์

ให้เรียบร้อยและสะอาดอยู่เสมอ และมีการตรวจสอบอยู่เป็นประจำ มีค่าเฉลี่ย 3.40 (S.D. = 0.568) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

5. ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D. = 0.501) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อเกิดปัญหาผู้ฝึกงานจะแจ้งให้ทราบถึงปัญหาและมีการปรึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.40 (S.D. = 0.525) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมา เมื่อผู้ฝึกงานไม่เข้าใจมักจะถามเพื่อหาความแน่ชัดอยู่เสมอ ไม่ปล่อยให้ปัญหาค้างคาจนกระทบการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D. = 0.533) อยู่ในระดับพอใจปานกลาง เมื่อเกิดปัญหาผู้ฝึกงานจะแจ้งให้ทราบถึงปัญหาและมีการปรึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D. = 0.521) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และผู้ฝึกงานมีการติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีความรับผิดชอบร่วมกันในเรื่องนั้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.37 (S.D. = 0.529) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

6. ด้านการทักทาย มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.38 (S.D. = 0.558) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ผู้ฝึกงานทักทายหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานด้วยสีหน้าที่ยิ้มแย้มและเสียงดังฟังชัดจนสร้างบรรยากาศให้ชวนน่าทำงานแก่คนในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 0.581) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อันดับที่ 2 คือ ผู้ฝึกงานเข้าใจวัฒนธรรมการทักทายของญี่ปุ่นและยินดีปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D. = 0.579) อยู่ในระดับพอใจปานกลาง อันดับที่ 3 คือ ผู้ฝึกงานใส่ใจและให้ความสำคัญต่อการทักทายตามวัฒนธรรมการทักทายของญี่ปุ่นและพยายามสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D. = 0.574) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และอันดับที่ 4 คือ ผู้ฝึกงานสามารถทักทายตามวัฒนธรรมการทักทายของญี่ปุ่นในแต่ละช่วงเวลาได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D. = 0.582) อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง

<u>ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม</u>

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก พิจารณาตามคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรม ดังนี้

1) อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ ด้านการทักทาย ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส ด้านการตรงต่อเวลา และด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

2) อุตสาหกรรมก่อสร้าง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ ด้านการตรงต่อเวลา ด้านการทักทาย ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส และด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

3) อุตสาหกรรมเกษตร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการตรงต่อเวลา ด้านการทักทาย และด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

4) อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ ด้านการตรงต่อเวลา ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น ด้านการทักทาย และด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

5) อุตสาหกรรมสิ่งทอ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทักทาย ด้านการตรงต่อเวลา ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

6) อุตสาหกรรมอาหาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น ด้านการตรงต่อเวลา ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ และด้านการทักทาย อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

พิจารณารายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

1. ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.452) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ฝึกงานมีการติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีความรับผิดชอบร่วมกันในเรื่องนั้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D. = 0.452) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมา ผู้ฝึกงานมีการรายงานความคืบหน้า ตลอดจนผลปฏิบัติงานอยู่เป็นระยะ มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.458) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และอันดับที่ 3 คือ เมื่อผู้ฝึกงานไม่เข้าใจมักจะถามเพื่อหาความแน่ชัดอยู่เสมอ ไม่ปล่อยให้ปัญหาค้างคาจนกระทบการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D. = 0.473) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และเมื่อเกิดปัญหาผู้ฝึกงานจะแจ้งให้ทราบถึงปัญหาและมีการปรึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D. = 0.458) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

2. ด้านการทักทาย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.485) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ฝึกงานเข้าใจวัฒนธรรมการทักทายของญี่ปุ่นและยินดีปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D. = 0.494) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมา ผู้ฝึกงานทักทายหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานด้วยสีหน้าที่ยิ้มแย้มและเสียงดังฟังชัดจนสร้างบรรยากาศให้ชวนน่าทำงานแก่คนในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.498) อยู่ในระดับพอใจมาก ผู้ฝึกงานสามารถทักทายตามวัฒนธรรมการทักทายของญี่ปุ่นในแต่ละช่วงเวลาได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 4.89 (S.D. = 0.482) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และผู้ฝึกงานใส่ใจและให้ความสำคัญต่อการทักทายตามวัฒนธรรมการทักทายของญี่ปุ่นและพยายามสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.516) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

3. ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.455) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ฝึกงานเข้าใจและสามารถปฏิบัติตนตามระเบียบของสังคมญี่ปุ่นหรือข้อบังคับในการทำงานขององค์กรญี่ปุ่นได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.484) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมา ผู้ฝึกงานไม่สร้างความเดือดร้อนให้เพื่อนบ้านบริเวณรอบๆ หอพักที่ผู้ฝึกงานพักอาศัยจนส่งผลกระทบต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.487) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ผู้ฝึกงานสามารถแยกขยะได้ตามระเบียบการทิ้งขยะของท้องถิ่นนั้น โดยไม่จำเป็นต้องให้การแนะนำ มีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.492) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และผู้ฝึกงานมีความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่นก่อนการเข้าทำงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.466) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

4. ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.438) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ฝึกงานสามารถจัดวางสิ่งของหรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้เป็นระเบียบอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมเพื่อสะดวกต่อการหยิบจับใช้งานในแต่ละครั้ง มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.471) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด รองลงมา ผู้ฝึกงานสามารถทำความสะอาดสถานที่ สิ่งของ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักร ที่ใช้ในการทำงานให้สะอาดพร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.463) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ผู้ฝึกงานปรึกษาหารือร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและตัดสินใจเกี่ยวกับมาตรฐานในการรักษาสถานที่ทำงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ ให้เรียบร้อยและสะอาดอยู่เสมอ และมีการตรวจสอบอยู่เป็นประจำ มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.466) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และผู้ฝึกงานสามารถแยกระหว่างของที่จำเป็นต้องใช้กับของที่ไม่จำเป็นต้องใช้ออกได้อย่างเป็นระเบียบหรือสามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ รวมถึงขจัดของที่ไม่จำเป็นต้องใช้ออกได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.489) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

5. ด้านการตรงต่อเวลา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.426) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ฝึกงานเข้างานและเลิกงานตรงเวลา ไม่มาทำงานสายหรือไม่กลับก่อนเวลา รวมถึงในการประชุมผู้ฝึกงานมาตรงเวลานัดหมายไม่ทำให้คนอื่นต้องรอ มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.464) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมา ผู้ฝึกงานสามารถบริหารเวลาสำหรับการทำงานได้อย่างเหมาะสม ไม่ปฏิบัติยืดเยื้อจนส่งผลกระทบต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.469) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ในการทำงานแต่ละครั้งผู้ฝึกงานมีการวางแผนหรือสามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงภายในระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.470) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และในเวลาพักผู้ฝึกงานไม่ใช้เวลาเกินเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด หรือไม่ใช้เวลางานทำเรื่องส่วนตัวโดยไม่ขออนุญาตหรือแจ้งให้หัวหน้างานทราบ มีค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D. = 0.484) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

6. ด้านการทำงานเป็นทีม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D. = 0.447) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ฝึกงานไม่ก่อความวุ่นวายในการทำงานหรือสร้างความขัดแย้งกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.495) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมา เมื่อเกิดปัญหาหรือจำเป็นต้องอาศัยการตัดสินใจจากส่วนรวม ผู้ฝึกงานไม่ด่วนตัดสินใจโดยพละกาล มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.501) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ผู้ฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและให้ความร่วมมือกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D. = 0.498) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และผู้ฝึกงานยอมรับรับฟังความคิดเห็นของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D. = 0.504) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคเปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนาม

<u>ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย</u>

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.68 (S.D. = 0.526) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผลลัพธ์ของงานที่ผู้ฝึกงานทำสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D. = 0.613) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมา ผลลัพธ์ของงานที่ผู้ฝึกงานทำมีคุณภาพตามมาตรฐานขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.521) อยู่ในระดับพอใจมาก ผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D. = 0.627) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามกระบวนการและเกิดข้อผิดพลาดในระดับที่ต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D. = 0.620) อยู่ในระดับพอใจมาก

ส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 4.93 (S.D. = 0.394) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผลลัพธ์ของงานที่ผู้ฝึกงานทำมีคุณภาพตามมาตรฐานขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D. = 0.468) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมา ผลลัพธ์ของงานที่ผู้ฝึกงานทำสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D. = 0.625) อยู่ในระดับพอใจมาก ผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.538) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามกระบวนการและเกิดข้อผิดพลาดในระดับที่ต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D. = 0.593) อยู่ในระดับพอใจมาก

ส่วนที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการระหว่างผู้ฝึกงานชาวไทยกับเวียดนามแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 คุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 จากการการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยข้อมูลเชิงกลุ่มของตัวแปรมากกว่า 2 ตัวเลือก (One-way Analysis of Variance) พบว่าความแปรปรวนของทักษะผู้ฝึกงานต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการทั้ง 10 ด้านแตกต่างกัน จากการทบสอบด้วย (Welch-Test) พบว่า คุณลักษณะอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย ด้านความร่าเริง ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ และด้านสามัญสำนึกที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า

1) ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.486 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.561 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

2) ด้านความร่าเริง อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็น น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.483 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.510 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

3) ด้านทักษะการสื่อสาร อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.331 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.317 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

4) ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.314 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.341 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

5) ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.233 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.262 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

6) ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.282 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.338 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

7) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.295 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.247 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

8) ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.372 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็น น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.321 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

9) ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.103 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.347 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.244 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

10) ด้านสามัญสำนึกที่ดี อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.328 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.271 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 คุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 จากการการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยข้อมูลเชิงกลุ่มของตัวแปรมากกว่า 2 ตัวเลือก (One-way Analysis of Variance) พบว่าความแปรปรวนของทักษะผู้ฝึกงานต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการทั้ง 10 ด้านแตกต่างกัน จากการทบสอบด้วย (Welch-Test) พบว่า คุณลักษณะอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ด้านด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย ด้านความร่าเริง ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ ด้านทักษะการสื่อสาร และด้านสามัญสำนึกที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า

1) ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.328 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.317 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

2) ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.260 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.214 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

3) ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.315 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.346 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

4) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.191 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.348 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.157 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

5) ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.080 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.291 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.371 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

6) ด้านความร่าเริง อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.319 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.384 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

7) ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงทัศนคติที่ดี อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.255 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.446 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.191 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01ตามลำดับ

8) ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.353 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.524 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.171 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

9) ด้านทักษะการสื่อสาร อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.392 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.628 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้าง

มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.236 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

10) ด้านสามัญสำนึกที่ดี อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.347 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.562 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.215 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01ตามลำดับ

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นระหว่างผู้ฝึกงานชาวไทยกับเวียดนามแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 คุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 จากการการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยข้อมูลเชิงกลุ่มของตัวแปรมากกว่า 2 ตัวเลือก (One-way Analysis of Variance) พบว่าความแปรปรวนของวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นทั้ง 6 ด้านแตกต่างกัน จากการทบสอบด้วย (Welch-Test) พบว่าคุณลักษณะอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ด้านการตรงต่อเวลา ไม่แตกต่างกัน และพบว่าคุณลักษณะอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ ด้านการทักทาย ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า

1) ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.195 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ด้านการทักทาย อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็น น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.378 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.343 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

3) ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.350 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็น น้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.286 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

4) ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.307 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.287 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

5) ด้านการทำงานเป็นทีม อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.234 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.228 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 คุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 จากการการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยข้อมูลเชิงกลุ่มของตัวแปรมากกว่า 2 ตัวเลือก (One-way Analysis of Variance) สำหรับตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ คุณลักษณะอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลการเปรียบเทียบ คือ

ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.379 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ อุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.342 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

จากการการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยข้อมูลเชิงกลุ่มของตัวแปลมากกว่า 2 ตัวเลือก (One-way Analysis of Variance) พบว่าความแปรปรวนของวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นทั้ง 6 ด้านแตกต่างกัน จากการทบสอบด้วย (Welch-Test) พบว่า คุณลักษณะอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ด้านการทักทาย ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น ด้านการตรงต่อเวลา และด้านการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า

1) ด้านการทักทาย อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.277 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.249 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01ตามลำดับ

2) ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.269 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.261 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

3) ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.320 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.190 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.511 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

4) ด้านการตรงต่อเวลา อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.234 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.256 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.292 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

5) ด้านการทำงานเป็นทีม อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.208 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.554 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอุตสาหกรรมก่อสร้างมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.347 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 3 เพื่อศึกษาทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคโดยมีคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมเป็นตัวแปรหุ่น

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยโดยมีคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมเป็นตัวแปรหุ่น

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (SKI) ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (BAA) ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) และด้านความร่าเริง (BNS) โดยมีตัวแปรคุณคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) สามารถพยากรณ์คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (CLT) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.906 ค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ -0.135 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยได้ร้อยละ 82.00 ($R^2$ = .820) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า 0.225 ได้สมการพยากรณ์เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยนของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ดังนี้

สมการที่ 1 อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์

จากสมการพยากรณ์ แทน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ (IDT1) = 1, อุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) = 0

$\hat{Y}_1$ = 0.044 + 0.342 (THJAP) + 0.121 (THCMN) + 0.099 (THRLA) + 0.088 (THETS) + 0.155 (THBAA) + 0.120 (THBNS) + 0.140 (THSOC) - 0.104 (THNOR)

แปลความหมายจากสมการได้ว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (Y) ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ มีค่าสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิง $\hat{Y}_3$ = -0.135 + 0.342 (THJAP) + 0.121 (THCMN) + 0.099 (THRLA) + 0.088 (THETS) + 0.155 (THBAA) + 0.120 (THBNS) + 0.140 (THSOC) - 0.104 (THNOR) อยู่ $\hat{Y}_1 - \hat{Y}_3$ เท่ากับ 0.091 โดยค่าของตัวแปรทักษะมีค่าคงที่ นั่นแสดงว่า ถ้ากลุ่มประชากรที่ต้องการอ้างอิงเป็นผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมอื่นๆ และมีค่าเฉลี่ยของทักษะเท่ากันทั้งสองกลุ่ม ผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์จะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานสูงกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ อยู่ 0.091 คะแนน

สมการที่ 2 อุตสาหกรรมก่อสร้าง

จากสมการพยากรณ์ แทน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ (IDT1) = 0, อุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) = 1

$\hat{Y}_2$ = 0.040 + 0.342 (THJAP) + 0.121 (THCMN) + 0.099 (THRLA) + 0.088 (THETS) + 0.155 (THBAA) + 0.120 (THBNS) + 0.140 (THSOC) - 0.104 (THNOR)

แปลความหมายจากสมการได้ว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (Y) ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีค่าสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิง $\hat{Y}_3$ = -0.135 + 0.342 (THJAP) + 0.121 (THCMN) + 0.099 (THRLA) + 0.088 (THETS) + 0.155 (THBAA) + 0.120 (THBNS) + 0.140 (THSOC) - 0.104 (THNOR) อยู่ $\hat{Y}_2 - \hat{Y}_3$ เท่ากับ 0.095 โดยค่าของตัวแปรทักษะมีค่าคงที่ นั่นแสดงว่า ถ้ากลุ่มประชากรที่ต้องการอ้างอิงเป็นผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างและอุตสาหกรรมอื่นๆ และมีค่าเฉลี่ยของทักษะเท่ากันทั้งสองกลุ่ม ผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างจะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานสูงกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ อยู่ 0.095 คะแนน

<u>สมการที่ 3 อุตสาหกรรมอื่นๆ (กลุ่มอ้างอิง)</u>

จากสมการพยากรณ์ แทน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ (IDT1) = 0, อุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) = 0

$\hat{Y}_3$ = -0.135 + 0.342 (THJAP) + 0.121 (THCMN) + 0.099 (THRLA) + 0.088 (THETS) + 0.155 (THBAA) + 0.120 (THBNS) + 0.140 (THSOC) - 0.104 (THNOR)

แปลความหมายจากสมการได้ว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (Y) สำหรับในอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งมีค่าเท่ากับค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ โดยค่าของตัวแปรทักษะมีค่าคงที่

จากสมการพยากรณ์ที่ได้ตามค่าของตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ตามคุณลักษณะอุตสาหกรรมพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนรถยนต์และในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้างมีมากกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ

<u>สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2</u> ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามโดยมีคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นตัวแปรหุ่น

<u>ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3.2</u> จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (SKI) ด้านทักษะการสื่อสาร (CMN) ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (JAP) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (EST) ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (RLA) ด้านสามัญสำนึกที่ดี (NOR) ด้านความเป็นกันเองมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (SOC) และด้านความร่าเริง (BNS) โดยมีตัวแปรคุณคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) สามารถพยากรณ์

คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม (CLT) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.846 ค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.151 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยได้ร้อยละ 71.50 ($R^2$ = .715) ได้สมการพยากรณ์เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยนของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ดังนี้

สมการที่ 1 อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์

จากสมการพยากรณ์ แทน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ (IDT1) = 1, อุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) = 0

$\hat{Y}_1$ = 0.373 + 0.348 (VTJAP) + 0.154 (VTCMN) + 0.083 (VTRLA) + 0.152 (VTNOR) + 0.131 (VTBNS) + 0.088 (VTSOC) - 0.145 (VTETS)

แปลความหมายจากสมการได้ว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม (Y) ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ มีค่าสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิง $\hat{Y}_3$ = 0.151 + 0.348 (VTJAP) + 0.154 (VTCMN) + 0.083 (VTRLA) + 0.152 (VTNOR) + 0.131 (VTBNS) + 0.088 (VTSOC) - 0.145 (VTETS) อยู่ $\hat{Y}_1$ - $\hat{Y}_3$ เท่ากับ 0.222 โดยค่าของตัวแปรทักษะมีค่าคงที่ นั่นแสดงว่า ถ้ากลุ่มประชากรที่ต้องการอ้างอิงเป็นผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมอื่นๆ และมีค่าเฉลี่ยของทักษะเท่ากันทั้งสองกลุ่ม ผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์จะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานสูงกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ อยู่ 0.222 คะแนน

สมการที่ 2 อุตสาหกรรมก่อสร้าง

จากสมการพยากรณ์ แทน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ (IDT1) = 0, อุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) = 1

$\hat{Y}_2$ = 0.177 + 0.348 (VTJAP) + 0.154 (VTCMN) + 0.083 (VTRLA) + 0.152 (VTNOR) + 0.131 (VTBNS) + 0.088 (VTSOC) - 0.145 (VTETS)

แปลความหมายจากสมการได้ว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม (Y) ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีค่าสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิง $\hat{Y}_3$ = 0.151 + 0.348 (VTJAP) + 0.154 (VTCMN) + 0.083 (VTRLA) + 0.152 (VTNOR) + 0.131 (VTBNS) + 0.088 (VTSOC) - 0.145 (VTETS) อยู่ $\hat{Y}_2$ - $\hat{Y}_3$ เท่ากับ 0.026 โดยค่าของตัวแปรทักษะมีค่าคงที่ นั่นแสดงว่า ถ้ากลุ่มประชากรที่ต้องการอ้างอิงเป็นผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างและอุตสาหกรรมอื่นๆ และมีค่าเฉลี่ยของทักษะเท่ากันทั้งสองกลุ่มผู้ฝึกงาน

เทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างจะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานสูงกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ อยู่ 0.026 คะแนน

สมการที่ 3 อุตสาหกรรมอื่นๆ (กลุ่มอ้างอิง)

จากสมการพยากรณ์ แทน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ (IDT1) = 0, อุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) = 0

$\hat{Y}_3$ = 0.151 + 0.348 (VTJAP) + 0.154 (VTCMN) + 0.083 (VTRLA) + 0.152 (VTNOR) + 0.131 (VTBNS) + 0.088 (VTSOC) - 0.145 (VTETS)

แปลความหมายจากสมการได้ว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม (Y) สำหรับในอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งมีค่าเท่ากับค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ โดยค่าของตัวแปรทักษะมีค่าคงที่

จากสมการพยากรณ์ที่ได้ตามค่าของตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ตามคุณลักษณะอุตสาหกรรมพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนรถยนต์และในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้างสูงกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 4 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคโดยมีคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมเป็นตัวแปรหุ่น

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยโดยมีคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมเป็นตัวแปรหุ่น

ผลการทดสอบสมมตฐานการวิจัยที่ 4.1 จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (JWC) ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) ด้านการทักทาย (AST) ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) และด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) โดยมีตัวแปรคุณคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) สามารถพยากรณ์คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (CLT) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.900 ค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.482 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยได้ร้อยละ 81.00 ($R^2$ = .810) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า 0.231 ได้สมการพยากรณ์เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยนของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ดังนี้

สมการที่ 1 อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์

จากสมการพยากรณ์ แทน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ (IDT1) = 1, อุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) = 0

$\hat{Y}_1$ = 0.530 + 0.192 (THAST) + 0.092 (THHRS) + 0.392 (THPTL) + 0.268 (THKCR) - 0.092 (THTEM)

แปลความหมายจากสมการได้ว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (Y) ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีค่าสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิง $\hat{Y}_3$ = 0.482 + 0.192 (THAST) + 0.092 (THHRS) + 0.392 (THPTL) + 0.268 (THKCR) - 0.092 (THTEM) อยู่ $\hat{Y}_1$ - $\hat{Y}_3$ เท่ากับ 0.048 โดยค่าของตัวแปรทักษะมีค่าคงที่ นั่นแสดงว่า ถ้ากลุ่มประชากรที่ต้องการอ้างอิงเป็นผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมอื่นๆ และมีค่าเฉลี่ยของทักษะเท่ากันทั้งสองกลุ่ม ผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างจะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานสูงกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ อยู่ 0.048 คะแนน

สมการที่ 2 อุตสาหกรรมก่อสร้าง

จากสมการพยากรณ์ แทน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ (IDT1) = 0, อุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) = 1

$\hat{Y}_2$ = 0.496 + 0.192 (THAST) + 0.092 (THHRS) + 0.392 (THPTL) + 0.268 (THKCR) - 0.092 (THTEM)

แปลความหมายจากสมการได้ว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (Y) ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีค่าสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิง $\hat{Y}_3$ = 0.482 + 0.192 (THAST) + 0.092 (THHRS) + 0.392 (THPTL) + 0.268 (THKCR) - 0.092 (THTEM) อยู่ $\hat{Y}_2$ - $\hat{Y}_3$ เท่ากับ 0.014 โดยค่าของตัวแปรทักษะมีค่าคงที่ นั่นแสดงว่า ถ้ากลุ่มประชากรที่ต้องการอ้างอิงเป็นผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างและอุตสาหกรรมอื่นๆ และมีค่าเฉลี่ยของทักษะเท่ากันทั้งสองกลุ่ม ผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างจะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานสูงกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ อยู่ 0.014 คะแนน

สมการที่ 3 อุตสาหกรรมอื่นๆ (กลุ่มอ้างอิง)

จากสมการพยากรณ์ แทน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ (IDT1) = 0, อุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) = 0

$\hat{Y}_3$ = 0.482 + 0.192 (THAST) + 0.092 (THHRS) + 0.392 (THPTL) + 0.268 (THKCR) - 0.092 (THTEM)

แปลความหมายจากสมการได้ว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (Y) สำหรับในอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งมีค่าเท่ากับค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ โดยค่าของตัวแปรทักษะมีค่าคงที่

จากสมการพยากรณ์ที่ได้ตามค่าของตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ตามคุณลักษณะอุตสาหกรรมพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนรถยนต์และในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้างสูงกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามโดยมีคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมอื่นๆ เป็นตัวแปรหุ่น

ผลการทดสอบสมมตฐานการวิจัยที่ 4.2 จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (JWC) ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ (HRS) ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส (5SS) ด้านการตรงต่อเวลา (PTL) และด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (KCR) โดยมีตัวแปรคุณคุณลักษณะอุตสาหกรรม (IDT) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) สามารถพยากรณ์คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (CLT) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.810 ค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ -0.251 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยได้ร้อยละ 65.60 ($R^2$ = .656) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า 0.233 ได้สมการพยากรณ์เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยนของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ดังนี้

สมการที่ 1 อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์

จากสมการพยากรณ์ แทน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ (IDT1) = 1, อุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) = 0

$\hat{Y}_1$ = -0.083 + 0.064 (VN5SS) + 0.343 (VNHRS) + 0.216 (VNPTL) + 0.124(VNTEM) + 0.280 (VNKCR)

แปลความหมายจากสมการได้ว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม (Y) ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ มีค่าสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิง $\hat{Y}_3$ = -0.251 + 0.064 (VN5SS) + 0.343 (VNHRS) + 0.216 (VNPTL) + 0.124 (VNTEM) + 0.280 (VNKCR) อยู่ $\hat{Y}_1 - \hat{Y}_3$ เท่ากับ 0.168 โดยค่าของตัวแปรทักษะมีค่าคงที่ นั่นแสดงว่า ถ้ากลุ่มประชากรที่ต้องการอ้างอิงเป็นผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมอื่นๆ และมีค่าเฉลี่ยของทักษะเท่ากันทั้งสองกลุ่ม ผู้ฝึกงาน

เทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์จะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานสูงกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ อยู่ 0.168 คะแนน

สมการที่ 2 อุตสาหกรรมก่อสร้าง

จากสมการพยากรณ์ แทน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ (IDT1) = 0, อุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) = 1

$\hat{Y}_2$ = -0.161 + 0.064 (VN5SS) + 0.343 (VNHRS) + 0.216 (VNPTL) + 0.124(VNTEM) + 0.280 (VNKCR)

แปลความหมายจากสมการได้ว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม (Y) ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีค่าสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิง $\hat{Y}_3$ = -0.251 + 0.064 (VN5SS) + 0.343 (VNHRS) + 0.216 (VNPTL) + 0.124 (VNTEM) + 0.280 (VNKCR) อยู่ $\hat{Y}_2 - \hat{Y}_3$ เท่ากับ 0.090 โดยค่าของตัวแปรทักษะมีค่าคงที่ นั่นแสดงว่า ถ้ากลุ่มประชากรที่ต้องการอ้างอิงเป็นผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างและอุตสาหกรรมอื่นๆ และมีค่าเฉลี่ยของทักษะเท่ากันทั้งสองกลุ่ม ผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างจะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานสูงกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ อยู่ 0.090 คะแนน

สมการที่ 3 อุตสาหกรรมอื่นๆ (กลุ่มอ้างอิง)

จากสมการพยากรณ์ แทน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนเหล็กและยานยนต์ (IDT1) = 0, อุตสาหกรรมก่อสร้าง (IDT2) = 0

$\hat{Y}_3$ = -0.251 + 0.064 (VN5SS) + 0.343 (VNHRS) + 0.216 (VNPTL) + 0.124(VNTEM) + 0.280 (VNKCR)

แปลความหมายจากสมการได้ว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม (Y) สำหรับในอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งมีค่าเท่ากับค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ โดยค่าของตัวแปรทักษะมีค่าคงที่

จากสมการพยากรณ์ที่ได้ตามค่าของตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ตามคุณลักษณะอุตสาหกรรมพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนรถยนต์และในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้างสูงกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ

**อภิปรายผลการวิจัย**

จากผลการทบสอบสมติฐานของการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการระหว่างผู้ฝึกงานชาวไทยกับเวียดนาม นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่า ในส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยแตกต่างกัน โดยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมก่อสร้าง ด้านการสื่อสาร ด้านภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและทัศนคติที่ดี ด้านความกระตือรือร้น ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ ด้านความรู้พื้นฐาน ด้านสามัญสำนึกที่ดี ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และด้านความร่าเริง มีน้อยกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคชาวที่ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ และอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ และเฉพาะด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ หัวหน้างานชาวญี่ปุ่นมีความพึงพอใจน้อยกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง

และจากผลการศึกษาพบว่า ในส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามแตกต่างกัน โดยทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมก่อสร้าง ด้านการสื่อสาร ด้านภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและทัศนคติที่ดี ด้านความกระตือรือร้น ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ ด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ ด้านความรู้พื้นฐาน ด้านสามัญสำนึกที่ดี ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และด้านความร่าเริง มีน้อยกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามที่ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ และอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ และเฉพาะด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบและทัศนคติที่ดี ด้านความร่วมมือและปฏิบัติตามกฎ ด้านการสื่อสาร และด้านสามัญสำนึกที่ดี หัวหน้างานชาวญี่ปุ่นมีความพึงพอใจน้อยกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามที่ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง ในทางกลับกัน หัวหน้างานชาวญี่ปุ่นมีความพึงพอใจ ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมากกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามที่ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง

ทั้งนี้เมื่อแยกอภิปรายตามทักษะแต่ละด้าน พบว่า

1) ด้านการสื่อสาร ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมก่อสร้าง ยังขาดความพยายามที่จะสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานและยังสามารถ รับ-ส่ง สารผ่านภาษาญี่ปุ่นได้อย่างไม่ถูกต้อง ด้วยเหตุนี้เองจึงนำสารที่ได้รับไปปฏิบัติได้อย่างไม่สมบูรณ์ และเมื่อเกิดปัญหาหรือโดนตำหนิมักจะ

ใช้ท่าทางหรือแสดงออกผ่านสีหน้าถึงความไม่พอใจอันสร้างความสร้างความไม่พอใจให้แก่หัวหน้างานชาวญี่ปุ่น

2) ด้านภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมก่อสร้าง ยังมีความรู้ในภาษาญี่ปุ่นไม่มากพอ จึงทำให้ไม่สามารถเข้าใจวัตถุประสงค์และความคิดที่ผู้พูดได้อย่างดีพอและไม่สามารถถ่ายทอดความคิดด้วยภาษาญี่ปุ่นได้ตรงความต้องการ

3) ด้านความรู้พื้นฐาน ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมก่อสร้าง ยังประยุกต์ใช้ความรู้พื้นฐานที่ตนมีกับการทำงานได้อย่างไม่ดีพอ รวมถึงยังเรียนรู้เรื่องต่างๆ ในระหว่างการทำงานจากคนรอบข้างได้ไม่ดีพอ

4) ด้านความรับผิดชอบและทัศนคติที่ดี ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมก่อสร้าง ยังขาดความละเอียด และยังขาดความตั้งใจในการทำงาน ประกอบกับยังขาดทัศนติในเชิงบวกทั้งต่อตนเองและองค์กร

5) ด้านสามัญนำสึกที่ดี ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมก่อสร้าง ยังไม่สามารถแยกแยะได้ว่าอะไรควรปฏิบัติอะไรไม่ควรปฏิบัติโดยไม่ต้องชี้แนะ ทำให้ในบางครั้งอาจประพฤติตนในทางที่ผิดจนถึงขั้นนำความเสื่อมเสียมาสู่องค์กร และเมื่อได้รับการตักเตือนก็แสดงออกถึงทัศนคติเชิงลบต่อผู้ว่ากล่าวตักเตือน

6) ด้านความกระตือรือร้น ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมก่อสร้าง มักแสดงออกให้เห็นถึงการหมดกำลังใจ และไม่ได้นำข้อผิดพลาดไปพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นเท่าที่ควร

7) ด้านความเป็นกันเอง ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมก่อสร้าง ต่างมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และต่างเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน แต่ในการทำงานยังให้ความร่วมมือกับองค์กรไม่มากพอ

8) ด้านความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมก่อสร้าง ยังไม่สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับหัวหน้างานได้อย่างดีเท่าที่ควร ดังนั้นในการทำงานแต่ละขั้นตอนในระยะแรกๆ ยังคงต้องได้รับการกำกับดูแลจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน

9) ด้านความร่าเริง ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมก่อสร้าง ต่างแสดงออกถึงความมีชีวิตชีวา ร่าเริงอยู่เสมอ อีกทั้งต่างมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน แต่ยังขาดความขยันขันแข็ง เอาจริงเอาจังในงานที่ได้รับมอบหมายอยู่

10) ด้านการให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามกฎ ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ ยังให้ความร่วมมือกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร และยังไม่ยอมรับฟังคำแนะนำและความคิดเห็นของคนอื่นเท่าที่ควร ดังนั้นจึงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามข้อบังคับ คำสั่ง ตลอดจนระเบียบของบริษัทได้อย่างดีนัก จนบางครั้งนำไปสู่ความผิดพลาดหรือเสียหายแก่องค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวร งามตระกูลชล (2560 : 1,216-1,230) ศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทย กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทรินซีบอร์ด กลุ่มประชากรจำนวน 75 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทยในทักษะการทำงาน ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านซึ่งทัศนคติที่ ด้านความร่วมมือ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านสามัญสำนึกที่ดี มีระดับความพึงพอใจปานกลาง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุลีมาน อิบรอฮีม เชแลช อัล ฮาวารี; และอิสสา ซามี ฮัดแดด (Sulieman Ibraheem Shelash Al-Hawary; and Issa Sami Haddad. 2016 : 228-248) ศึกษาความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมเออร์บิดในประเทศจอร์แดน กลุ่มประชากรจำนวน 250 คน ผลการวิจัยพบว่า นายจ้างมีพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะเฉพาะด้าน ด้านการวางแผนและการจัดระเบียบงาน ด้านความไว้วางใจและสัมพันธ์ในการทำงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ แรนดี้; และทูดี้ (Randy; and Tudy. 2017 : 49-63) ศึกษาความพึงพอใจของนายจ้างในผลงานของบัณฑิตวิทยาลัยที่จบใหม่ของวิทยาลัยคอร์เจซู ประเทศฟิลิปปินส์ กลุ่มประชากรจำนวน 40 คน ผลการวิจัยพบว่า นายจ้างมีความพึงพอใจต่อพนักงานในระดับมาก ในด้านความรู้เฉพาะเกี่ยวกับงาน ด้านการสื่อสาร ด้านทัศนคติการคิดและแก้ปัญหา ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารเวลา ด้านการปรับตัว ด้านความรับผิดชอบ และด้านการแสดงออกถึงการมีตัวตน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูเลียต โห่ฉุยสวน; และคณะ (Juliet Hoh Chui Suan; et al. 2019 : 1-15) ศึกษาความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างเพื่อเตรียมเยาวชนบรูไนให้พร้อมสำหรับการจ้างงานและเพื่อให้เป็นไปตามแผนพัฒนาระยะยาวของบรูไนดารุสซาลามใน พ.ศ. 2578 กลุ่มประชากรจำนวน 454 คน ผลการวิจัยพบว่า นายจ้างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับสูง ในด้านทักษะและความสามารถ ความมั่นใจในตนเอง ด้านการให้ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม, ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านความเป็นอิสระไม่ต้องควบคุม ด้านคุณธรรม ด้านการอุทิศตนและความมุ่งมั่น ด้านความสามารถในการตัดสินใจ และนายจ้างการเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า คาดหวังให้พัฒนาด้านทักษะในการสื่อสารที่ดี (ฟัง พูด อ่าน เขียน) และด้านความทุ่มเท

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรนันท์ หาญยุทธ; และมณีรัตน์ ภาคธูป (2562 : 227-236) ศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อสมรรถนะของมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย กลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 103 คน ผลการวิจัย คือ ประเภทของหน่วยงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสมรรถนะของบัณฑิตแตกต่างกัน

จากผลการทบสอบสมติฐานของการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ข้อที่ 2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะด้านลักษณะอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นระหว่างผู้ฝึกงานชาวไทยกับเวียดนาม นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่า ในส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย คุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมส่งผลต่อความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมการทำงานของผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยแตกต่างกัน โดยวัฒนธรรมการทำงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมก่อสร้าง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส และด้านการทักทาย มีน้อยกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคชาวที่ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ และอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ และเฉพาะด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการสื่อสารด้วยโฮเรนโซของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ หัวหน้างานชาวญี่ปุ่นมีความพึงพอใจน้อยกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ และอุตสาหกรรม ในทางตรงกันข้าม หัวหน้างานชาวญี่ปุ่นมีความพึงพอใจ ด้านความตรงต่อเวลาในแต่ละอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

และจากผลการศึกษาพบว่า ในส่วนของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ความพึงพอใจของหัวหน้างานชาวญี่ปุ่นต่อวัฒนธรรมการทำงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมก่อสร้าง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส ด้านความตรงต่อเวลา ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการสื่อสารด้วยโฮเรนโซ และด้านการทักทาย มีน้อยกว่าผู้ฝึกงานเทคนิคชาวที่ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ และอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์

ทั้งนี้เมื่อแยกอภิปรายตามทักษะแต่ละด้าน พบว่า

1) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมก่อสร้าง ยังมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและให้ความร่วมมือกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานไม่มากพอ รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยังไม่ดีพอ ทำให้เมื่อเกิดปัญหามักด่วนตัดสินใจโดยพละกาล

2) ด้านความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมก่อสร้าง ยังมีความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่นก่อนการเข้าทำงานในองค์กรไม่มาพอ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตนตามระเบียบของสังคมญี่ปุ่นหรือข้อบังคับในการทำงานขององค์กรญี่ปุ่นได้อย่างถูกต้อง เช่น การแยกขยะ การดื่มของมึนเมาจนส่งเสียงดังโวยวายสร้างความเดือดร้อนให้ผู้พักอาศัยบริเวณรอบๆ

3) ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมก่อสร้าง ยังแยกระหว่างของที่จำเป็นต้องใช้กับไม่จำเป็นต้องใช้ออกได้อย่างไม่เหมาะสม และยังจัดวางสิ่งของหรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานไม่เป็นระเบียบหรือไม่ถูกต้อง และเมื่อใช้อุปกรณ์เสร็จก็ทำความสะอาดสถานที่ สิ่งของ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักร ได้อย่างไม่สะอาดเท่าที่ควรและยังขาดการตรวจสอบความพร้อมสำหรับการใช้งานต่อไปอันส่งผลให้เกิดความผิดพลาดในการงานได้

4) ด้านการทักทาย ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมก่อสร้าง ยังไม่กล้าพูดไม่กล้าแสดงออกมากพอ อาจเป็นเพราะกลัวที่จะพูดในภาษาญี่ปุ่น ทำให้ไม่กล้าที่จะทักทายหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นภาษาญี่ปุ่นอย่างแข็งขัน และด้วยวัฒนธรรมที่แตกต่างด้านการทักทายทำให้ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยยังขาดการใส่ใจและไม่ให้ความสำคัญต่อการทักทายตามวัฒนธรรมการทักทายของญี่ปุ่นในแต่ละช่วงเวลาหรือโอกาส

5) ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการสื่อสารด้วยโฮเรนโซ ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ ยังขาดการรายงานความคืบหน้าตลอดจนผลปฏิบัติงานเป็นระยะ และเมื่อเกิดปัญหาบางครั้งผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยไม่ได้แจ้งให้หัวหน้าทราบถึงปัญหาและไม่มีการปรึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงเมื่อไม่เข้าใจมักจะบอกว่าเข้าใจทำให้เกิดปัญหาต่างคนต่างทำงานขาดการติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

6) ด้านการตรงต่อเวลา ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ทำงานในทุกอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เข้างานและเลิกงานตรงเวลา อีกทั้งในเวลาพักผู้ฝึกงานไม่ใช้เวลาเกินกำหนดหรือไม่ใช้เวลางานทำเรื่องส่วนตัวโดยไม่ขออนุญาตหรือแจ้งให้หัวหน้างานทราบ และในการทำงานมีการวางแผนเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงภายในระยะเวลาที่กำหนด

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวร งามตระกูลชล (2560 : 1,216-1,230) ศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทย กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทริ์นซีบอร์ด กลุ่มประชากรจำนวน 75 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทยในวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการตรงต่อเวลา มีระดับความพึงพอใจปานกลาง

จากผลการทบสอบสมติฐานของการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ข้อที่ 3. เพื่อศึกษาทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคระหว่างผู้ฝึกงานชาวไทยกับเวียดนาม โดยมีคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมเป็นตัวแปรหุ่น นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่า ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ด้านภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือด้านความรู้พื้นฐาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านความร่าเริง ด้านการสื่อสาร ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านสามัญสำนึกที่ดี ตามลำดับ

และพบว่า ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ด้านภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านการสื่อสาร ด้านสามัญสำนึกที่ดี ด้านความร่าเริง ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ และด้านความกระตือรือร้น ตามลำดับ

เนื่องจากในมุมมองของหัวหน้างานชาวญี่ปุ่นมองว่า การที่ผู้ฝึกงานเทคนิคมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานและให้ความร่วมมือกับองค์กรจึงสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้ และด้วยลักษณะนิสัยที่ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส จึงส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อีกทั้ง การที่ผู้ฝึกงานสามารถประยุกต์ใช้ความรู้พื้นฐานที่ตนเคยเรียนมาก่อนเดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่นในการทำงานได้รวมถึงสามารถเรียนรู้ทักษะสิ่งต่างๆ ในระหว่างทำงานจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานได้อย่างรวดเร็วจึงทำให้สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับหัวหน้างานได้และทำใช้หัวหน้างานเชื่อมั่นว่าผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดและเมื่อเกิดความไม่เข้าใจในการทำงานหรือเกิดปัญหาก็พร้อมที่จะซักถามและพยายามที่จะสื่อสารด้วยภาษาญี่ปุ่นกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รวมถึงพร้อมที่จะเก็บไว้เป็นบทเรียนและพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ จึงส่งผลให้งานที่ผู้ฝึกงานทำเกิดคุณภาพ แต่สำหรับผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยด้วยเป็นการทำงานในองค์กรต่างชาติอาจทำให้ผู้ฝึกงานไม่สามารถแยกแยะว่าสิ่งไหนควรทำหรือไม่ควรทำได้ยังไม่ดีพอจึงจำเป็นต้องได้รับการอบรมในเรื่องความต่างของวัฒนธรรมองค์กรเพิ่มเติม และสำหรับผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามอาจมีความกระตือรือร้นและรีบร้อนในการทำงานเพื่อให้งานได้ปริมาณที่มากและเสร็จตามเป้ามากเกินไปจนขาดความละเอียดรอบคอบจึงทำให้ต้องเพิ่มความระมัดระวังในการทำงานเพิ่มขึ้น

ในทางตรงกันข้าม ด้านความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี และด้านการให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎ ไม่ได้ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิค เนื่องจากหัวหน้างานชาวญี่ปุ่นไม่ได้ให้ความสำคัญเพราะเป็นสิ่งที่ผู้ฝึกงานต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขของสัญญาว่าจ้างอยู่แล้ว

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา เจริญแก้ว; และเบญจพร โมกขะเวส (2564 : 1-14) ศึกษาความรู้และทักษะวิชาชีพของผู้ทำบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีในมุมมองของผู้ประกอบการบริษัทต่างชาติในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 374 คน ผลการศึกษาพบว่า ความรู้พื้นฐาน ทักษะวิชาชีพ ทักษะด้านการสื่อสาร และกระตือรือร้น และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลในเชิงบวกต่อคุณภาพงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์ โปรยรุ่งโรจน์; และณกมล จันทร์สม (2564 : 117-128) ศึกษาปัจจัยด้านจรณทักษะ (Soft Skill) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร กลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ทักษะด้านทักษะความเป็นกันเอง ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านทัศนคติที่ดี ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮิชาม มักกิ ฮานาฟ; และซิดดิก บาลาล อิบราฮิม (Hisham Makki Hanafi; and Siddig Balal Ibrahim. 2018 : 587-598) ศึกษาทักษะของพนักงานต่อผลการปฏิบัติงาน กลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 335 คน ผลการศึกษาพบว่า การแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี ความรู้ทั่วไปและความรู้เกี่ยวกับงาน ทักษะการสื่อสาร ส่งผลต่อคุณภาพงานของพนักงาน

และจากผลการศึกษาพบว่า เมื่อไม่ได้พิจารณาด้านทักษะด้านต่างๆ ของผู้ฝึกงานแต่พิจารณาเฉพาะคุณภาพงานของผู้ฝึกงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยของคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนามในกลุ่มอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์สูงกว่าในกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ และอุตสาหกรรมสิ่งทออยู่ 0.091 และ 0.222 ตามลำดับ และพบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนามในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้างสูงกว่าในกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ และอุตสาหกรรมสิ่งทอ อยู่ 0.095 และ 0.026 ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยคุณภาพงานเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมพบว่า ค่าเฉลี่ยนของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยในกลุ่มอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ มีค่าเฉลี่ยติดลบ ดังนั้นเป็นต้องเพิ่มทักษะที่จำเป็นให้ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยเพื่อเพิ่มค่าเฉลี่ยคุณภาพงานให้สูงขึ้น โดยเฉพาะทักษะด้านภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความรู้พื้นฐาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านความร่าเริง ด้านการสื่อสาร ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านสามัญสำนึกที่ดี ตามลำดับ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีวานี ทิวารี; และคณะ(Shivani Tiwari; et al. 2021) ศึกษาความแตกต่างของมิติทักษะในอุตสาหกรรมต่างๆ กลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 550 คน ผลการวิจัยคือ พนักงานของ 7 กลุ่มอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันมีความแตกต่างของทักษะด้านปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น ทัศนิคติที่ดี การให้ความร่วมมือ

จากผลการทบสอบสมติฐานของการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ข้อที่ 4. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคระหว่างผู้ฝึกงานชาวไทยกับเวียดนาม โดยมีคุณลักษณะด้านอุตสาหกรรมเป็นตัวแปรหุ่นนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ด้านการตรงต่อเวลา ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือด้านความรู้ในวัฒนธรรมและกฎระเบียบ ด้านการทักทาย ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

และพบว่า ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติชาวเวียดนาม ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความรู้ในวัฒนธรรมและกฎระเบียบ ด้านการตรงต่อเวลา ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส ตามลำดับ

ทั้งนี้เนื่องจากในมุมมองของหัวหน้างานชาวญี่ปุ่นมองว่า การเข้างานและเลิกงานตรงเวลาและไม่ใช้เวลางานทำเรื่องส่วนตัว ส่งผลให้สามารถใช้เวลาในการทำงานได้อย่างเต็มที่รวมถึงการที่ผู้ฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและให้ความร่วมมือกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานทำให้เมื่อเกิดปัญหาหรือจำเป็นต้องอาศัยการตัดสินใจจากส่วนรวมจะไม่ด่วนตัดสินใจโดยพละกาล และเนื่องจากวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นจะเน้นการติดต่อสื่อสารกันอยู่ตลอดเวลาเพื่อรายงานความคืบหน้าและแจ้งให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ดังนั้นการติดต่อสื่อสารและการประสานงานตามหลักโฮเรนโซอยู่เสมอย่อมจะทำให้คุณภาพงานเป็นไปตามความต้องการขององค์กร นอกจากนี้การที่ผู้ฝึกงานเทคนิคมีความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่นก่อนการเข้าทำงานในองค์กรจากการฝึกอบรมในประเทศของตน จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่จำเป็นต้องให้การแนะนำมากนัก รวมถึงหากผู้ฝึกงานสามารถปฏิบัติตามมาตรฐาน 5ส ได้อย่างดี มีการตรวจสอบอยู่เป็นประจำจะส่งผลให้สะดวกต่อคนที่จะใช้งานครั้งต่อไปก็ย่อมส่งผลคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิค แต่สำหรับผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยเนื่องจากองค์กรญี่ปุ่นส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมมากกว่าปัจเจกบุคคล ดังนั้นเมื่อต้องอาศัยการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งผู้ฝึกงานจะต้องไม่ด่วนตัดสินใจเองโดยพละกาล รวมถึงในการทำงานไม่ควรใช้เวลาไปกับการพูดคุยกับเพื่อน รวมถึงต้องยอมรับความคิดเห็นและการตัดสินใจของส่วนรวม

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตรีกาล เมฆบริบูรณ์; และณกมล จันทร์สม (2565 : 251-266) ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานชาวไทยในบริษัทญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า การสื่อสารตามหลักโฮเร็นโซ การทำงานเป็นทีม ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานชาวไทยในบริษัทญี่ปุ่น

และจากผลการศึกษาพบว่า เมื่อไม่ได้พิจารณาด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นด้านต่างๆ ของผู้ฝึกงานแต่พิจารณาเฉพาะคุณภาพงานของผู้ฝึกงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยของคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนามในกลุ่มอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์สูงกว่าในกล่มอุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ และอุตสาหกรรมสิ่งทออยู่ 0.048 และ 0.168 ตามลำดับ และพบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้างสูงกว่าในกล่มอุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ และอุตสาหกรรมสิ่งทอ อยู่ 0.014 และพบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้างต่ำกว่าในกล่มอุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ และอุตสาหกรรมสิ่งทอ อยู่ 0.090 แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยคุณภาพงานเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมพบว่า ค่าเฉลี่ยนของคะแนนคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามในทุกกลุ่มอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยติดลบ ดังนั้นเป็นต้องเพิ่มวัฒนธรรมการทำงานที่จำเป็นให้ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนามเพื่อเพิ่มค่าเฉลี่ยคุณภาพงานให้สูงขึ้น โดยเฉพาะวัฒนธรรมการทำงานด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ รองลงมาคือ ด้านความรู้ในวัฒนธรรมและกฎระเบียบ ด้านการตรงต่อเวลา ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส ตามลำดับ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี หมื่นมะเริง (2562 : 1-14) ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี กลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 400 คน ผลการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน โดยภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

**ข้อเสนอแนะ**

ผู้วิจัยนำประเด็นที่ค้นพบจากการศึกษามานำเสนอเพื่อเป็นข้อเสนอแนะโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้พัฒนาทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม

1) ด้านทักษะ ผู้ฝึกงานเทคนิคควรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างทักษะก่อนไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่นเพิ่มขึ้น สำหรับผู้ฝึกงานที่จะเข้าทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมก่อสร้างซึ่งมีสัดส่วนการว่าจ้างสูงเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมอื่นๆ ควรเพิ่มทักษะให้แก่ผู้ฝึกงานโดยเน้นการฝึกปฏิบัติจนเกิดความเคยชิน เช่น การฝึกสนทนากับชาวญี่ปุ่นซึ่งเป็นเจ้าของภาษาและยิ่งถ้ามีประสบการณ์การการทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์มาก่อนก็จะยิ่งช่วยให้ผู้ฝึกงานเทคนิคได้เข้าใจถึงหน้าที่และทักษะที่ตนควรมีได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เนื่องจากระดับความพึงพอใจต่อทักษะของผู้ฝึกงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ยังน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ และสำหรับผู้ฝึกงานที่จะต้องเข้าทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ

ประกอบด้วย อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ และอุตสาหกรรมสิ่งทอ ควรได้รับการฝึกอบรมทักษะเพื่อการทำงานในประเทศญี่ปุ่นเป็นพิเศษเนื่องจากมีค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานน้อยกว่าผู้ฝึกงานที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1.1) ทักษะการสื่อสารและทักษะภาษาญี่ปุ่น ควรพัฒนาทักษะด้านการ ฟัง พูด อ่าน เขียน เนื่องจากการสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงาน โดยเฉพาะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นและด้วยภาษากลางที่ใช้ในการสื่อสารกันในที่ทำงานและการดำรงชีวิตเป็นภาษาญี่ปุ่น ยิ่งต้องมีการฝึกปฏิบัติจริง ทั้งนี้ควรมีการจัดสอบวัดระดับเป็นระยะก่อนเดินไปทำงานที่ญี่ปุ่น เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ฝึกงานจะสามารถนำความรู้จากที่ได้รับการอบรมสามารถนำไปใช้ได้จริงและจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาตามมา

2) ด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น เนื่องด้วยองค์กรแต่ละอุตสาหกรรมต่างมีลักษณะงานและวัฒนธรรมการทำงานเฉพาะตัวซึ่งค่อนข้างแตกต่างจากวัฒนธรรมการทำงานแบบไทย ดังนั้นก่อนเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชนจำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่มีลักษณะเฉพาะ และควรเน้นให้ฝึกปฏิบัติจริงเพื่อทำให้ผู้ฝึกงานยอมรับและเข้าใจถึงวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่แตกต่างจากไทยเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นตลอดระยะเวลาที่อยู่ในประเทศญี่ปุ่น ถึงแม้ค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพในทุกกลุ่มอุตสาหกรรมจะมีค่าเป็นบวกก็ตามแต่เนื่องจากระดับความพึงพอใจต่อทักษะของผู้ฝึกงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์และอุตสาหกรรมก่อสร้างยังน้อยกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ และสำหรับผู้ฝึกงานที่จะต้องเข้าทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ ประกอบด้วย อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ และอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยมีรายละเอียดข้อเสนอแนะแต่ละด้านดังต่อไปนี้

2.1) การทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพราะสิ่งเหล้านี้จะทำให้เมื่อเกิดปัญหาหรือจำเป็นต้องอาศัยการตัดสินใจจากส่วนรวม ผู้ฝึกงานไม่ด่วนตัดสินใจโดยพละกาลอันอาจนำมาซึ่งผลเสียแก่องค์กรได้

2.2) การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการสื่อสาร (Ho-Ren-So) ในการทำงานในปัจจุบันการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นควรทำความเข้าใจในวัฒนธรรมการ “โฮเรนโซ” ของญี่ปุ่นที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากไทย ต้องชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการรายงานความคืบหน้าของการทำงาน การทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น โดยเฉพาะเมื่อเกิดปัญหาต้องรีบสื่อสารกับหัวหน้าทันทีไม่ปล่อยให้ปัญหาบานปลาย และเมื่อเกิดความไม่เข้าใจในงานต้องสอบถามหัวหน้าหรือผู้รู้ก่อนลงมือทำ ไม่ด่วนตัดสินใจเองโดยพละกาล

2.3) การจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงานด้วย 5ส เพราะในส่วนงานด้านการผลิตและด้านการบริการของญี่ปุ่นนั้น 5ส ถูกนำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ดังนั้นควรฝึกให้ผู้ฝึกงานแยกและขจัดสิ่งที่จำเป็นละไม่จำเป็นในการทำงานได้ รู้ขอบเขตหน้าที่ของตนที่ต้องรับผิดชอบอย่างชัดเจน รวมถึงในการทำงานแต่ละครั้งเมื่อเสร็จสิ้นต้องมีความรับผิดชอบในส่วนที่ตนทำและต่อส่วนรวมด้วย กล่าวคือต้องสะสางและจัดการสถานที่ทำงานเครื่องมือเครื่องใช้ให้เรียบร้อยเพื่อให้พร้อมเริ่มงานอีกครั้งอยู่เสมอ

2.4) การตรงต่อเวลา ควรชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของเวลา เป็นที่ทราบกันดีว่าวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นหรือแม้กระทั่งคนญี่ปุ่นแทบทุกคนให้ความสำคัญกับเรื่องเวลาเป็นอย่างมาก เนื่องจากอาจสร้างผลกระทบต่ออีกฝ่ายได้ อีกทั้งควรปลูกฝังจิตสำนึกส่วนรวมไม่ใช้เวลางานทำเรื่องส่วนตัวอีกด้วย

2.5) การทักทาย (AI-SA-TSU) เป็นเอกลักษณะเฉพาะของคนญี่ปุ่นซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความมีชีวิตชีวา เกิดสีสันในการทำงาน น่าร่วมงานด้วย ดังนั้นควรฝึกปฏิบัติให้ผู้ฝึกงานเกิดความเคยชิน ไม่เกิดความเคอะเขิน ฝึกการพูดด้วยเสียงดังฟังชัดและท่าทีที่หนักแน่น จริงจังและจริงใจ เพื่อให้ติดนิสัยเหล่านี้และนำไปปฏิบัติอย่างไม่เขินอายกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

2.6) ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น นอกจากอบรมแล้วควรฝึกปฏิบัติให้ผู้ฝึกงานสามารถปฏิบัติได้จริง เช่น กฎจราจร การแยกและทิ้งขยะ การใช้พื้นที่สาธารณะร่วมกับผู้อื่น การโฮเรนโซ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษา งานวิจัยฉบับนี้ศึกษาผ่านมุมมองหัวหน้างานชาวญี่ปุ่นที่ทำงานร่วมกับผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและเวียดนามเท่านั้น ดังนั้นในงานวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาผ่านมุมมองหัวหน้างานชาวญี่ปุ่นที่ทำงานร่วมกับผู้ฝึกงานเทคนิคชาติอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดด้อยที่ควรนำมาพัฒนาผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยต่อไป และในงานวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาผ่านมุมมองของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยเพื่อให้ทราบถึงมุมมองทักษะและวัฒนธรรมการทำงานของตนเองว่าอยู่ในระดับใด เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับมุมมองหัวหน้างานชาวญี่ปุ่น

2) ด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ในงานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงตัวแปรที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวชาวไทย ทั้งผ่านมุมมองหัวหน้างานชาวญี่ปุ่น หน่วยงานที่ส่งออกผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติ และตัวผู้ฝึกงานเองเพื่อนำปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้นมาหาทางแก้ไขและปรับปรุงเพื่อเสริมสร้างทักษะและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น

3) ด้านวิธีการทดสอบสมมติฐาน ในงานวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรทั้งภายนอกและภายในด้านทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ซึ่งเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยอาจวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ (Observed Variables) กับตัวแปรแฝง (Latent Variables or Unobserved Variables) หรือวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงตั้งแต่สองตัวขึ้นไป

# บรรณานุกรม

# บรรณานุกรม


กรมการจัดหางาน. (2562). **การรับสมัครผู้ฝึกงานเทคนิคไทยไปฝึกงานที่ประเทศญี่ปุ่นผ่านองค์กร IM Japan.** สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2564, จาก https://www.pakkretcity.go.th/images/pdf/news2859.pdf.

กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ. (2564). **ข้อมูลสถิติการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ.** สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2564, จาก https://www.doe.go.th/prd/overseas/statistic/param/site/149/cat/81/sub/0/pull/category/view/listlabe.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

----------. (2552). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สิบสอง พ.ศ. 2552-2561.** กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

กระทรวงสุขภาพ แรงงาน และสวัสดิการญี่ปุ่น. (2562). **แรงงานต่างชาติในประเทศญี่ปุ่น.** สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2564, จาก https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shigoto/index.html.

กันตยา เพิ่มผล. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ.** กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

กัลยา รุ่งเรือง. (2546). **ความพึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีการค้ำจุนและการจูงใจของอาจารย์อาชีวศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนอรรถวิทย์พาณิชยการ.** สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2556). **การวิเคราะห์ความถดถอยและสหสัมพันธ์เชิงซ้อน.** พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----------. (2562). **การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสาร จำกัด.

กิตติ ชยางคกุล. (2553). **ทัศนคติที่ดี (Positive Thinking).** สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2564, จาก https://www.gotoknow.org/posts/378456.

กิตติยา เหมังค์. (2548). **ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรับฝาก ณ ที่ทำการไปรษณีย์หลักสี่.** สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

กำพล อดิเรกสมบัติ. (2563). **5 สัญญาณบ่งชี้จากเวียดนามที่ไทยต้องเร่งยกระดับความสามารถในการแข่งขัน.** สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2564, จาก https://www.thairath.co.th/business/economics/1996563.

โฆษิต ทิพย์เทียมพงษ์. (2559). **วัฒนธรรมการทำงานของคนญี่ปุ่น.** สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2564, จาก https://mgronline.com/japan/detail/9590000121106.

จีราวัฒน์ คงแก้ว. (2560). **สูตรปั้นคน ป้อนองค์กรซามูไร.** สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2564, จาก https://www.bangkokbiznews.com/business/741071.

เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม. (2549, ตุลาคม-มีนาคม). การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน : สมรรถนะหลัก (Core Competency). **วารสารการบริหารการศึกษา.** 1(7) : 25-28.

เจเอ็ดดูเคชั่น ศูนย์แนะแนวศึกษาต่อประเทศญี่ปุ่น. (2564). **ไปทำงานที่ญี่ปุ่น อย่างถูกกฎหมาย ด้วย สถานภาพการพำนักแรงงานทักษะเฉพาะทาง.** สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2564, จาก https://jeducation.com/main/specified-skilled-worker-jp/.

----------. (2564). **กฎเหล็ก 5 ข้อ ที่จะทำให้พูดภาษาญี่ปุ่นเก่งขึ้นใน 3 เดือน.** สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2564, จาก https://jeducation.com/main/5-rules/.

จำเนียร จวงตระกูล. (2531). **การประเมินผลการปฏิบัติงาน.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ชวลิต ทับสีรัก. (2555, กรกฎาคม). ตัวแปรเชิงคุณภาพกับการวิเคราะห์การถดถอย. **วารสารการวัดผลการศึกษา สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** 17(1) : 31-42.

ชวลิต บุญยะไทย. (2531). **แนวโน้มอนาคตของสภาพแวดล้อมอุดมศึกษา.** กรุงเทพฯ : ดวงกมล.

ชัชพล นิลกำแหง. (2559). **วัฒนธรรมการทำงานของคนญี่ปุ่น.** สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2565, จาก https://www.ideaboy.co.th/article/9.

ชัชวาลย์ สุขสวัสดิ์. (2552). **สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทเซ็นทรัลฟู้ดรีเทล จำกัด สาขาเอฟดีซี.** การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2550). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). **มารู้จัก Competency กันเถอะ.** กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ตรีกาล เมฆบริบูรณ์; และณกมล จันทร์สม. (2565, มกราคม-กุมภาพันธ์). วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานชาวไทยในบริษัทญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. **วารสารรัชต์ภาคย์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์).** 16(44) : 251-266.

ถาวร งามตระกูลชล. (2560). ความพึงพอใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นต่อวิศวกรชาวไทย. **การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ครั้งที่ 9 The 9th NPRU National Academic Conference.** หน้า 1,216-1,230. 28-29 กันยายน 2560. นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2550). **เครื่องมือการจัดการ (Management Tools).** กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ทีมบรรณาธิการเจพอร์ต. (2563). **Job Hunting in Japan.** สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2564, จาก https://jportjournal.com/article/5087.

ธนรุจ กิจจาธิป; และณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรม 5ส กับการลดความสูญเปล่า 7 ประการในกระบวนการผลิตของโรงงานน้ำตาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. **วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ.** 6(2) : 91-102.

ธนายุ ภู่วิทยาธร. (2561, เมษายน-มิถุนายน). การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. **วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** 10(2) : 198-208.

ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2550). **Competency ภาคปฏิบัติเขาทำกันอย่างไร.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

นพเก้า ณ พัทลุง. (2548). **การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา.** สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.

นภารัตน์ สุขสนอง. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1.** การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

นาตภา ไทยธวัช. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท กระจกพีเอ็มเค-เซ็นทรัล จำกัด.** สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี.

นิติพล ภูตะโชติ. (2556). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : วี พริ้นท์.

นิสดารก์ เวชยานนท์. (2553). **Competency-Based Approach.** พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี : เดอะกราฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด.

บริษัท ORJ จำกัด. (2562). **ชาวต่างชาติที่มีทักษะเฉพาะ.** สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2564, จาก https://www.orj.co.jp/tokuteigino.

บริษัทจัดหางาน ซากุระ เค.พี. จำกัด. (2563). **ระบบฝึกงานทางด้านเทคนิคประเทศญี่ปุ่น.** สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2564, จาก https://www.facebook.com/sakuraKPM/posts/1156589894796950/.

บริษัทจัดหางานไทยอัศวเลิศ. (2564). **หลักสูตรการฝึกอบรมผู้ฝึกงานเทคนิคก่อนเดินทางไปทำงาน ณ ประเทศญี่ปุ่น.** สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2564, จาก https://www.ajls-school.com/about.php?lang=thai.

บัณฑิต โรจน์อารยานนท์. (2547). **รู้จักไทย เข้าใจญี่ปุ่น.** กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

----------. (2558). **โมโนซุคุริกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศญี่ปุ่น.** สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2564, จาก https://monodzukuri.tni.ac.th/?page_id=118 https://www.soft bankthai.com/Article/Detail/826.

บุญมี พันธ์ไทย. (2545). **ระเบียบวิธีวิจัยการศึกษาเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปกรณ์ โปรยรุ่งโรจน์; และณกมล จันทร์สม. (2564, กันยายน-ตุลาคม). ปัจจัยด้านจรณทักษะ (Soft Skill) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. **วารสารรัชต์ภาคย์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์).** 15(42) : 117-127.

ปราณี พันธ์สว่าง; และคณะ. (2549). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.** พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ปราณี หมื่นมะเริง. (2562). **วัฒนธรรมการทำงานของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปรารถนา ผกาแก้ว. (2561). **การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** การค้นคว้าอิสระ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปริณดา คงโนนกอก. (2560, กรกฎาคม-ธันวาคม). ความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่นและความพึงพอใจในงานของพนักงานคนไทยบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. **วารสารการจัดการสมัยใหม่.** 16(2) : 115-126.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.

ปารวตี สุสุวรรณ. (2559). **ผลการปฏิบัติงานของผ่านดูแลลูกค้าสัมพันธ์และฝ่ายการจัดอบรม.** สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2564, จาก https://e-research.siam.edu/kb/ผลการปฏิบัติงานของผ่าน/.

ปิยะ ละมูลมอญ. (2556). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปิยะดา พิศาลบุตร; และคณะ. (2559). แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถขององค์การด้านการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์. **การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 12 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม The 12th NPRU National Academic Conference.** หน้า 1,315-1,326. 9-10 กรกฎาคม 2563. นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ผุสดี รุมาคม. (2551). **การประเมินการปฏิบัติงาน.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พนัส หันนาคินทร์. (2542). **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พยอม วงศ์สารศรี. (2542). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : อักษรศาสตร์.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์; และพรทิพย์ แข็งขัน. (2550). สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. **การประชุมวิชาการและเผยแพร่ผลงานวิจัยระดับชาติ เรื่องโอกาสและความหวังในการพัฒนาการศึกษาไทย.** หน้า 402-407. 10-11 กรกฎาคม 2550. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์. (2554). **การเรียนรู้ลักษณะการจัดการ : การจัดการข้ามวัฒนธรรม.** กรุงเทพฯ : ดวงกมลพับลิชชิง.

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. (2551). **อบรมเชิงปฏิบัติการ "กิริยามารยาทและความรักความศรัทธาในวิชาชีพ".** สืบค้นวันที่ 10 ตุลาคม 2564, จาก https://www.aru.ac.th/detail-arunews.php?id=1449.

มัณฑรา ธรรมบุศย์. (2549, มกราคม). ส่งเสริมกระบวนการคิดโดยใช้ยุทธศาสตร์ PBL (Problem Based Learning). **วารสารวิทยาจารย์.** 105(1) : 43-45.

มิชิโอะ คาคุ. (2561). **"สามัญสำนึก" รีบฝึกให้มีก่อนจะสาย.** สืบค้นวันที่ 10 ตุลาคม 2564, จาก https://everyday sueching.com2018/07/09/5-skills-for-the-future/.

ยุพดี สะอิ๊. (2558). **การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของนักเรียน.** สืบค้นวันที่ 10 ตุลาคม 2564, จาก http://kruyuppade.blogspot.com/2015/01/4.html.

ยูกิโกะ ยามาซากิ; และปิยะนุช วิริเยนะวัตร์. (2560). **เตรียมสอบวัดระดับ N4 ไวยากรณ์.** กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

โยษิตา กฤตพรพินิต. (2557). **อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ธีรชัยไพศาล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รังสรรค์ เลิศในสัตย์. (2557). **วัฒนธรรมองค์กรแบบญี่ปุ่น.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554.** กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.

โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์. (2563). **กฎระเบียบและแนวปฏิบัติของนักเรียน.** สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2564, จาก https://www.mwit.ac.th/html/mwitDoc/CG/regulations student_regularity.pdf.

วนิดา เจริญแก้ว; และเบญจพร โมกขะเวส. (2564). **ความรู้และทักษะวิชาชีพของผู้ทำบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีในมุมมองของผู้ประกอบการบริษัทต่างชาติในเขตกรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพฯ : คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

วนิดา ลิ้มจิตสมบูรณ์. (2536). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน กรณีศึกษา หมู่บ้านสามทองและหมู่บ้านตลิ่งชันอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี.** วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนบริหารศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วัลยา ช้างขวัญยืน. (2540). **ภาษากับการสื่อสาร.** กรุงเทพฯ : พลพิมพ์.

วิชิต อู่อ้น. (2553). **การวิจัยและการสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ.** กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2539). **ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2533, กันยายน-ธันวาคม). ตัวแปรสำหรับการวิจัย : การคัดเลือก การวัดและการควบคุม. **วารสารวิธีวิทยาการวิจัย.** 5(3) : 1-21.

----------. (2544). **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์.

----------. (2545). **ทฤษฎีการประเมิน.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2547). **ทฤษฎีการประเมิน.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----------. (2556). **ทฤษฎีการทดสอบแบบมาตรฐานเดิม.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2556). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์.** กรุงเทพฯ : วี.พริ้นท์ (1991) จำกัด.

ศิรินันท์ วรรัตนกิจ. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวมของนักเรียนชันมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบสหพันธ์คาโนนิคอล.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริพร อริยพุทธรัตน์. (2562). **สังคมผู้สูงอายุเป็นอย่างไรบ้าง.** สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2564, จาก https://www.thebangkokinsight.com/news/opinions/141616/.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

สงัด อุทรานันท์. (2529). **การนิเทศการศึกษา : หลักการทฤษฎีและปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถิต คำลาเลี้ยง. (2544). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองการปืนทหารเรือ.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2551). **ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.** กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.

สมฤดี เพชรนาค. (2550). **ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของสำนักทะเบียนอำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สมศักดิ์ คงเที่ยง; และอัญชลี โพธิ์ทอง. (2542). **เอกสารการบรรยาย กระบวนวิชา E4 733 การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

สมิต อาชวนิจกุล. (2553). **30 กลเม็ดสร้างความสำเร็จให้เป็นจริง.** กรุงเทพฯ : บีไบรท์.

สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. (2563). **พินิจเศรษฐกิจการเมือง : ปัญหาขาดแคลนแรงงานในญี่ปุ่นส่งสัญญาณอะไรถึงไทย.** สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2564, จาก https://tdri.or.th/2020/02/japan-labor-issues/.

สวัสดิ์ บรรเทิงสุข. (2537). **เทคนิคการพูด.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ฉับแกระ.

สายจิตร สุขสงวน. (2546). **พฤติกรรมและความพึงพอใจในการใช้บริการหอสมุดกองทัพอากาศของข้าราชการทหารอากาศ.** การค้นคว้าอิสระ บธ.ม (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สายชล สินสมบูรณ์ทอง. (2561). **สถิติเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.

เสนาะ ติเยาว์. (2543). **หลักการบริหาร.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2564). **สถิตการศึกษาเพื่อการวิจัยและวางแผนพัฒนาการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ฟันนี่พับบลิชชิ่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2554). **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559).** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **แผนพัฒนาการศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ.2561-2580.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น. (2560). **แนวโน้มและโอกาสของแรงงานไทย.** สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2564, จาก https://japan.mol.go.th/situation/trends-and-opportunities-of-thai-workers.

----------. (2562). **ธรรมเนียมปฏิบัติทางสังคมและธุรกิจ.** สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2564, จาก https://japan.mol.go.th/working_abroad/social-and-business-practices.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **การวิจัยและพัฒนารูปแบบ กลไกการเสริมสร้างวินัยในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านความรับผิดชอบและการตรงต่อเวลา.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Basedlearning.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้น.

สุดใจ ทัศจันทร์. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุดารัตน์ กิมศิริ. (2551). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดอุตรดิตถ์.** วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). อุตรดิตถ์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2561). นวัตกรรมและการสร้างสรรค์ทางการตลาด. **ข่าวสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.** 22(254) : 43-44.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). **วัฒนธรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท.

----------. (2548). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลปสู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิรัตน์เอ็ดดูเกชั่น.

สุนันทา เลาหนันท์. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

สุภาลักษณ์ ชัยอนันต์. (2540). **ความพึงพอใจของเกษตรกรที่มีต่อโครงการส่งเสริมการปลูกมะเขือเทศแบบมีสัญญาผูกพันในจังหวัดลำปาง.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุมิตรา อังวัฒนกุล. (2540). **วิธีสอนภาษาอังกฤษ.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรพล พะยอมแย้ม. (2541). **โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุรวัสดี เทพสันต์. (2548). **ลักษณะการสื่อสารต่างวัฒนธรรมขององค์กรต่างชาติที่ไม่แสวงผลกำไรที่ทำงานเกี่ยวข้องกับผู้ลี้ภัย.** วิทยานิพนธ์ นศ.ม. (นิเทศศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรินทร์ ชุมแก้ว. (2556). **วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์การเอกชน.** วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2544). **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ.

อนุศักดิ์ ฉิ่นไพศาล. (2558). **การบริหารงานคุณภาพในองค์การ.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

อรณัส จิโนวัฒน์. (2557). **คุณลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อรนันท์ หาญยุทธ; และมณีรัตน์ ภาคธูป. (2562, กันยายน-ธันวาคม). ความพึงพอใจของผู้ใช้ต่อสมรรถนะของมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย. **วารสารพยาบาลทหารบก.** 20(3) : 227-236.

อรรถพร คำคม. (2546). **การให้บริการสินเชื่อของธนาคารอาคารสงเคราะห์ : ศึกษาจากความคิดเห็นของผู้ใช้บริการฝ่ายกิจการสาขากรุงเทพและปริมณฑล.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรวรรณ เทพนิยม. (2555). **หลักการ 5 ส.** สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2564, จาก https://www.softbankthai.com/Article/Detail/826.

อลงกรณ์ มีสุทธา; และสมิต สัชฌุกร. (2551). **การประเมินผลการปฏิบัติงาน.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

อาทร จันทวิมล. (2531). **คุณภาพของผู้จบอาชีวะที่ตลาดแรงงานต้องการ.** กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

อุทัย หิรัญโต. (2531). **หลักการบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์.

อุทัยพรรณ สุดใจ. (2545). **ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการให้บริการขององค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอสเคดอทคอม. (2564). **ทำไมคนญี่ปุ่นถึงชอบทำงานล่วงเวลา?.** สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2564, จาก https://skdesu.com/th/ทำไมคนญี่ปุ่นถึงชอบทำงาน/.

Akihisa Kumayama; and Yasuko Makita-Discekic. (2010). What Are Japanese Employers Looking . **Global Business Languages.** 4(11) : 163-176.

Alderfer. (1972). **Existence: Relatedness and Growth, Human Needs in Organizational Setting.** New York : Free Press.

Alison Doyle. (2021). **Top Skills Professionals Need for Workplace Success.** Retrieved October 10, 2021, from https://www.thebalancecareers.com/top-skills-every-professional-needs-to-have-4150386.

Applewhite. (1996). **Organizational and Behavior.** 3rd ed. New York : N.J. Prentice-Hall.

Barnard. (1972). **The Functions of the Excutives.** Boston : Harvard University Press.

Becker; and Huselid. (1998). High Performance Work Systems and Firm Performance : A Synthesis of Research and Managerial Implications. **Research in Personnel and Human Resource Management.** 16(5) : 53-101.

Bedeian. (1993). **Management.** 3rd ed. Orlando : Harcourt Brace Javanavich College.

Bernard Marr. (2020). **8 Job Skills to Succeed in a Post-Coronavirus World.** Retrieved October 10, 2021, from https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2020/04/17/8-job-skills-to-succeed-in-a-post-coronavirus-world/?sh=2cf346dd2096.

Bernardin; and Russell. (1993). **Human Resource Management : An Experiential Approach.** New York : McGraw-Hill.

----------. (2001). **Human Resource Management : An Experiential Approach.** 6th ed. Singapore : McGrawHill.

----------. (2013). **Human Resource Management : An Experiential Approach.** New York : McGraw-Hill.

Black; Mendenhall; and Oddou. (1991). Toward a Comprehensive Model of International Adjustment : An Integration of Multiple Theoretical Perspectives. **The Academy of Management Review.** 16(2) : 291-317.

Boyatzis. (1982). **The Competent Manager : A Model for Effective Performance.** New York : John Wiley & Sons.

----------. (2008). Competencies in the 21st Century. **The Journal of Management Development.** 10(14) : 5-12.

Busickj. (2011). **Top 10 Skills Employers are Looking for.** Retrieved October 10, 2021, from https://blogs.oregonstate.edu/careerservices/2011/10/13/top-10-skills-employers-are-looking-for/.

Cameron; and Quinn. (2011). **Diagnosing and Changing Organizational Culture : Based on the Competing Values Framework.** 3rd ed. San Francisco : Jossey-Bass.

Cronbach. (1990). **Essentials of Psychological Testing.** 5th ed. New York : Harper Collins, Publishers.

Certo. (2000). **Modern Management.** 8th ed. New Jersey : Prentice Hall.

Citra Annisa Nurfadila; et al. (2019). The Effects of Training and HR Development on Work Discipline and its Implications on the Performance of Principals of Primary and Secondary Schools in the Sub-district of East Bekasi. **International Journal of Scientific and Research Publications.** 9(2) : 328-338.

Cook; and Wall. (1980). New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment. **Journal of Occupational Psychology.** 53(1) : 39-52.

David Pardey. (2007). **Introducing Leadership.** CA : Prentice Hall.

Dessler. (1983). **Physics of the Jovian Magnetosphere.** New York : Macmillan.

Disco Inc. (2016). **Company Survey on Recruitment of Foreign Students/Advanced Foreign Human Resources.** Retrieved October 10, 2021, from https:// www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2016/12/2016kigyou-gaikoku-report.pdf.

----------. (2017). **Company Survey on Recruitment of Foreign Students/Advanced Foreign Human Resources.** Retrieved October 10, 2021, from https:// www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2017/12/2017kigyou-gaikoku-report.pdf.

----------. (2018). **Company Survey on Recruitment of Foreign Students/Advanced Foreign Human Resources.** Retrieved October 10, 2021, from https:// www.disc.co.jp/wp/wpcontent/uploads/2019/01/global_kigyouchosa_201812.pdf.

----------. (2019). **Company Survey on Recruitment of Foreign Students/Advanced Foreign Human Resources.** Retrieved October 10, 2021, from https:// www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2020/01/2019kigyou-global-report.pdf.

----------. (2020). **Company Survey on Recruitment of Foreign Students/Advanced Foreign Human Resources.** Retrieved October 10, 2021, from https:// www.disc.co.jp/press_release/8191/.

Douglas; William; and Samuel. (2005). **Statistical Techniques in Business & Economics.** 4th ed. Boston : McGraw-Hill.

Douglas; et al. (1985). **The Strategic Managing of Human Resource.** New York : John-Wiley & Sons.

Frederick Herzberg. (1959). **The Motivation to Work.** New York : John Wiley and Sons.

French. (1994). **Human Resources Management.** 3rd ed. Boston : Houghton Mifflin.

Gibson; et al. (1982). **Organization : Behaviors Structure and Processes.** 4th ed. Texas : Business Publication.

Good. (1973). **Dictionary of Education.** 3rd ed. New York : McGraw-Hill.

Hair; et al. (2010). **Multivariate Data Analysis.** New Jersey : Pearson Prentice Hall.

Hair; et al. (2014). **Multivariate Data Analysis.** 7th ed. New Jersey : Pearson Prentice Hall.

Harrington Emerson. (1992). **The Twelve Principles of Efficiency.** New York : The Engineering Magazine.

Herzberg; et al. (1959). **The Motivation to Work.** New York : John Wiley and Sons.

Hicks. (1967). **The Management of Organization.** New York : McGraw-Hill.

Hinkle; et al. (2003). **Applied Statistics for the Behavioral Sciences.** 5th ed. New York : Houghton Mifflin.

Hisham Makki Hanafi; and Siddig Balal Ibrahim. (2018). Impact of Employee Skills on Service Performance. **International Journal of Science and Research (IJSR).** 7(12) : 587-598.

Hornby. (2000). **Advance Learner's Dictionary.** 6th ed. London : OxfordUniversity.

Hoy; and Miskel. (2008). **Educational Administration : Theory, Research and Practice.** 8th ed. New York : McGraw-Hill.

----------. (1991). **Educational Administration : Theory Research and Practice.** 4th ed. New York : Harper Collins.

Hutapea; and Thoha. (2008). **The Practice of Complex Adaptive System (CAS) in Indonesia and Its Implication Towards Organization Management.** Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Ignatius Jeffrey; and Wenty Febrianti. (2018). The Effect of Compensation, Competence, and Talent Management on Employees Performance of The Ikatan Motor Indonesia. **International Journal of Advanced Research (IJAR).** 6(5) : 749-758.

Jport. (2020). **Job-Hunting in Japan : What are the Skills Corporate Recruiters Look for in New-Graduates?.** Retrieved October 10, 2021, from https://jportjournal.com/article/job-hunting-in-japan-what-are-the-skills-corporate-recruiters-look-for-in-new-graduates-soft-skills-vs-hard-skills.

Juliet Hoh Chui Suan; et al. (2019). **Employer Satisfaction in Brunei Darussalam.** Brunei : Ministry of Education.

Kameda. (2013). Japanese Global Companies : The Shift from Multinationals to Multiculturals. **Global Advances in Business and Communication Conference & Journal.** 2(1) : 1-18.

Karin Lewis. (2020). **The 10 Soft Skills Employers are Looking for in 2020.** Retrieved October 10, 2021, from https://www.linkedin.com/pulse/10-soft-skills-employers-looking2020-karin-lewis-msw.

Kerlinger; and Pedhazur Elazar. (1973). **Multiple Regression in Behavioral Research.** New York : Holt, Rinehart and Winaton Inc.

Kili; and Siengthai. (2009). **Japanese Culture and Management : Working with Japanese Company in Thailand.** Bangkok : Chulalongkorn University.

Kline. (2011). **Principles and Practice of Structural Equation Modeling.** 3rd ed. New York : The Guilford Press.

Korman. (1977). **Organizational Behavior.** New Jersey : Prentice Hall.

Maslow. (1954). **Motivation and Personality.** New York : Harper & Row.

Mathis; and Jackson. (2006). **Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta : Salemba Empat.

McClelland. (1973). Test for Competence, Rather than Intelligence. **American Psychologists.** 17(7) : 57-83.

----------. (1985). **Human Motivation.** Cambridge : Cambridge University Press Management.

----------. (1993). Testing for Competence Rather than for Intelligence. **American Psychologist.** 28(1) : 1-14.

McGregor. (1960). **The Human Side of Enterprise.** New York : McGraw-Hill.

Michael Zwell. (2000). **Creating a Culture of Competence.** New York : John Wiley & Sons.

Miner. (2003). **The Management Process: Theory Research and Practice.** New York : Macmillan.

Moeheriono. (2012). **Perencanaan, Aplikasi Dan Pengembangan : Indikator Kinerja Utama (IKU).** Jakarta : Rajawali Press.

Naicker. (2008). **Organisational Culture and Employee Commitment : A Case Study.** Durban : Durban University.

Oeb Pongbungor. (2020). **Handout of BUS-301; Japanese Organizational Culture and Human Resource Management.** Bangkok : Thai-Nichi Institute of Technology.

Ouchi William. (1981). Theory Z : How American Business Can Meet the Japanese Challenge. **Business Horizons.** 24(6) : 82-83.

Parker Pell. (2021). **5 Skills Employers Look for in Entry-Level Employees.** Retrieved October 10, 2021, from https://www.linkedin.com/pulse/5-skills-employers-look-entry-level-employees-parker-pell.

Pedhazur. (1997**). Multiple Regression in Behavioral Research : An Explanation and Prediction.** New York : Holt, Rinehart and Winaton Inc.

Peter; and Waterman. (1982). **In Search of Excellence : Lessons from America's.** New York : Warner Books.

Peterson; and Plowman. (1953). **Business Organization and Management.** 3rd ed. Illinois : Irwin.

----------. (1993). **Business Organization and Management.** Homewood : Warner Books.

Piers. (2005). Environmental Philosophy Organization & Environment State University of New York Press. **Tijdschrift Voor Onderwijs Research.** 18(2) : 255-258.

Rachel Pelta. (2021). **Ask These 10 Questions to Find out if Your Hybrid Workplace Could be Toxic.** Retrieved October 10, 2021, from https://www.theladders.com/career-advice/ask-these-10-questions-to-find-out-if-your-hybrid-workplace-could-be-toxic.

Rachel Swain; et al. (2021). **What Skills do Employers Want.** Retrieved October 10, 2021, from https://www.prospects.ac.uk/careers-advice/applying-for-jobs/what-skills-do-employers-want.

Randy; and Tudy. (2017). Employers' Satisfaction on the Performance of New College Graduates. **Slongan.** 3(5) : 49-63.

Revfani Ayse; et al. (2021). The Effect of Work Discipline, Competence, and Leadership on Performance with Motivation as an Intervening Variable in the Community and Village Empowerment Service (DPMD) Dharmasraya Regency. **American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR).** 5(1) : 259-268.

Rivai. (2005). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.** Jakarta : Rajawali.

----------. (2008). **Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi.** Jakarta : Rajawali.

Robbin, Stephen; and Coulter, Mary. (2005). **Management.** 8th ed. English : Prentice Hall.

Robbins, Stephen. (2003). **Organization Behavior : Concepts Controversies Application.** 10th ed. New York : Jarsey Prentive Hall.

Ruky. (2006). **Human Resources-Quality Change The Vision Into Reality.** 2nd ed. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Rumanti. (2009). **Dasar-Dasar Public Relations : Teori Dan Keyakinan.** Jakarta : Salemba Empat.

Schein. (1985). **Organizational Culture and Leadership : A Dynamic View.** San Francisco : Jossey-Bass.

Schein. (2004). **Organization Culture and Leadership.** 3rd ed. San Francisco : Jossey - Bass.

Sedarmayanti. (2012). **Manajemen Dan Komponen Terkait Lainnya.** Bandung : Refika.

Semiawan. (1984). **Memupuk Bakat dan Kreativitas Siswa Sekolah Menengah: Petunjuk Bagi Guru dan Orang Tua**. Jakarta : PT Gramedia.

Shivani Tiwari; et al. (2021). Variation of Political Skill Dimensions Across Different Industries. **Gurgaon : Vision-The Journal of Business Perspective.** 11(3) : 312-335.

Siengthai. (2015). Japanese-Style Human Resource Management in Thailand. **Japanese Studies Journal.** 32(2) : 1-17.

Smircich. (1985). **Organizational Culture.** Newbury Park : Sage.

Smircich;. and Calas. (1987). **Organizational Culture : A Critical Assessment.** Newbury Park : Sage.

Spencer. (1993). **Competence at Work : Models for Superior Performance.** New York : John Wiley & Sons.

Sudarmanto. (2009). **Kinerja Dan Pengembangan Kopetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi).** Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sulieman Ibraheem Shelash Al-Hawary; and Issa Sami Haddad. (2016). Level of Employers' Satisfaction on the Employees' Performance at the Irbid Industrial Zone in Jordan. **International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences.** 5(4) : 228-248.

Taro Yamane. (1973). **Statistics An Introductory Analysis.** 3rd ed. New York : Harper and Row.

Thierauf. (2008). **Perspective The Competency HRM.** New York : Harper and Row.

Tyler Omoth. (2021). **The Top 13 Jobs Skills Employers Want in 2021.** Retrieved October 10, 2021, from https://www.cvknowhow.com/career-advice/top-professional-skills-for-resume.

University of Leeds. (2021). **Employability Skills.** Retrieved October 10, 2021, from https://careerweb.leeds.ac.uk/info/4/make_yourself_employable/202/employability_skills/13.

Wolman. (1973). **Dictionary of Behavioral Science.** London : Litton Educational.

Wright; et al. (2003). A Communication Competence Approach to Examining Health Care Social Support, Stress, and Job Burnout. **Health Communication.** 25(4) : 375-382.

Xinzhu; and Anne. (2007). **Public Ends, Private Means: Strategic Purchasingof Health Services.** Washington DC : World Bank Publications.

# ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก.**

**แบบสอบถามฉบับภาษาไทย - ภาษาญี่ปุ่น**

**แบบสอบถาม**

**เรื่อง เปรียบเทียบความพึงพอใจของนายจ้างญี่ปุ่นต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนาม (Comparison Satisfaction of Japanese Employer to Thai Technical Trainees and Vietnamese Technical Trainees)**

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ของนักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น เพื่อทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของนายจ้างญี่ปุ่นต่อประสิทธิภาพการทำงาน : เปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของนายจ้างญี่ปุ่นต่อประสิทธิภาพการทำงานเทคนิคชาวไทยและผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม ผลที่ได้จากการศึกษาจะนำไปเพื่อปรับปรุง พัฒนา เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ฝึกงานเทคนิคของไทยต่อไป

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นความจริง ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามตามความจริงมากที่สุด และข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ผู้จัดทำจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดสละเวลาตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์ และขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาและกรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ โดยแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 7 หน้า แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับทักษะแรงงานต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพการทำงาน

พีรมน มีขันหมาก
นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น
สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ❒ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเที่ยงพียง 1 ข้อ

1. เพศ

❒ 1.1) ชาย ❒ 1.2) หญิง

2. อายุ

❒ 2.1) ไม่เกิน 25 ปี ❒ 2.2) 26-35 ปี

❒ 2.3) 36-45 ปี ❒ 2.4) 46 ปีขึ้นไป

3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรปัจจุบัน

❒ 4.1) ไม่เกิน 5 ปี ❒ 4.2) 6-10 ปี

❒ 4.3) 11-15 ปี ❒ 4.4) 16-20 ปี

❒ 4.5) 20-25 ปี ❒ 4.6) 25 ปีขึ้นไป

4. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

❒ 4.1) หัวหน้าฝ่าย (buchou)

❒ 4.2) หัวหน้าแผนก (kachou)

❒ 4.3) หัวหน้างาน (kantokusha)

❒ 4.4) อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

5. ลักษณะอุตสาหกรรมของบริษัทต้นสังกัด

❒ 5.1) อุตสาหกรรมเหล็ก/อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

❒ 5.2) อุตสาหกรรมก่อสร้าง

❒ 5.3) อุตสาหกรรมการเกษร

❒ 5.4) อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์

❒ 5.5) อุตสาหกรรมสิ่งทอ

❒ 5.6) อุตสาหกรรมอาหาร

6. ในบริษัทของท่านมีพนักงานสัญชาติใดบ้าง

❒ 6.1) มีเพียงสัญชาติไทยเท่านั้น

❒ 6.2) มีทั้งสัญชาติไทยและสัญชาติเวียดนาม

**คำชี้แจง** กรุณาตอบแบบสอบถามโดยเขียนถูก (✓)ในช่องเพียงข้อเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 2-4 คำตอบแบ่งเป็น 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ท่านพึงพอใจ มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ท่านพึงพอใจ มาก
ระดับ 3 หมายถึง ท่านพึงพอใจ ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ท่านพึงพอใจ น้อย
ระดับ 1 หมายถึง ท่านพึงพอใจ น้อยที่สุด

**ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับทักษะแรงงานต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ**

ในส่วนนี้ เป็นคำถามเกี่ยวกับทักษะของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวต่างในสายงานของท่าน

แรงงานต่างชาติ คือ ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

| คำถาม | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย | | | | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| **ทักษะแรงงานต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ** | | | | | | | | | | | |
| 1. | ผู้ฝึกงานสามารถจับประเด็น ใจความสำคัญจากสิ่งที่ได้รับฟัง อารมณ์และความคิดเห็นของผู้พูดผ่านภาษาญี่ปุ่นและสามารถตอบสนองกับผู้พูดได้เป็นอย่างดี | | | | | | | | | | |
| 2. | ผู้ฝึกงานสามารถการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ และความรู้สึกด้วยภาษา ญี่ปุ่น ให้เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานได้รับรู้ และเข้าใจจุดมุ่งหมายที่จะสื่อสารได้อย่างดี | | | | | | | | | | |
| 3. | ผู้ฝึกงานสามารถเข้าใจวัตถุประสงค์และความคิดที่ผู้เขียนต้องการจะสื่อสารผ่านภาษาญี่ปุ่นได้อย่างถูกต้อง | | | | | | | | | | |
| 4. | ผู้ฝึกงานสามารถเลือกสรรถ้อยคำในการถ่ายทอดผ่านการเขียนด้วยภาษาญี่ปุ่นออกมาเป็นข้อความที่สามารถสื่อความ หมายได้ตรงความต้องการ ได้อย่างถูกต้อง | | | | | | | | | | |
| 5. | ผู้ฝึกงานพยายามที่จะสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานเสมอ | | | | | | | | | | |
| 6. | ผู้ฝึกงานสามารถ รับ-ส่งสาร เพื่อถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างถูกต้อง | | | | | | | | | | |

| คำถาม | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย | | | | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 7. | ผู้ฝึกงานสามารถนำสารที่ได้รับไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน | | | | | | | | | | |
| 8. | ผู้ฝึกงานสามารถใช้ท่าทาง หรือแสดงออกผ่านสีหน้าได้สอดคล้องกับสารที่ได้รับมา หรือสารที่ต้องการสื่อให้ผู้ฟังได้รับรู้ | | | | | | | | | | |
| 9. | ผู้ฝึกงานมีความรู้พื้นฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานมาก่อนเริ่มงานโดยไม่จำเป็นต้องสอนหรือให้คสามรู้เพิ่มเติม เช่น ความรู้ด้านคณิตศาสตร์ ความรู้ด้านทฤษฎีสี ความรู้เกี่ยวกับงานช่างพื้นฐาน ความรู้ด้านการเกษตรพื้นฐาน | | | | | | | | | | |
| 10. | ผู้ฝึกงานสามารถประยุกต์ใช้ความรู้พื้นฐานทางวิชาการที่มีมาก่อนเริ่มทำงานในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | | | | | | |
| 11. | ผู้ฝึกงานมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์แยกแยะได้ดี และสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ | | | | | | | | | | |
| 12. | ผู้ฝึกงานสามารถเรียนรู้ทักษะความรู้พื้นฐานต่าง ๆ ในระหว่างการทำงานจากคนรอบข้างได้อย่างรวดเร็วและนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ | | | | | | | | | | |
| 13. | ผู้ฝึกงานแสดงออกถึงความมีชีวิตชีวา ร่าเริงอยู่เสมอ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน | | | | | | | | | | |
| 14. | ผู้ฝึกงานไม่พูดจาก้าวร้าว หรือแสดงออกทางสีหน้าที่ไม่ดี อันส่งผลต่อความรู้สึกในเชิงลบของคนรอบข้าง หรือนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ไม่รื่นรมย์ | | | | | | | | | | |
| 15. | ผู้ฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานอันนำไปสู่ความสามัคคีในการทำงานให้บรรลุผล | | | | | | | | | | |
| 16. | ผู้ฝึกงานปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง เอาจริงเอาจัง สื่อให้เห็นถึงความพยายามบรรลุเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | | | | | | |
| 17. | ผู้ฝึกงานให้ความร่วมมือกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน องค์กรเพื่อให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ | | | | | | | | | | |
| 18. | ผู้ฝึกงานแสดงออกถึงทัศนิติที่ดี ยอมรับฟังคำแนะนำและความคิดเห็นของคนอื่น ให้เกียรติกัน มีน้ำใจยินดีที่จะช่วยเหลือผู้อื่น | | | | | | | | | | |
| 19. | ผู้ฝึกงานสามารถปฏิบัติตามข้อบังคับ คำสั่ กติกา ตลอดจนระเบียบของบริษัทได้อย่างดี | | | | | | | | | | |

| คำถาม | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย | | | | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 20. | ผู้ฝึกงานไม่ก่อความวุ่นวาย ทะเลาะวิวาท หรือสร้างความเดือนร้อนจนกระทบองค์กร | | | | | | | | | | |
| 21. | ผู้ฝึกงานแสดงออกซึ่งท่าทีต้องการมุ่งสู่ความสำเร็จ มีใจจดจ่อที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่เสมอ | | | | | | | | | | |
| 22. | ผู้ฝึกงานไม่ย่อท้อ ถอดใจแม้ปฏิบัติงานพลาดหรือได้รับคำตำหนิ และพร้อมที่จะเก็บไว้เป็นบทเรียนและพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ | | | | | | | | | | |
| 23. | ผู้ฝึกงานมีความก้าวหน้าในงานที่ตนได้รับมอบหมายและแสดงออกถึงความต้องการที่จะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ | | | | | | | | | | |
| 24. | ผู้ฝึกงานกระทำทุกอย่างด้วยความจริงจังมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง ไม่ว่าจะเป็นงานที่ตนได้รับมอบหมาย กิจกรรมขององค์กร หรือการประชุม | | | | | | | | | | |
| 25. | ผู้ฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | | | | | | | | | | |
| 26. | ผู้ฝึกงานเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน มีจิตสาธารณะ พร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ | | | | | | | | | | |
| 27. | ผู้ฝึกงานพร้อมให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานหรือองค์กรและพร้อมเผชิญกับทุกสถานการณ์ร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ | | | | | | | | | | |
| 28. | ผู้ฝึกงานไม่ก่อความวุ่นวาย หรือสร้างความขัดแย้งในหมู่เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน | | | | | | | | | | |
| 29. | ถึงแม้จะเป็นงานที่ยากหรือต้องใช้ความอดทนหรือความละเอียดในการปฏิบัติงาน ผู้ฝึกงานก็ไม่ย่อท้อ ยังคงตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่จนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย | | | | | | | | | | |
| 30. | ผู้ฝึกงานทำงานตามมาตรฐานขั้นตอนอย่างรอบคอบ ด้วยความระมัดระวัง อันนำมาซึ่งผลงานที่ได้คุณภาพ | | | | | | | | | | |
| 31. | ผู้ฝึกงานแสดงออกซึ่งท่าทีที่ขยันขันแข็ง มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่ตนได้รับมอบหมายจนเสร็จลุล่วง | | | | | | | | | | |
| 32. | เมื่อต้องทำงานที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของหลายฝ่าย ผู้ฝึกงานมีความรับผิดชอบในส่วนงานของตนเองอย่างเต็มที่ | | | | | | | | | | |
| 33. | ผู้ฝึกงานสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี | | | | | | | | | | |

| คำถาม | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย | | | | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 34. | คำพูด การกระทำ รวมถึงความคิดของผู้ฝึกงานมีความหนักแน่นน่าเชื่อถือได้ | | | | | | | | | | |
| 35. | ผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้อย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด | | | | | | | | | | |
| 36. | ผู้ฝึกงานสามารถรับผิดชอบงานที่ท่านมอบหมายได้เป็นอย่างดีและสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จลุล่วง | | | | | | | | | | |
| 37. | ผู้ฝึกงานสามารถแยกแยะผิดชอบชั่วดีได้ กล่าวคือสามารถแยกแยะได้ว่าอะไรควรทำหรืออะไรไม่ควรทำโดยไม่ต้องชี้แนะ | | | | | | | | | | |
| 38. | ผู้ฝึกงานประพฤษติตนในทางที่ถูกต้องเสมอ ไม่ประพฤษติผิดหรือนำความเสื่อมเสียมาสู่องค์กร | | | | | | | | | | |
| 39. | ผู้ฝึกงานแสดงออกซึ่งทัศนะคติในเชิงบวกเสมอ ไม่แสดงออกถึงทัศนะคติเชิงลบ หรือมองโลกในแง่ร้าย | | | | | | | | | | |
| 40. | เมื่อเกิดปัญหาหรือสถานการณ์ที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ ผู้ฝึกงานพยายามและแสดงออกซึ่งให้ความพร้อมที่จะร่วมมือเพื่อให้ปัญหาหรือสถานการณ์นั้นผ่านไปได้ด้วยดี | | | | | | | | | | |

**ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น**

ในส่วนนี้ เป็นคำถามเกี่ยวกับการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมการทำงานญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวต่างในสายงานของท่าน

แรงงานต่างชาติ คือ ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

| คำถาม | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย | | | | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| **วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น** | | | | | | | | | | | |
| 41. | ผู้ฝึกงานสามารถแยกระหว่างของที่จำเป็นต้องใช้กับของที่ไม่จำเป็นต้องใช้ออกได้อย่างเป็นระเบียบหรือสามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ รวมถึงขจัดของที่ไม่จำเป็นต้องใช้ออกได้อย่างถูกต้องเหมาะสม | | | | | | | | | | |

| คำถาม | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย | | | | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 42. | ผู้ฝึกงานสามารถจัดวางสิ่งของหรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้เป็นระเบียบอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมเพื่อสะดวกต่อการหยิบจับใช้งานในแต่ละครั้ง | | | | | | | | | | |
| 43. | ผู้ฝึกงานสามารถทำความสะอาดสถานที่ สิ่งของ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักร ที่ใช้ในการทำงานให้สะอาดพร้อมใช้งานอยู่เสมอ | | | | | | | | | | |
| 44. | ผู้ฝึกงานปรึกษาหารือร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและตัดสินใจเกี่ยวกับมาตรฐานในการรักษาสถานที่ทำงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ ให้เรียบร้อยและสะอาดอยู่เสมอ และมีการตรวจสอบอยู่เป็นประจำ | | | | | | | | | | |
| 45. | ผู้ฝึกงานเข้างานและเลิกงานตรงเวลา ไม่มาทำงานสายหรือไม่กลับก่อนเวลา รวมถึงในการประชุมผู้ฝึกงานมาตรงเวลานัดหมายไม่ทำให้คนอื่นต้องรอ | | | | | | | | | | |
| 46. | ในเวลาพักผู้ฝึกงานไม่ใช้เวลาเกินเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด หรือไม่ใช้เวลางานทำเรื่องส่วนตัวโดยไม่ขออนุญาตหรือแจ้งให้หัวหน้างานทราบ | | | | | | | | | | |
| 47. | ในการทำงานแต่ละครั้งผู้ฝึกงานมีการวางแผนหรือสามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงภายในระยะเวลาที่กำหนด | | | | | | | | | | |
| 48. | ผู้ฝึกงานสามารถบริหารเวลาสำหรับการทำงานได้อย่างเหมาะสม ไม่ปฏิบัติยืดเยื้อจนส่งผลกระทบต่อองค์กร | | | | | | | | | | |
| 49. | ผู้ฝึกงานทักทายหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานด้วยสีหน้าที่ยิ้มแย้มและเสียงดังฟังชัดจนสร้างบรรยากาศให้ชวนน่าทำงานแก่คนในองค์กร | | | | | | | | | | |
| 50. | ผู้ฝึกงานใส่ใจและให้ความสำคัญต่อการทักทายตามวัฒนธรรมการทักทายของญี่ปุ่นและพยายามสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน | | | | | | | | | | |
| 51. | ผู้ฝึกงานสามารถทักทายตามวัฒนธรรมการทักทายของญี่ปุ่นในแต่ละช่วงเวลาได้อย่างถูกต้อง | | | | | | | | | | |
| 52. | ผู้ฝึกงานเข้าใจวัฒนธรรมการทักทายของญี่ปุ่นและยินดีปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด | | | | | | | | | | |
| 53. | ผู้ฝึกงานมีการรายงานความคืบหน้า ตลอดจนผลปฏิบัติงานอยู่เป็นระยะ | | | | | | | | | | |

| คำถาม | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย | | | | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 54. | เมื่อเกิดปัญหาผู้ฝึกงานจะแจ้งให้ทราบถึงปัญหาและมีการปรึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้น | | | | | | | | | | |
| 55. | เมื่อผู้ฝึกงานไม่เข้าใจมักจะถามเพื่อหาความแน่ชัดอยู่เสมอ ไม่ปล่อยให้ปัญหาค้างคาจนกระทบการทำงาน | | | | | | | | | | |
| 56. | ผู้ฝึกงานมีการติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีความรับผิดชอบร่วมกันในเรื่องนั้นอยู่เสมอ | | | | | | | | | | |
| 57. | ผู้ฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและให้ความร่วมมือกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย | | | | | | | | | | |
| 58. | ผู้ฝึกงานยอมรับรับฟังความคิดเห็นของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน | | | | | | | | | | |
| 59. | เมื่อเกิดปัญหาหรือจำเป็นต้องอาศัยการตัดสินใจจากส่วนรวม ผู้ฝึกงานไม่ด่วนตัดสินใจโดยพละกาล | | | | | | | | | | |
| 60. | ผู้ฝึกงานไม่ก่อความวุ่นวายในการทำงานหรือสร้างความขัดแย้งกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน | | | | | | | | | | |
| 61. | ผู้ฝึกงานมีความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่นก่อนการเข้าทำงานในองค์กร | | | | | | | | | | |
| 62. | ผู้ฝึกงานเข้าใจและสามารถปฏิบัติตนตามระเบียบของสังคมญี่ปุ่นหรือข้อบังคับในการทำงานขององค์กรญี่ปุ่นได้อย่างถูกต้อง | | | | | | | | | | |
| 63. | ผู้ฝึกงานไม่สร้างความเดือดร้อนให้เพื่อนบ้านบริเวณรอบ ๆ หอพักที่ผู้ฝึกงานพักอาศัยจนส่งผลกระทบต่อองค์กร | | | | | | | | | | |
| 64. | ผู้ฝึกงานสามารถแยกขยะได้ตามระเบียบการทิ้งขยะของท้องถิ่นนั้น โดยไม่จำเป็นต้องให้การแนะนำ | | | | | | | | | | |

**ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพการทำงาน**

ในส่วนนี้ เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวต่างชาติในสายงานของท่าน

แรงงานต่างชาติ คือ ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม

| คำถาม | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย | | | | | ระดับความพึงพอใจต่อผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| **ประสิทธิภาพการทำงาน** | | | | | | | | | | | |
| 65. | ผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามกระบวนการและเกิดข้อผิดพลาดในระดับที่ต่ำ | | | | | | | | | | |
| 66. | ผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย | | | | | | | | | | |
| 67. | ผลลัพธ์ของงานที่ผู้ฝึกงานทำมีคุณภาพตามมาตรฐานขององค์กร | | | | | | | | | | |
| 68. | ผลลัพธ์ของงานที่ผู้ฝึกงานทำสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี | | | | | | | | | | |

**** กราบขอบพระคุณที่เสียสละอันมีค่าของท่านในการกรอกแบบสอบถาม ****

TNI
THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

**アンケート**
**主題:（日本の雇用主の業績に対する満足度：**
**タイの実習生とベトナムの実習生の比較）**

拝啓 回答者

**説明**

このアンケートは、泰日工業大学経営管理研究科の卒業論文として、日本の雇用主の満足度を研究するために、タイの技術研修生とベトナムの技術研修生の比較致します。

ここでの日本の雇用主には、技術インターンと協力するすべての日本人監督者が含まれる意味を致します。

そして、この調査の結果は、タイ人の実習生の効率を向上させるために改善および開発するために提案します。よって、正確な情報を得るために、できるだけ真実なご意見を頂戴したいと思いますし、秘密厳守です。 ご多忙な中、恐縮ですが、ご協力を頂き、深く感謝いたします。

ちなみに、以下に添付された Google Form の形式でアンケート調査を行っています。 以下のように 4 つの部分に分けられました。

パート 1 回答者に関する一般情報
パート 2 日本の雇用主が必要とする外国人労働力に関する質問
パート 3 日本の労働文化についての質問
パート 4 仕事の質に関する質問

研究者情報
Miss Piramon Meekhanmark
経営管理研究科
泰日工業大学

**パート 1 回答者に関する一般情報**
**説明** あなたに一致する真実をボックスに □ をマークしてください。

1. 性別

❒ 1.1) 男性　　❒ 1.2) 女性

2. 年齢

❒ 2.1) 25 歳未満　　❒ 2.2) 26-35 歳
❒ 2.3) 36-45 歳　　❒ 2.4) 46 歳以上

3. 従業年数

❒ 4.1) 5 年未満　　❒ 4.2) 6-10 年
❒ 4.3) 11-15 年　　❒ 4.4) 16-20 年
❒ 4.5) 20-25 年　　❒ 4.5) 25 以上

4. 現在の肩書

❒ 4.1) 部長
❒ 4.2) 課長
❒ 4.3) 監督者
❒ 4.4) その他、あなたの位置を指定してください。

5. 関連会社の業種

❒ 5.1) 自動車産業 / 予備部品産業 / 鋼溶接業
❒ 5.2) 建設産業
❒ 5.3) 農業産業
❒ 5.4) 包装業界
❒ 5.5) 織物産業
❒ 5.6) 食品加工産業

6. 貴社の従業員の出身はどこの国ですか？

❒ 6.1) タイ国籍
❒ 6.2) タイ国籍とベトナム国籍

**説明**　ご意見に最も合う項目を □ ボックスに〇をマークしてください。
パート 2-4 答えは、5 つのレベルに分けます。

レベル 5　あなたが最も満足していることを意味します
レベル 4　あなたが非常に満足していることを意味します
レベル 3　あなたが満足している、中程度であることを意味します
レベル 2　あなたが満足度が低いことを意味します
レベル 1　あなたが最も満足していないことを意味します

**パート 2 日本の雇用主が必要とする外国人労働力に関する質問**

このセクションでは、外国人技術研修生のスキルについての質問です。

| | 質問 | タイの技術実習生研修生に対する満足度 | | | | | ベトナムの技術実習生研修生に対する満足度 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 最も満足 (5) | やや満足 (4) | 満足 (3) | やや不満足 (2) | 不満足 (1) | 最も満足 (5) | やや満足 (4) | 満足 (3) | やや不満足 (2) | 不満足 (1) |
| **日本の雇用主が必要とする外国人労働者のスキルに関する質問（外国人インターンを雇用している業界代表者の調査に基づく）** | | | | | | | | | | | |
| 1. | 実習生は、日本語で話者の聞き取りや感情、意見から要点を捉え、話者にうまく対応することができます。 | | | | | | | | | | |
| 2. | 実習生は、自分の考えや理解、気持ちを日本語で同僚や上司に伝え、コミュニケーションの目的を理解することができます。 | | | | | | | | | | |
| 3. | 実習生は、作者が日本語で伝えたい目的や考えを正しく理解することができます。 | | | | | | | | | | |
| 4. | 実習生は、自分のニーズに合った意味を正確に伝えることができる文章に日本語で書くことで伝える言葉を選ぶことができます。 | | | | | | | | | | |
| 5. | 実習生は常に上司や同僚とのコミュニケーションと関係構築に努めています。 | | | | | | | | | | |
| 6. | 実習生は、情報を正確に伝えるためにメッセージを送受信できます。 | | | | | | | | | | |
| 7. | 実習生は受け取った物質を正しく完全に適用することができます。 | | | | | | | | | | |
| 8. | 実習生は、受信したメッセージまたは聴衆への希望のメッセージに対して、適切なジェスチャーまたは顔の表情を使用できます。 | | | | | | | | | | |

| 質問 | | タイの技術実習生研修生に対する満足度 | | | | | ベトナムの技術実習生研修生に対する満足度 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 最も満足 (5) | やや満足 (4) | 満足 (3) | やや不満足 (2) | 不満足 (1) | 最も満足 (5) | やや満足 (4) | 満足 (3) | やや不満足 (2) | 不満足 (1) |
| 9. | 実習生は、数学の知識、理論、基本的な力学の知識、基本的な農業の知識などの追加の知識を教えたり提供したりする必要なしに、仕事を始める前に仕事に関連する基本的な学術知識を持っています。 | | | | | | | | | | |
| 10. | 実習生は、仕事を始める前に、以前の学問的知識を効果的に適用することができます。 | | | | | | | | | | |
| 11. | 実習生は、よく考え、分析し、区別する能力を持っており、それを仕事に適用することができます。 | | | | | | | | | | |
| 12. | 実習生は、周囲の人から働きながら基本的なスキルをすばやく習得し、職場に応用することができます。 | | | | | | | | | | |
| 13. | 実習生はいつも元気で元気で、良い職場環境になっています。 | | | | | | | | | | |
| 14. | 実習生は前向きに話し、周囲の人の否定的な感情に影響を与えたり、不適切な職場環境につながる悪い表情をしたりしません。 | | | | | | | | | | |
| 15. | 実習生は上司や同僚との良好な交流があり、調和のとれた仕事の経験につながります。 | | | | | | | | | | |
| 16. | 実習生は、課題の目標を達成するための努力を示す勤勉さを持って働きます。 | | | | | | | | | | |
| 17. | 実習生は、設定された目標を達成するために、上司、同僚、組織と協力します。 | | | | | | | | | | |
| 18. | 実習生は立派な態度を示し、他人のアドバイスや意見に耳を傾け、お互いを尊重し、思いやりを持ち、他人を喜んで助けます。 | | | | | | | | | | |
| 19. | 実習生は、会社の規則、命令、規則、規制に非常によく従うことができます。 | | | | | | | | | | |
| 20. | 実習生は、混乱や喧嘩を引き起こしたり、組織に影響を与える混乱を引き起こしたりすることはありません。 | | | | | | | | | | |
| 21. | 実習生は、常にタスクの完了に焦点を合わせて、成功を収めたいという願望を示しています。 | | | | | | | | | | |
| 22. | 実習生は、間違いを犯したり批判されたりしても落胆することはなく、いつでもレッスンとして受け止め、自分自身を向上させる準備ができています。 | | | | | | | | | | |
| 23. | 実習生は、割り当てられたタスクの進捗状況を示し、自己改善の絶え間ない必要性を示しています。 | | | | | | | | | | |
| 24. | 実習生は、任務や企業活動、会議に関係なく、真剣に、決意を持って、真剣にすべてを行います。 | | | | | | | | | | |

| 質問 | | タイの技術実習生研修生に対する満足度 | | | | | ベトナムの技術実習生研修生に対する満足度 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 最も満足 (5) | やや満足 (4) | 満足 (3) | やや不満足 (2) | 不満足 (1) | 最も満足 (5) | やや満足 (4) | 満足 (3) | やや不満足 (2) | 不満足 (1) |
| 25. | 実習生は上司や同僚との良好な交流があります。 | | | | | | | | | | |
| 26. | 実習生は彼の同僚に愛情深く、公の心を持ち、常に他の人を助ける準備ができています。 | | | | | | | | | | |
| 27. | 実習生は同僚や組織と協力する準備ができており、仕事を成功させるために一緒にあらゆる状況に対処する準備ができています。 | | | | | | | | | | |
| 28. | 実習生は、同僚や上司の間で混乱や対立を引き起こしません。 | | | | | | | | | | |
| 29. | それが難しい仕事であったり、実習生のパフォーマンスに忍耐や詳細が必要な場合でも、実習生は不屈であり、目標が達成されるまで懸命に働いています。 | | | | | | | | | | |
| 30. | 実習生は、質の高い結果が得られるように注意しながら、標準的な手順に従って慎重に作業します。 | | | | | | | | | | |
| 31. | 実習生は、割り当てられたタスクを完了するための決意と決意を持って勤勉な態度を示します。 | | | | | | | | | | |
| 32. | 多くの関係者の協力を必要とする作業を行う場合。 研修生は自分の仕事に全責任を負います。 | | | | | | | | | | |
| 33. | 実習生は上司や同僚との信頼関係を築くことができます。 | | | | | | | | | | |
| 34. | 実習生の言葉、行動、考えはしっかりしていて信頼できます。 | | | | | | | | | | |
| 35. | 実習生は、綿密な監督を必要とせずに独立して働くことができます。 | | | | | | | | | | |
| 36. | 実習生は、あなたが適切に割り当てられたタスクに責任を持ち、割り当てられたタスクを完了することができます。 | | | | | | | | | | |
| 37. | 実習生は良いことと悪いことを区別することができます。 言い換えれば、指導なしに何をすべきか、何をすべきでないかを見極めることができるということです。 | | | | | | | | | | |
| 38. | 実習生は常に正しいことを行い、組織に不正行為や恥辱をもたらすことはありません。 | | | | | | | | | | |
| 39. | 実習生は、否定的または悲観的な見方ではなく、常に前向きな姿勢を示します。 | | | | | | | | | | |
| 40. | 協力が必要な問題や状況がある場合、研修生は問題や状況がうまくいくように努力し、協力する準備ができていることを示します。 | | | | | | | | | | |

**パート 3 日本の労働文化についての質問**

このセクションは、外国人技術実習生研修生が日本の労働文化への適応についての質問です。

| 質問 | | タイの技術実習生研修生に対する満足度 | | | | | ベトナムの技術実習生研修生に対する満足度 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 最も満足 (5) | やや満足 (4) | 満足 (3) | やや不満足 (2) | 不満足 (1) | 最も満足 (5) | やや満足 (4) | 満足 (3) | やや不満足 (2) | 不満足 (1) |
| **日本の仕事文化** | | | | | | | | | | | |
| 41. | 実習生は、必要なものと不要なものをきちんと区別したり、必要のないものに優先順位を付けて排除したりすることができます。 | | | | | | | | | | |
| 42. | 実習生は、作業に使用するオブジェクトやツールを適切な位置に整然と配置して、毎回の取り扱いと使用を容易にすることができます。 | | | | | | | | | | |
| 43. | 実習生は、作業で使用される場所、オブジェクト、機器、ツール、および機械をクリーンにして、いつでも使用できるようにすることができます。 | | | | | | | | | | |
| 44. | 実習生は同僚と話し合い、職場、機械、設備をきちんと清潔に保ち、定期的に検査するための基準を決定します。 | | | | | | | | | | |
| 45. | 実習生は仕事に行き、時間通りに仕事を終わります。遅くまで働くようにならず、早く戻ってこない。ミーティングを含め、実習生は予定に間に合うので、他の人は待つ必要がありません。 | | | | | | | | | | |
| 46. | 休憩時間中、実習生は組織が指定した基準を超える時間を費やしたり、許可を求めたり上司に通知したりせずに個人的な問題に取り組むことに時間を費やすことはありません。 | | | | | | | | | | |
| 47. | 各作業で、実習生は計画を立てるか、指定された時間内にタスクを完了することができます。 | | | | | | | | | | |
| 48. | 実習生は、組織に影響を与える慣行を長引かせることなく、適切に勤務時間を管理することができます。 | | | | | | | | | | |
| 49. | 実習生は上司や同僚に笑顔で挨拶し、大声ではっきりとした声で組織内の人々のために働くための居心地の良い雰囲気を作り出します。 | | | | | | | | | | |
| 50. | 実習生は、日本のあいさつ文化に沿ったあいさつに注意を払い、同僚や上司との良好な関係を築くよう努めています。 | | | | | | | | | | |
| 51. | 実習生は、日本の挨拶文化の中で毎回きちんと挨拶することができます。 | | | | | | | | | | |

| | 質問 | タイの技術実習生研修生に対する満足度 | | | | | ベトナムの技術実習生研修生に対する満足度 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 最も満足 (5) | やや満足 (4) | 満足 (3) | やや不満足 (2) | 不満足 (1) | 最も満足 (5) | やや満足 (4) | 満足 (3) | やや不満足 (2) | 不満足 (1) |
| 52. | 実習生は日本の挨拶文化を理解しており、それを厳守する用意があります。 | | | | | | | | | | |
| 53. | 実習生は定期的に進捗状況とパフォーマンスについて報告しています。 | | | | | | | | | | |
| 54. | 問題が発生した場合、実習生は問題を通知し、問題について話し合います。 | | | | | | | | | | |
| 55. | 実習生が理解できない場合は、未解決の問題が彼らの仕事に影響を与えないように、常に説明を求めします。 | | | | | | | | | | |
| 56. | 実習生は、関係者や問題の責任を共有する者と常に連絡を取り合っています。 | | | | | | | | | | |
| 57. | 実習生は上司や同僚とうまく交流し、協力して目標を達成します。 | | | | | | | | | | |
| 58. | 実習生は上司や同僚の意見を受け入れます。 | | | | | | | | | | |
| 59. | 問題が発生した場合、または公的な意思決定が必要な場合、実習生は自らの裁量で迅速な意思決定を行うことはありません。 | | | | | | | | | | |
| 60. | 実習生は、仕事に支障をきたしたり、上司や同僚と対立したりすることはありません。 | | | | | | | | | | |
| 61. | 実習生は、入社前に日本の文化や日本での生活のルールについての基本的な知識を持っています。 | | | | | | | | | | |
| 62. | 実習生は、日本社会のルールや日本組織の就業規則を理解し、適切に遵守することができます。 | | | | | | | | | | |
| 63. | 実習生は、研修生が住んでいる寮周辺の隣人に迷惑をかけず、組織に影響を与えます。 | | | | | | | | | | |
| 64. | 実習生は、指導を必要とせずに、地域の廃棄物処理規則に従って廃棄物を分離することができます。 | | | | | | | | | | |

**パート 4 仕事の質に関する質問**

このセクションでは、技術インターンが行う仕事の質についての質問です。

| 質問 | | タイの技術実習生研修生に対する満足度 | | | | | ベトナムの技術実習生研修生に対する満足度 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 最も満足 (5) | やや満足 (4) | 満足 (3) | やや不満足 (2) | 不満足 (1) | 最も満足 (5) | やや満足 (4) | 満足 (3) | やや不満足 (2) | 不満足 (1) |
| **仕事のパフォーマンス** | | | | | | | | | | | |
| 65. | 実習生は、プロセスで適切に作業することができ、エラーのレベルは低くなります。 | | | | | | | | | | |
| 66. | 実習生は、割り当てられたとおりにすべてのタスクを実行できます。 | | | | | | | | | | |
| 67. | 実習生が行った作業の結果は、組織の最高品質基準です。 | | | | | | | | | | |
| 68. | 実習生が行った作業の結果は、組織にとって非常に満足のいくものになる可能性があります。 | | | | | | | | | | |

**アンケートにご記入いただきありがとうございます**

**ภาคผนวก ข.**

**ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

**ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนดำเนินการวิจัย โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ซึ่งได้ผลดังต่อไปนี้

ผลการประเมินความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน รวมทั้งหมด 3 ท่าน ตามลำดับ ดังนี้

ท่านที่ 1 ศาสตราจารย์ ดร.เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฏ์

ประธานสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRDI) และรองประธานที่ปรึกษาสถาบันพัฒนาวิชาการทรัพยากรมนุษย์

ท่านที่ 2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรวินท์ เขมะพันธุ์มนัส

ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ กรรมการบริหารศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง ตรัง

ท่านที่ 3 ดร.กฤษดา เชียรวัฒนสุข

รองคณบดีฝ่ายวิจัย พัฒนาและบริการวิชาการ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

โดยกำหนดระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 3 ระดับ และนำผลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์เพื่อหาความตรง (Validity) โดยกำหนดค่าแทนความคิดเห็นดังต่อไปนี้

1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสามารถเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสามารถเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นไม่สามารถเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง

ตารางที่ 103 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อคำถาม | | ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ผลการคำนวณค่า IOC |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | |
| **ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม** | | | | | |
| 1.1 | เพศ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1.2 | อายุ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1.3 | ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร | 1 | 1 | 0 | 0.67 |
| 1.4 | ตำแหน่งงานปัจจุบัน | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1.5 | ลักษณะอุตสาหกรรมของบริษัทต้นสังกัด | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1.6 | สัญชาติของผู้ฝึกงานเทคนิคที่บริษัทว่าจ้าง | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **รวมข้อคำถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม** | | **1** | **1** | **0.75** | **0.92** |

ตารางที่ 104 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ

| ข้อคำถาม | | ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ผลการคำนวณค่า IOC |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | |
| **ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะแรงงานต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ** | | | | | |
| 1. | ผู้ฝึกงานสามารถจับประเด็น ใจความสำคัญจากสิ่งที่ได้รับฟัง อารมณ์และความคิดเห็นของผู้พูดผ่านภาษาญี่ปุ่นและสามารถตอบสนองกับผู้พูดได้เป็นอย่างดี | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2. | ผู้ฝึกงานสามารถการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ และความรู้สึกด้วยภาษา ญี่ปุ่น ให้เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานได้รับรู้ และเข้าใจจุดมุ่งหมายที่จะสื่อสารได้อย่างดี | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3. | ผู้ฝึกงานสามารถเข้าใจวัตถุประสงค์และความคิดที่ผู้เขียนต้องการจะสื่อสารผ่านภาษาญี่ปุ่นได้อย่างถูกต้อง | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4. | ผู้ฝึกงานสามารถเลือกสรรถ้อยคำในการถ่ายทอดผ่านการเขียนด้วยภาษาญี่ปุ่นออกมาเป็นข้อความที่สามารถสื่อความ หมายได้ตรงความต้องการ ได้อย่างถูกต้อง | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5. | ผู้ฝึกงานพยายามที่จะสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานเสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 |

ตารางที่ 104 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (ต่อ)

| ข้อคำถาม | | ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ผลการคำนวณค่า IOC |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | |
| 6. | ผู้ฝึกงานสามารถ รับ-ส่งสาร เพื่อถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างถูกต้อง | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 7. | ผู้ฝึกงานสามารถนำสารที่ได้รับไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 8. | ผู้ฝึกงานสามารถใช้ท่าทาง หรือแสดงออกผ่านสีหน้าได้สอดคล้องกับสารที่ได้รับมา หรือสารที่ต้องการสื่อให้ผู้ฟังได้รับรู้ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 9. | ผู้ฝึกงานมีความรู้พื้นฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานมาก่อนเริ่มงานโดยไม่จำเป็นต้องสอนหรือให้คสามรู้เพิ่มเติม เช่น ความรู้ด้านคณิตศาสตร์ ความรู้ด้านทฤษฎีสี ความรู้เกี่ยวกับงานช่างพื้นฐาน ความรู้ด้านการเกษตรพื้นฐาน | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 10. | ผู้ฝึกงานสามารถประยุกต์ใช้ความรู้พื้นฐานทางวิชาการที่มีมาก่อนเริ่มทำงานในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 11. | ผู้ฝึกงานมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์แยกแยะได้ดี และสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 12. | ผู้ฝึกงานสามารถเรียนรู้ทักษะความรู้พื้นฐานต่างๆ ในระหว่างการทำงานจากคนรอบข้างได้อย่างรวดเร็วและนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ | 1 | 0 | 1 | 0.67 |
| 13. | ผู้ฝึกงานแสดงออกถึงความมีชีวิตชีวา ร่าเริงอยู่เสมอ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 14. | ผู้ฝึกงานไม่พูดจาก้าวร้าว หรือแสดงออกทางสีหน้าที่ไม่ดี อันส่งผลต่อความรู้สึกในเชิงลบของคนรอบข้าง หรือนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ไม่รื่นรมย์ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 15. | ผู้ฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานอันนำไปสู่ความสามัคคีในการทำงานให้บรรลุผล | 1 | 1 | 1 | 1 |

ตารางที่ 104 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (ต่อ)

| ข้อคำถาม | | ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ผลการคำนวณค่า IOC |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | |
| 16. | ผู้ฝึกงานปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง เอาจริงเอาจัง สื่อให้เห็นถึงความพยายามบรรลุเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย | 1 | 0 | 1 | 0.67 |
| 17. | ผู้ฝึกงานให้ความร่วมมือกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน องค์กรเพื่อให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 18. | ผู้ฝึกงานแสดงออกถึงทัศนิติที่ดี ยอมรับฟังคำแนะนำและความคิดเห็นของคนอื่น ให้เกียรติกัน มีน้ำใจยินดีที่จะช่วยเหลือผู้อื่น | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 19. | ผู้ฝึกงานสามารถปฏิบัติตามข้อบังคับ คำสั่งกติกา ตลอดจนระเบียบของบริษัทได้อย่างดี | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 20. | ผู้ฝึกงานไม่ก่อความวุ่นวาย ทะเลาะวิวาท หรือสร้างความเดือนร้อนจนกระทบองค์กร | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 21. | ผู้ฝึกงานแสดงออกซึ่งท่าทีต้องการมุ่งสู้ความสำเร็จ มีใจจดจ่อที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 22. | ผู้ฝึกงานไม่ย่อท้อ ถอดใจแม้ปฏิบัติงานพลาดหรือได้รับคำตำหนิ และพร้อมที่จะเก็บไว้เป็นบทเรียนและพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 23. | ผู้ฝึกงานมีความก้าวหน้าในงานที่ตนได้รับมอบหมายและแสดงออกถึงความต้องการที่จะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 24. | ผู้ฝึกงานกระทำทุกอย่างด้วยความจริงจัง มุ่งมั่นเอาจริงเอาจัง ไม่ว่าจะเป็นงานที่ตนได้รับมอบหมาย กิจกรรมขององค์กร หรือการประชุม | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 25. | ผู้ฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 26. | ผู้ฝึกงานเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน มีจิตสาธารณะ พร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 27. | ผู้ฝึกงานพร้อมให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานหรือองค์กรและพร้อมเผชิญกับทุกสถานการณ์ร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ | 1 | 1 | 1 | 1 |

ตารางที่ 104 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (ต่อ)

| ข้อคำถาม | | ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ผลการคำนวณค่า IOC |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | |
| 28. | ผู้ฝึกงานไม่ก่อความวุ่นวาย หรือสร้างความขัดแย้งในหมู่เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 29. | ถึงแม้จะเป็นงานที่ยากหรือต้องใช้ความอดทนหรือความละเอียดในการปฏิบัติงาน ผู้ฝึกงานก็ไม่ย่อท้อ ยังคงตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่จนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 30. | ผู้ฝึกงานทำงานตามมาตรฐานขั้นตอนอย่างรอบคอบ ด้วยความระมัดระวัง อันนำมาซึ่งผลงานที่ได้คุณภาพ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 31. | ผู้ฝึกงานแสดงออกซึ่งท่าทีที่ขยันขันแข็ง มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่ตนได้รับมอบหมายจนเสร็จลุล่วง | 1 | 0 | 1 | 0.67 |
| 32. | เมื่อต้องทำงานที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของหลายฝ่าย ผู้ฝึกงานมีความรับผิดชอบในส่วนงานของตนเองอย่างเต็มที่ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 33. | ผู้ฝึกงานสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 34. | คำพูด การกระทำ รวมถึงความคิดของผู้ฝึกงานมีความหนักแน่นน่าเชื่อถือได้ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 35. | ผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้อย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 36. | ผู้ฝึกงานสามารถรับผิดชอบงานที่ท่านมอบหมายได้เป็นอย่างดีและสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จลุล่วง | 1 | 0 | 1 | 0.67 |
| 37. | ผู้ฝึกงานสามารถแยกแยะผิดชอบชั่วดีได้ กล่าวคือสามารถแยกแยะได้ว่าอะไรควรทำหรืออะไรไม่ควรทำโดยไม่ต้องชี้แนะ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 38. | ผู้ฝึกงานประพฤษติตนในทางที่ถูกต้องเสมอ ไม่ประพฤษติผิดหรือนำความเสื่อมเสียมาสู่องค์กร | 1 | 1 | 1 | 1 |

ตารางที่ 104 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (ต่อ)

| ข้อคำถาม | | ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ผลการคำนวณค่า IOC |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | |
| 39. | ผู้ฝึกงานแสดงออกซึ่งทัศนะคติในเชิงบวกเสมอ ไม่แสดงออกถึงทัศนะคติเชิงลบ หรือมองโลกในแง่ร้าย | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 40. | เมื่อเกิดปัญหาหรือสถานการณ์ที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ ผู้ฝึกงานพยายามและแสดงออกซึ่งให้ความพร้อมที่จะร่วมมือเพื่อให้ปัญหาหรือสถานการณ์นั้นผ่านไปได้ด้วยดี | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **รวมข้อคำถามทักษะแรงงานต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ** | | **1** | **0.90** | **1** | **0.97** |

ตารางที่ 105 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น

| ข้อคำถาม | | ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ผลการคำนวณค่า IOC |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | |
| **ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น** | | | | | |
| 41. | ผู้ฝึกงานสามารถแยกระหว่างของที่จำเป็นต้องใช้กับของที่ไม่จำเป็นต้องใช้ออกได้อย่างเป็นระเบียบหรือสามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ รวมถึงขจัดของที่ไม่จำเป็นต้องใช้ออกได้อย่างถูกต้องเหมาะสม | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 42. | ผู้ฝึกงานสามารถจัดวางสิ่งของหรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้เป็นระเบียบอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมเพื่อสะดวกต่อการหยิบจับใช้งานในแต่ละครั้ง | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 43. | ผู้ฝึกงานสามารถทำความสะอาดสถานที่ สิ่งของ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักร ที่ใช้ในการทำงานให้สะอาดพร้อมใช้งานอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 44. | ผู้ฝึกงานปรึกษาหารือร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและตัดสินใจเกี่ยวกับมาตรฐานในการรักษาสถานที่ทำงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ ให้เรียบร้อยและสะอาดอยู่เสมอ และมีการตรวจสอบอยู่เป็นประจำ | 1 | 1 | 1 | 1 |

ตารางที่ 105 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (ต่อ)

| ข้อคำถาม | | ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ผลการคำนวณค่า IOC |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | |
| 44. | ผู้ฝึกงานปรึกษาหารือร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและตัดสินใจเกี่ยวกับมาตรฐานในการรักษาสถานที่ทำงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ ให้เรียบร้อยและสะอาดอยู่เสมอ และมีการตรวจสอบอยู่เป็นประจำ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 45. | ผู้ฝึกงานเข้างานและเลิกงานตรงเวลา ไม่มาทำงานสายหรือไม่กลับก่อนเวลา รวมถึงในการประชุมผู้ฝึกงานมาตรงเวลานัดหมายไม่ทำให้คนอื่นต้องรอ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 46. | ในเวลาพักผู้ฝึกงานไม่ใช้เวลาเกินเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด หรือไม่ใช้เวลางานทำเรื่องส่วนตัวโดยไม่ขออนุญาตหรือแจ้งให้หัวหน้างานทราบ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 47. | ในการทำงานแต่ละครั้งผู้ฝึกงานมีการวางแผนหรือสามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงภายในระยะเวลาที่กำหนด | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 48. | ผู้ฝึกงานสามารถบริหารเวลาสำหรับการทำงานได้อย่างเหมาะสม ไม่ปฏิบัติยืดเยื้อจนส่งผลกระทบต่อองค์กร | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 49. | ผู้ฝึกงานทักทายหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานด้วยสีหน้าที่ยิ้มแย้มและเสียงดังฟังชัดจนสร้างบรรยากาศให้ชวนน่าทำงานแก่คนในองค์กร | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 50. | ผู้ฝึกงานใส่ใจและให้ความสำคัญต่อการทักทายตามวัฒนธรรมการทักทายของญี่ปุ่นและพยายามสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 51 | ผู้ฝึกงานสามารถทักทายตามวัฒนธรรมการทักทายของญี่ปุ่นในแต่ละช่วงเวลาได้อย่างถูกต้อง | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 52. | ผู้ฝึกงานเข้าใจวัฒนธรรมการทักทายของญี่ปุ่นและยินดีปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 53. | ผู้ฝึกงานมีการรายงานความคืบหน้า ตลอดจนผลปฏิบัติงานอยู่เป็นระยะ | 1 | 1 | 1 | 1 |

ตารางที่ 105 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (ต่อ)

| ข้อคำถาม | | ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ผลการคำนวณค่า IOC |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | |
| 54. | เมื่อเกิดปัญหาผู้ฝึกงานจะแจ้งให้ทราบถึงปัญหาและมีการปรึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้น | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 55. | เมื่อผู้ฝึกงานไม่เข้าใจมักจะถามเพื่อหาความแน่ชัดอยู่เสมอ ไม่ปล่อยให้ปัญหาค้างคาจนกระทบการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 56. | ผู้ฝึกงานมีการติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีความรับผิดชอบร่วมกันในเรื่องนั้นอยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 57. | ผู้ฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและให้ความร่วมมือกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 58. | ผู้ฝึกงานยอมรับรับฟังความคิดเห็นของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 59. | เมื่อเกิดปัญหาหรือจำเป็นต้องอาศัยการตัดสินใจจากส่วนรวม ผู้ฝึกงานไม่ด่วนตัดสินใจโดยพละกาล | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 60. | ผู้ฝึกงานไม่ก่อความวุ่นวายในการทำงานหรือสร้างความขัดแย้งกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน | 1 | 0 | 1 | 0.67 |
| 61. | ผู้ฝึกงานมีความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่นก่อนการเข้าทำงานในองค์กร | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 62. | ผู้ฝึกงานเข้าใจและสามารถปฏิบัติตนตามระเบียบของสังคมญี่ปุ่นหรือข้อบังคับในการทำงานขององค์กรญี่ปุ่นได้อย่างถูกต้อง | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 63. | ผู้ฝึกงานไม่สร้างความเดือดร้อนให้เพื่อนบ้านบริเวณรอบๆ หอพักที่ผู้ฝึกงานพักอาศัยจนส่งผลกระทบต่อองค์กร | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 64. | ผู้ฝึกงานสามารถแยกขยะได้ตามระเบียบการทิ้งขยะของท้องถิ่นนั้น โดยไม่จำเป็นต้องให้การแนะนำ | 1 | 1 | 0 | 0.67 |
| **รวมข้อคำถามวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น** | | **1** | **0.96** | **0.96** | **0.97** |

ตารางที่ 106 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพของงาน

| ข้อคำถาม | | ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ผลการคำนวณค่า IOC |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | |
| **ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน** | | | | | |
| 65. | ผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามกระบวนการและเกิดข้อผิดพลาดในระดับที่ต่ำ | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 66. | ผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 67. | ผลลัพธ์ของงานที่ผู้ฝึกงานทำมีคุณภาพตามมาตรฐานขององค์กร | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 68. | ผลลัพธ์ของงานที่ผู้ฝึกงานทำสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **รวมข้อคำถามประสิทธิภาพการทำงาน** | | **1** | **1** | **1** | **1** |

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY TNI

**ภาคผนวก ค.**

**หนังสือเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจ**

**แบบสำรวจและแบบสอบถามฉบับภาษาญี่ปุ่น**

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
Thai-Nichi Institute of Technology
泰日工業大学
สร้างนักคิด ผลิตนักปฏิบัติ สร้างนักประดิษฐ์ ผลิตนักบริหาร
1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
โทรศัพท์: 0-2763-2600 โทรสาร: 0-2763-2700 Url: www.tni.ac.th
1771/1 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Thailand
Telphone: 0-2763-2600 Facsimile: 0-2763-2700 E-mail: tniinfo@tni.ac.th

ที่ บว. 0803/010/2564

5 ตุลาคม 2564

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามฉบับภาษาญี่ปุ่น

เรียน อ.บุญชู ตันติรัตนสุนทร

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย น.ส.พีรมน มีขันหมาก รหัส 2065250025 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง เปรียบเทียบความพึงพอใจของนายจ้างญี่ปุ่นต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนาม (Comparison Satisfaction of Japanese Employer to Thai Technical Trainees and Vietnamese Technical Trainees) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ ใคร่ขอเรียนเชิญท่านฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจภาษาญี่ปุ่นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา ความพึงพอใจของนายจ้างญี่ปุ่นต่อประสิทธิภาพการทำงาน : เปรียบเทียบระหว่างผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและผู้ฝึกงานเทคนิคชาวเวียดนาม และได้แนบแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามมาพร้อมนี้แล้ว เมื่อดำเนินการเสร็จขอความกรุณาแจ้งกลับนักวิจัยเพื่อมาขอรับคืน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิฐิณัฐ ภัคพรหมินทร์)
คณบดี คณะบริหารธุรกิจ

พีรมน มีขันหมาก
เบอร์โทร 084-640-6599
Email : me.piramon_st@tni.ac.th

**ภาคผนวก ง.**

**จดหมายเรียนเชิญตัวแทนบริษัทจัดหางานฯ - แบบสำรวจฉบับภาษาไทย**

**จดหมายเรียนเชิญตัวแทนกลุ่มอุตสาหกรรมญี่ปุ่น - แบบสำรวจฉบับภาษาญี่ปุ่น**

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
Thai-Nichi Institute of Technology
泰日工業大学
สร้างนักคิด ผลิตนักปฏิบัติ สร้างนักประดิษฐ์ ผลิตนักบริหาร
1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
โทรศัพท์: 0-2763-2600 โทรสาร: 0-2763-2700 Url: www.tni.ac.th
1771/1 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Thailand
Telphone: 0-2763-2600 Facsimile: 0-2763-2700 E-mail: tniinfo@tni.ac.th

ที่ บว. 0803/011/2564

10 ตุลาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นตัวแทนบริษัทจัดหางานในการตอบแบบสัมภาษณ์

เรียน คุณรวินท์ธันย์ อัศวทวีโชคชัย
รองประธานกรรมการบริษัทจัดหางานไทยอัศวเลิศ จำกัด

เนื่องด้วย น.ส.พิรมน มีขันหมาก รหัส 2065250025 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง เปรียบเทียบความพึงพอใจของนายจ้างญี่ปุ่นต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนาม (Comparison Satisfaction of Japanese Employer to Thai Technical Trainees and Vietnamese Technical Trainees) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ท่านในฐานะตัวแทนกลุ่มอุตสาหกรรมการเกษตรที่จ้างผู้ฝึกงานเทคนิคเข้าทำงานในญี่ปุ่น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการประเมินผู้ฝึกงานและข้อมูลที่ได้จะนำมาเพื่อการศึกษาเท่านั้น และเนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด -19 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการจัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างในรูปแบบ QR Code ตามที่แนบมานี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิจิณัฐ ภัคพรหมินทร์)
คณบดี คณะบริหารธุรกิจ

QR Code แบบสัมภาษณ์

พีรมน มีขันหมาก
นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย - ญี่ปุ่น
เบอร์โทร 084-640-6599
Email : me.piramon_st@tni.ac.th

**แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้จัดการฝ่ายที่เกี่ยวข้อง**
**เรื่อง เปรียบเทียบความพึงพอใจของนายจ้างญี่ปุ่นต่อประสิทธิภาพการทำงานของ**
**ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนาม (Comparison Satisfaction of Japanese Employer to Thai Technical Trainees and Vietnamese Technical Trainees)**

**1. ข้อมูลส่วนบุคคล**

1.1 ชื่อ-นามสกุล.....

1.2 ตำแหน่งงาน.....

1.3 ชื่อองค์กร.....

1.4 ประเภทอุตสาหกรรม.....

**2. ด้านทักษะที่จำเป็นในการฝึกงานเทคนิค ณ ประเทศญี่ปุ่น**

เพื่อนำผลการสัมภาษณ์มาใช้ในงานวิจัยเพื่อพัฒนาทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคให้ตรงตามความต้องการของนายจ้างญี่ปุ่น

ดังนั้นหากท่านเห็นว่าทักษะในหัวข้อ 2.1-2.3 ควรหรือไม่ควรจะนำมาใช้วัดคุณภาพผู้ฝึกงานในปัจจุบันโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด โดยหัวข้อทักษะประกอบด้วย 3 หัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 ทักษะแรงงานต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ

2.2 ด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น

2.3 ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

**3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**

หากท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นต่อการฝึกงานเทคนิคที่ประเทศญี่ปุ่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากหัวข้อที่ 2.1-2.3 หรือต้องการให้ปรับปรุงด้านใดเป็นพิเศษโปรดระบุ

ข้อมูลผู้วิจัย
พีรมน มีขันหมาก
นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น
เบอร์โทร 084-640-6599
Email: me.piramon_st@tni.ac.th

## รายละเอียดประกอบคำถาม

| รายละเอียด | ควรนำมาใช้วัดหรือไม่ | |
|---|---|---|
| | ควร | ไม่ควร |
| **1. ทักษะแรงงานต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ** ทักษะดังต่อไปนี้เป็นทักษะที่อ้างอิงจากผลสำรวจของบริษัทจัดหางาน Disco Inc ปี 2016 ที่อ้างถึงการสำรวจทักษะส่วนใหญ่ที่นายจ้างชาวญี่ปุ่นคาดหวังต่อแรงงานชาวต่างชาติ สำหรับอุตสาหกรรมของท่านทักษะใดบ้างที่จำเป็นสำหรับผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติและควรนำเอามาใช้วัดประสิทธิภาพการทำงานของผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติหรือไม่ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด | | |
| 1.1 ทักษะการสื่อสาร (Communications) สามารถรับ - ส่งสารผ่านการ การฟัง พูด อ่าน และเขียน ได้อย่างเข้าใจ ถูกต้องและชัดเจนร่วมกันระหว่างผู้รับและผู้ส่งสาร | | |
| 1.2 ทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (Japanese Language Standards for Speaking and Listening Skills for Work) สามารถใช้ภาษาญี่ปุ่นสื่อสารในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | |
| 1.3 ความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (Fundamental Academic Skills) เช่น ด้านคณิตศาสตร์ ด้านจินตคณิต | | |
| 1.4 ความรู้เฉพาะทางเกี่ยวกับงาน (Job Knowledge) ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน คำศัพท์ภาษาญี่ปุ่นเฉพาะในการทำงานของตน รวมถึงการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ | | |
| 1.5 ความสามารถทำงานภายใต้แรงกดดัน (Ability to Working Under Pressure) ความสามารถทำงานได้ดีในสภาวะที่เร่งรีบ สามารถทำงานท่ามกลางความขัดแย้งในหมู่เพื่อนร่วมงานหรือเจ้านาย ความสามารถในการอดทนต่อคำตำหนิ ความสามารถทำงานที่ยากด้วยตัวคนเดียวได้ | | |
| 1.6 การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Adjustment) พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนความคิด และการดำเนินชีวิตของตนเองเมื่อต้องอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมใหม่ซึ่งแตกต่างจากวัฒนธรรมเดิม ให้สอดคล้องกับความเป็นอยู่ของวัฒนธรรมนั้นๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม รวมถึง สามารถดำรงชีวิต ทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างราบรื่น | | |
| 1.7 มนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (Human Relation in Organization) ความรักใคร่ปรองดองสามัคคีกัน และพร้อมเผชิญกับทุกสถานการณ์ร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ | | |
| 1.8 ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ความขยัน มีใจฝักใฝ่ที่เร่งรีบ หรือมีพลังในการทำงานอยู่เสมอ | | |
| 1.9 ความร่าเริง (Cheerfulness) บุคลิกภาพและอารมณ์ที่แสดงออกมาอย่างมีชีวิตชีวาและสดใส เช่น บุคลิกภาพภายนอกในเชิงบวก รอยยิ้มอย่างต่อเนื่อง ไม่ชักสีหน้า ไม่พูดจาก้าวร้าวกับคนอื่นๆ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้านายและเพื่อนรวมงาน | | |
| 1.10 ความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (Trust) ความเชื่อมั่นหรือคาดหวังในแง่บวกของของนายจ้าง หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานต่อผู้ฝึกงานเทคนิคตามที่ได้คาดหวังหรือเชื่อมั่นไว้ โดยความไว้วางใจจะเพิ่มขึ้นเมื่อความคาดหวังในแง่บวกได้รับการสนองตอบ แต่ความไว้วางใจจะลดลงหากความคาดหวังในแง่บวกนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง หรือตอบสนองได้ในระดับต่ำกว่าที่คาดหวังไว้ | | |
| 1.11 ความรับผิดชอบ (Responsibility) การแสดงออกโดยมีความสนใจเอาใจใส่ ตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายด้วยความพยายาม อดทนต่ออุปสรรคใดๆ ที่ขัดข้องเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย | | |
| 1.12 สามัญสำนึกที่ดี (Common sense) ความเฉลียวที่คนทั่วไปควรจะต้องรู้ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับคำแนะนำสั่งสอน | | |
| 1.13 พลังชีวิต (Vitality) การแสดงออกซึ่งมีกำลังใจในการทำงาน ความฮึกเหิม ความกระฉับกระเฉง ความกล้าหาญ ความอดทน | | |
| 1.14 การให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามกฎ (Cooperation) ผู้ฝึกงานเทคนิคสามารถทำงานร่วมกัน ให้การช่วยเหลือกัน ให้เกียรติกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กันและต่างปฏิบัติงานด้วยความสุจริตตลอดทุกเวลาตามข้อบังคับของบริษัท | | |

| รายละเอียด | ควรนำมาใช้วัดหรือไม่ | |
|---|---|---|
| | ควร | ไม่ควร |
| **2. วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น** การเรียนรู้ การฝึกอบรม และการฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นให้ผู้ฝึกงานเทคนิคก่อนทำงานที่ญี่ปุ่นในหัวข้อดังต่อไปนี้จำเป็นสำหรับผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติและควรนำเอามาใช้วัดประสิทธิภาพการทำงานของผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติหรือไม่ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด | | |
| 2.1 การทำงานเป็นทีม (Team Work) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การประสานและร่วมมือกัน ทำความเข้าใจคนอื่นและไม่ด่วนตัดสินใจโดยพละกาลอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี | | |
| 2.2 การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย HO-REN-SO ผู้ฝึกงานเทคนิคทราบถึงหลักการ Ho-Ren-So และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ในการติดต่อประสานงานให้ เพื่อลดปัญหาความผิดพลาดที่เกิดจากการสื่อสาร และช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในและภายนอกองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมาย | | |
| 2.3 ระบบอาวุโส รุ่นพี่-รุ่นน้อง ความเคราพและและเชื่อฟังคำสั่งและคำแนะนำของหัวหน้างาน | | |
| 2.4 การจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงาน (5S) ผู้ฝึกงานเทคนิคมีความเข้าในหลัก 5S และสามารถนำมาใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไขงานและรักษาสภาพแวดล้อมในที่ทำงานได้ดี | | |
| 2.5 การตรงต่อเวลา (Punctually) การปฏิบัติตัวตามระเบียบเวลาที่บริษัทกำหนด การเข้างานและเลิกงานตามเวลา ไม่พักเกินเวลา และไม่ใช้เวลางานทำเรื่องส่วนตัว และไม่ทำงานยืดเยื้อหรือล่าช้า | | |
| 2.6 การทักทาย (AI-SA-TSU) ผู้ฝึกงานเทตนิคมีความเข้าใจในการทักทายแบบญี่ปุ่นตามเวลา เช่น ในตอนเช้า ในตอนกลางวัน ในตอนค่ำ และหลังเลิกงาน เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน | | |
| 2.7 ความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (Basic Knowledge of Japanese Culture and Rules of Life in Japan) ผู้ฝึกงานมีความเข้าใจในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบในการใช้ชีวิตในญี่ปุ่นพื้นฐาน เช่น กฎจราจร กฎการพักอาศัย | | |
| 2.8 การทำงานเกินกำหนดเวลาหากจำเป็น (Able to Work Over Time) ผู้ฝึกงานสามารถทำงานล่วงเวลาจากที่กำหนดไว้ได้อย่างเต็มใจโดยไม่บ่ายเบี่ยง | | |
| 2.9 การประชุมตอนเช้า (Chorei) ผู้ฝึกงานเทคนิคเข้าใจและสามารถปฏิบัติการประชุมรวมตัวกันภายในบริษัท/โรงงานในตอนเช้า เพื่อแจ้งข่าวสารสำคัญและแจ้งเตือนกำหนดการต่าง ๆ อาจรวมถึงการออกกำลังกายในช่วงเช้าก่อนเริ่มงาน | | |
| **3. ประสิทธิภาพการทำงาน** หัวข้อดังต่อไปนี้จำเป็นสำหรับผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติและควรนำเอามาใช้วัดประสิทธิภาพการทำงานของผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติหรือไม่ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด | | |
| 3.1 คุณภาพ (Quality) งานที่ได้จะต้องมีคุณภาพสูง มีความถูกต้องได้มาตรฐาน มีความรวดเร็วคุ้มค่า ได้มาตรฐาน ซึ่งวัดได้จากผลลัพธ์ที่ใกล้เคียงความสมบูรณ์แบบมากที่สุด เป็นไปตามมาตรฐาน | | |
| 3.2 ปริมาณ (Quantity) งานที่ได้จะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่บริษัทคาดหวังไว้ ซึ่งวัดได้จาก จำนวนหรือปริมาณงานของผู้ฝึกงานเทคนิคที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด | | |
| 3.3 ระยะเวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานจะต้องเหมาะสมกับงานและอยู่ภายในของเขตที่กำหนด ซึ่งวัดได้จาก ความตรงต่อเวลา ความถูกต้อง ความแม่นยำ รวมถึงการขาดงานในระดับต่ำ | | |
| 3.4 ความคุ้มค่า (Costs) งานที่ได้มีความผิดพลาดในระดับที่ต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งวัดได้จาก การลดของเสียในการปฏิบัติงานรวมถึงความคุ้มทุนในการจ้างผู้ฝึกงานเทคนิคเข้าทำงาน | | |

**ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**

.....

.....

**セミインタビュー**
**件名 : 日本での外国人のテクニカルインターンシップに必要なスキルと知識。**

件名 : タイ人とベトナム人の技術インターンを雇うする日本のので業界の代表者。

**説明**

このセミインタビューは泰日工業大学の経営学部の大学院生の論文の一部として作成されました。すべての情報は機密に保たれ、研究目的でのみ使用されます。したがって、研究者はあなたの助けを求めます。この面接フォームに記入してください。この面接の結果を生かして、日本の雇用主のニーズに最も合うテクニカルインターン研修生を育成します。この面接フォームにご回答いただき、誠にありがとうございます。

COVID-19 の流行状況のため、研究者は以下に添付されている QR コードまたは URL の形式でインタビューを行っています。このセミインタビューは３パートあります。

パート１ 個人に関する質問
パート２日本での技術インターンシップに必要なスキル
2.1 仕事のスキル
2.2 日本の仕事文化
2.3 仕事のパフォーマンス
パート３ 追加の提案

面接フォーム QR コード
URL: https://forms.gle/NaK8zAYjgJEdRw6N7

Miss Piramon Meekhanmark
経営管理修士号
日本経営管理
泰日工業大学
携帯電話番号：+6684-640-6599
Email : me.piramon_st@tni.ac.th

**パート１ 個人に関する質問**
説明　個人情報を入力してください。

1.1 名前.....

1.2 職名.....

1.3 組織名.....

1.4 業種.....

**パート２ 日本での技術インターンシップに必要なスキル、次の 3 つのサブトピックで構成されています。**

**2.1 仕事のスキル**

**説明**　ほとんどの日本の雇用主が外国人労働者に彼らの会社に加わる前に持って欲しいスキル。2016 年ので採用担当会社 DISCO Inc. の調査に基づく。

あなたの業界では、外国の技術インターン研修生を評価するために、以下のスキルが必要または不要ですか。あなたの意見を最もよく表す✓ボックスに〇をマークしてください。

| 内容 | 外国の技術インターン研修生を評価する必要がありますか、それとも必要ではありませんか？ | |
|---|---|---|
| 仕事のスキル | 必要です | 必要じゃありません |
| 1. 日本語力(Japanese Skill) | | |
| 2. コミュニケーション能力(Communication Skills) | | |
| 3. 協調性 (Cooperativity) | | |
| 4. 基礎学力(Basic Academic Ability) | | |
| 5. バイタリティー (Vitality) | | |
| 6. 異文化対応力 (Cross-Cultural Ability) | | |
| 7. 熱意 (Enthusiasm) | | |
| 8. 社交性 (Sociability) | | |
| 9. 信頼性 (Reliability) | | |
| 10. 専門知識 (Expertise) | | |
| 11. 一般常識 (Common Sense) | | |
| 12. ストレス耐性 (Stress Tolerance) | | |
| 13. 社会的モラル (Social Morals) | | |
| 14. 明るさ(Brightness) | | |

**2.2 日本の仕事文化**

説明　あなたの業界では、外国の技術インターン研修生の評価には、以下の日本の仕事文化が必要または不要ですか。あなたの意見を最もよく表す □ ボックスに ○ をマークしてください。

| 内容 | 外国の技術インターン研修生を評価する必要がありますか、それとも必要ではありませんか？ | |
|---|---|---|
| 日本の仕事文化 | 必要です | 必要じゃありません |
| 1. チームワーク (Team Work) | | |
| 2. 報・連・相 (HŌ-Ren-SŌ) | | |
| 3. 先輩後輩 (The Senpai-KŌhai System) | | |
| 4. 5S (The 5S System) | | |
| 5. 時間厳守 (Japanese Punctuality) | | |
| 6. 挨拶 (Ai-sa-tsu) | | |
| 7. 朝礼 (chŌ-rei) | | |
| 8. 日本ので基本文化と日本での生活のルールに関する知識。 | | |

**2.3 仕事のパフォーマンス**

説明　あなたの業界では、外国の技術インターン研修生の評価には、以下の仕事のパフォーマンスが必要または不要ですか。あなたの意見を最もよく表す □ ボックスに ○ をマークしてください。

| 内容 | 外国の技術インターン研修生を評価する必要がありますか、それとも必要ではありませんか？ | |
|---|---|---|
| 仕事のパフォーマンス | 必要です | 必要じゃありません |
| 1. 仕事の質は会社の標準に準拠しています。(Quality) | | |
| 2. 会社の目標達成に従ってされた作業量。(Quantity) | | |
| 3. タスクの実行にかかるの時間は適切。(Time) | | |
| 4. 作業に使用されるリソースは、費用効果が高くと適切です。(Cost) | | |
| 5. 監督なしで独立して働く能力。(Independency) | | |

**パート３　他の外国人の技術インターンシップに必要な知識スキルについてのコメント。**

説明　この面接フォーム以外に技術インターン研修生が必要と思われる場合は、具体的にご記入ください。

……

……

……

# ภาคผนวก จ.
# หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินแบบสอบถามและ แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
Thai-Nichi Institute of Technology
泰日工業大学
สร้างนักคิด ผลิตนักปฏิบัติ สร้างนักประดิษฐ์ ผลิตนักบริหาร
1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
โทรศัพท์: 0-2763-2600 โทรสาร: 0-2763-2700 Url: www.tni.ac.th
1771/1 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Thailand
Telphone: 0-2763-2600 Facsimile: 0-2763-2700 E-mail: tniinfo@tni.ac.th

ที่ บว. 0803/051/264

14 พฤศจิกายน 2564

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินแบบสอบถาม

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฏ์
ประธานสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRDI)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย น.ส.พีรมน มีขันหมาก รหัส 2065250025 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง เปรียบเทียบความพึงพอใจของนายจ้างญี่ปุ่นต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนาม (Comparison Satisfaction of Japanese Employer to Thai Technical Trainees and Vietnamese Technical Trainees) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ ใคร่ขอเรียนเชิญท่านฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในด้านความตรงตามโครงสร้างและเนื้อหาของข้อคำถาม รวมถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา และขอความกรุณาแจ้งกลับนักวิจัยเพื่อขอรับแบบประเมินคืนเมื่อท่านได้ดำเนินการประเมินเสร็จสิ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิฐิณัฐ ภัคพรหมินทร์)
คณบดี คณะบริหารธุรกิจ

ข้อมูลนักวิจัย
พีรมน มีขันหมาก
Email : me.piramon_st@tni.ac.th Tel. 084-640-6599

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
Thai-Nichi Institute of Technology
泰日工業大学
สร้างนักคิด ผลิตนักปฏิบัติ สร้างนักประดิษฐ์ ผลิตนักบริหาร
1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
โทรศัพท์: 0-2763-2600 โทรสาร: 0-2763-2700 Url: www.tni.ac.th
1771/1 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Thailand
Telphone: 0-2763-2600 Facsimile: 0-2763-2700 E-mail: tniinfo@tni.ac.th

ที่ บว. 0803/050/264

14 พฤศจิกายน 2564

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินแบบสอบถาม
เรียน คณบดี คณะศิลปะศาสตร์และวิทยาการการจัดการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย น.ส.พีรมน มีขันหมาก รหัส 2065250025 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง เปรียบเทียบความพึงพอใจของนายจ้างญี่ปุ่นต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนาม (Comparison Satisfaction of Japanese Employer to Thai Technical Trainees and Vietnamese Technical Trainees) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ ใคร่ขอเรียนเชิญผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรวินท์ เขมะพันธุ์มนัส เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในด้านความตรงตามโครงสร้างและเนื้อหาของข้อคำถาม รวมถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา และขอความกรุณาแจ้งกลับนักวิจัยเพื่อขอรับแบบประเมินคืนเมื่อท่านได้ดำเนินการประเมินเสร็จสิ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิฐิณัฐ ภัคพรหมินทร์)
คณบดี คณะบริหารธุรกิจ

ข้อมูลนักวิจัย
พีรมน มีขันหมาก
Email : me.piramon_st@tni.ac.th Tel. 084-640-6599

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
Thai-Nichi Institute of Technology
泰日工業大学
สร้างนักคิด ผลิตนักปฏิบัติ สร้างนักประดิษฐ์ ผลิตนักบริหาร
1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
โทรศัพท์: 0-2763-2600 โทรสาร: 0-2763-2700 Url: www.tni.ac.th
1771/1 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Thailand
Telphone: 0-2763-2600 Facsimile: 0-2763-2700 E-mail: tniinfo@tni.ac.th

ที่ บว. 0803/065/2564

26 พฤศจิกายน 2564

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินคุณภาพแบบสอบถาม

เรียน ดร.กฤษดา เชียรวัฒนสุข
รองคณบดีฝ่ายวิจัย พัฒนาและบริการวิชาการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย น.ส.พิรมน มีขันหมาก รหัส 2065250025 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง เปรียบเทียบความพึงพอใจของนายจ้างญี่ปุ่นต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและชาวเวียดนาม (Comparison Satisfaction of Japanese Employer to Thai Technical Trainees and Vietnamese Technical Trainees) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ใคร่ขอเรียนเชิญท่านฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในด้านความตรงตามโครงสร้างและเนื้อหาของข้อคำถาม รวมถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา และขอความกรุณาแจ้งกลับนักวิจัยเพื่อขอรับแบบประเมินคืนเมื่อท่านได้ดำเนินการประเมินเสร็จสิ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิฐิณัฐ ภัคพรหมินทร์)
คณบดี คณะบริหารธุรกิจ

ข้อมูลนักวิจัย
พีรมน มีขันหมาก
Email : me.piramon_st@tni.ac.th Tel. 084-640-6599

**แบบประเมินเครื่องมือวิจัย - แบบสอบถาม**

ชื่อ-สกุล .....
ตำแหน่งงาน.....
ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี) .....
ชื่อบริษัท/หน่วยงาน .....
โทรศัพท์ ..... E-mail: .....
ข้อเสนอแนะอื่นๆ .....

**คำอธิบาย**

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร และตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) ตำแหน่งงานปัจจุบัน ลักษณะอุตสาหกรรมของบริษัทต้นสังกัด และสัญชาติของผู้ฝึกงานเทคนิคที่บริษัทว่าจ้าง รวมทั้งสิ้น 6 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple Choice)

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะแรงงานต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (Japanese Language Standards for Speaking and Listening Skills for Work) ด้านทักษะการสื่อสาร (Communications) ด้านความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (Fundamental Academic Skills) ด้านการให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามกฎ (Cooperation) ด้านความร่าเริง (Cheerfulness) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (Trust) ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (Human Relation in Organization) และด้านสามัญสำนึกที่ดี (Common Sense) ด้านละ 4 ข้อ รวมทั้งสิ้น 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงาน (5S) ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย Ho-Ren-So ด้านการทักทาย (AI-SA-TSU) ด้านความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่น และกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (Basic Knowledge of Japanese Culture and Rules of Life in Japan) ด้านการทำงานเกินกำหนดเวลาหากจำเป็น (Able to Work Over Time) และด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) ด้านละ 4 ข้อ รวมทั้งสิ้น 24 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นข้อถามเกี่ยวกับคุณภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ (Quality) รวมทั้งสิ้น 4 ข้อ

โดยข้อคำถามในส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 เป็น ข้อคำถามระดับความพึงพอใจ แบบสอบถามคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ท่านพึงพอใจ มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ท่านพึงพอใจ มาก
ระดับ 3 หมายถึง ท่านพึงพอใจ ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ท่านพึงพอใจ น้อย
ระดับ 1 หมายถึง ท่านพึงพอใจ น้อยที่สุด

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

| ข้อคำถาม | | ความคิดเห็น | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | |
| | | +1 | 0 | -1 | |
| 1. | เพศ<br>1.1) ชาย<br>1.2) หญิง | | | | |
| 2. | อายุ<br>2.1) ไม่เกิน 25 ปี<br>2.2) 26-35 ปี<br>2.3) 36-45 ปี<br>2.4) 46 ปีขึ้นไป | | | | |
| 3. | ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร<br>3.1) 1-2 ปี<br>3.2) 3-5 ปี<br>3.3) 6-10 ปี<br>3.4) 11-15<br>3.5) มากกว่า 16 ปี | | | | |
| 4. | ตำแหน่งงานปัจจุบัน<br>4.1) หัวหน้าฝ่าย (Buchou)<br>4.2) หัวหน้าแผนก (Kachou)<br>4.3) หัวหน้างาน (Kantokusha)<br>4.4) อื่นๆ (โปรดระบุ) | | | | |

| ข้อคำถาม | | ความคิดเห็น | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | |
| | | +1 | 0 | -1 | |
| 5. | ลักษณะอุตสาหกรรมของบริษัทต้นสังกัด<br>1.1) อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์<br>1.2) อุตสาหกรรมก่อสร้าง<br>1.3) อุตสาหกรรมการเกษร<br>1.4) อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์<br>1.5) อุตสาหกรรมสิ่งทอ<br>1.6) อุตสาหกรรมอาหาร | | | | |
| 6. | สัญชาติของผู้ฝึกงานเทคนิคที่บริษัทว่าจ้าง<br>2.1) สัญชาติไทย<br>2.2) สัญชาติไทยและเวียดนาม | | | | |

**ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะแรงงานต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ**

นิยาม : ทักษะแรงงานต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ หมายถึง ทักษะที่อ้างอิงจากผลการสำรวจของบริษัทจัดหางานให้แรงงานต่างชาติในประเทศญี่ปุ่น DISCO Inc.ที่อ้างอิงผลสำรวจย้อนหลังปี 2016-2020 ที่ทำการสำรวจจากนายจ้างญี่ปุ่น หัวหน้างาน หรือแผนกสรรหาบุคคลของบริษัทต่างๆ ในญี่ปุ่น โดยให้เลือก 3 หัวข้อที่ต้องการมากที่สุดจาก 27 ตัวเลือก และสรุปออกมา 15 ทักษะ (Disco Inc. 2016)

## ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะแรงงานต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (ต่อ)

**ทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน (Japanese Language Standards for Speaking and Listening Skills for Work)**

นิยาม : ทักษะทางภาษาในด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน “ภาษาญี่ปุ่น” ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้านได้แก่ ทักษะการฟัง คือ ความสามารถในการจับประเด็นใจความหลักจากสิ่งที่รับฟัง อารมณ์และความคิดเห็นของผู้พูดและสามารถตอบสนองระหว่างผู้พูดและผู้ฟังได้ นพเก้า ณ พัทลุง (2548) ทักษะการพูด คือ การถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ และความรู้สึกให้ผู้ฟังได้รับรู้ และเข้าใจจุดมุ่งหมายของผู้พูด เป็นทักษะที่สำคัญสาหรับบุคคลในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน ในการประกอบอาชีพธุรกิจต่างๆ ในการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ ทักษะการพูดจึงนับได้ว่าเป็นทักษะที่สำคัญและจาเป็นมาก เพราะผู้ที่พูดได้ย่อมสามารถฟังผู้อื่นได้เข้าใจ และจะช่วยให้การอ่านและเขียนง่ายขึ้นด้วย สุมิตรา อังวัฒนกุล (2540) ทักษะการอ่าน คือ ความสามารถในการนำความรู้ทางภาษา ประสบการณ์ และความคิดของผู้อ่านมารวมกันเพื่อทำความเข้าใจและตีความหมายของข้อความหรือข้อมูลภาษาญี่ปุ่นที่ได้อ่านแล้ว สามารถเข้าใจวัตถุประสงค์และความคิดที่ผู้เขียนต้องการจะสื่อสารแก่ผู้อ่านได้ถูกต้อง และทักษะการเขียน คือ ทักษะที่ต้องผ่านกระบวนการทางความคิดหลายขั้นตอน ตั้งแต่การรวบรวมความคิด การลำดับเรื่อง และเลือกสรรถ้อยคำในการถ่ายทอดออกมาเป็นข้อความที่สามารถสื่อความหมายได้ตรงความต้องการ ทักษะการเขียนจะต้องอาศัยความเข้าใจโครงสร้างภาษาอย่างถูกต้อง รู้ศัพท์ สำนวน รูปแบบ ประโยค ไวยากรณ์และเช่นเดียวกับทักษะอื่นๆ ผู้เรียนจะต้องหมั่นฝึกฝนและหัดเขียนอยู่เสมอ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2561)

| ข้อคำถาม | | ความคิดเห็น | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | |
| | | +1 | 0 | -1 | |
| 1. | ผู้ฝึกงานสามารถจับประเด็น ใจความสำคัญจากสิ่งที่ได้รับฟัง อารมณ์และความคิดเห็นของผู้พูดผ่านภาษาญี่ปุ่นและสามารถตอบสนองกับผู้พูดได้เป็นอย่างดี | | | | |
| 2. | ผู้ฝึกงานสามารถการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ และความรู้สึกด้วยภาษา ญี่ปุ่นให้เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานได้รับรู้ และเข้าใจจุดมุ่งหมายที่จะสื่อสารได้อย่างดี | | | | |
| 3. | ผู้ฝึกงานสามารถเข้าใจวัตถุประสงค์และความคิดที่ผู้เขียนต้องการจะสื่อสารผ่านภาษาญี่ปุ่นได้อย่างถูกต้อง | | | | |
| 4. | ผู้ฝึกงานสามารถเลือกสรรถ้อยคำในการถ่ายทอดผ่านการเขียนด้วยภาษาญี่ปุนออกมาเป็นข้อความที่สามารถสื่อความ หมายได้ตรงความต้องการ ได้อย่างถูกต้อง | | | | |

**ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะแรงงานต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (ต่อ)**

**ทักษะการสื่อสาร (communications)**

นิยาม : การถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ความต้องการจากผู้ส่งสารโดยผ่านสื่อต่างๆ ที่อาจเป็นการพูด การเขียน สัญลักษณ์ การแสดงหรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ไปยังผู้รับสาร ซึ่งอาจจะใช้กระบวนการสื่อสารที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสม หรือความจำเป็นของตนเองและคู่สื่อสาร โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกันและมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อกัน บริบททางการสื่อสารที่เหมาะสมเป็น ดังนั้น ทักษะการสื่อสาร จึงหมายถึง ความสามารถในการรับและส่งสาร เพื่อถ่ายทอดความคิด ความรู้ และทัศนคติของตนอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551)

| ข้อคำถาม | | ความคิดเห็น | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | |
| | | +1 | 0 | -1 | |
| 1. | ผู้ฝึกงานพยายามที่จะสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานเสมอ | | | | |
| 2. | ผู้ฝึกงานสามารถ รับ-ส่งสาร เพื่อถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างถูกต้อง | | | | |
| 3. | ผู้ฝึกงานสามารถนำสารที่ได้รับไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน | | | | |
| 4. | ผู้ฝึกงานสามารถใช้ท่าทาง หรือแสดงออกผ่านสีหน้าได้สอดคล้องกับสารที่ได้รับมาหรือสารที่ต้องการสื่อให้ผู้ฟังได้รับรู้ | | | | |

**ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะแรงงานต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (ต่อ)**

**ความรู้พื้นฐานทางวิชาการ (Fundamental Academic Skills)**

นิยาม : ความรู้เบื้องต้นในระดับการศึกษาพื้นฐาน อันจำเป็นและสำคัญต่อการนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เช่น ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์เบื้องต้น ความรู้พื้นฐานด้านคณิตศาสตร์ ความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์และแยกแยะ การเชื่อมโยงด้านจินตคณิต ความรู้ด้านแม่สีและการผสมสี เป็นต้น

| ข้อคำถาม | | ความคิดเห็น | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | |
| | | +1 | 0 | -1 | |
| 1. | ผู้ฝึกงานมีความรู้พื้นฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานมาก่อนเริ่มงานโดยไม่จำเป็นต้องสอนหรือให้คสามรู้เพิ่มเติม เช่น ความรู้ด้านคณิตศาสตร์ ความรู้ด้านทฤษฎีสี ความรู้เกี่ยวกับงานช่างพื้นฐาน ความรู้ด้านการเกษตรพื้นฐาน | | | | |
| 2. | ผู้ฝึกงานสามารถประยุกต์ใช้ความรู้พื้นฐานทางวิชาการที่มีมาก่อนเริ่มทำงานในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | |
| 3. | ผู้ฝึกงานมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์แยกแยะได้ดี และสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ | | | | |
| 4. | ผู้ฝึกงานสามารถเรียนรู้ทักษะความรู้พื้นฐานต่างๆ ในระหว่างการทำงานจากคนรอบข้างได้อย่างรวดเร็วและนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ | | | | |

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY TNI

**ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะแรงงานต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (ต่อ)**

**ความร่าเริง (Cheerfulness)**

นิยาม : บุคลิกภาพและอารมณ์ที่แสดงออกมาอย่างมีชีวิตชีวาและสดใส ความรื่นเริง ความมีชีวิตจิตใจ ความคล่องแคล่ว เช่น บุคลิกภาพภายนอกในเชิงบวก รอยยิ้มอย่างต่อเนื่อง ไม่ชักสีหน้า ไม่พูดจาก้าวร้าวกับคนอื่นๆ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้านายและเพื่อนรวมงาน

| ข้อคำถาม | | ความคิดเห็น | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | |
| | | +1 | 0 | -1 | |
| 1. | ผู้ฝึกงานแสดงออกถึงความมีชีวิตชีวา ร่าเริงอยู่เสมอ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน | | | | |
| 2. | ผู้ฝึกงานไม่พูดจาก้าวร้าว หรือแสดงออกทางสีหน้าที่ไม่ดี อันส่งผลต่อความรู้สึกในเชิงลบของคนรอบข้าง หรือนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ไม่รื่นรมย์ | | | | |
| 3. | ผู้ฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานอันนำไปสู่ความสามัคคีในการทำงานให้บรรลุผล | | | | |
| 4. | ผู้ฝึกงานปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง เอาจริงเอาจัง สื่อให้เห็นถึงความพยายามบรรลุเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | |

TNI
THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

**ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะแรงงานต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (ต่อ)**

**การให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามกฎ (Cooperation)**

นิยาม : “การให้ความร่วมมือ” คือ การทำงานร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ทุกคนได้รับ มีความพอใจร่วมกัน พฤติกรรมที่แสดงการร่วมมือคือ สมาชิกมีเจตคติที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจกัน ยอมรับข้อแนะนำและเหตุผลของคนอื่น มีการช่วยเหลือกันและกัน ศรัทธาและให้เกียรติกัน ยอมรับในรู้ความสามารถของกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน (ปราณี พันธ์สว่าง; และคณะ. 2549)

นิยาม : “การปฏิบัติตามกฎ” คือ การกระทำด้วยความสุจริตและการปฏิบัติตามข้อบังคับ คำสั่ง กติกา ตลอดจนกฎระเบียบของบริษัทฯ และตามที่สังคมได้วางไว้หรือกลุ่มได้กำหนดตกลง อยู่ตลอดเวลา อันจะนำมาซึ่งความสงบสุขความเจริญก้าวหน้าความมั่นคงและความปลอดภัย (พนัส หันนาคินทร์. 2542)

| ข้อคำถาม | | ความคิดเห็น | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | |
| | | +1 | 0 | -1 | |
| 1. | ผู้ฝึกงานให้ความร่วมมือกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน องค์กรเพื่อให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ | | | | |
| 2. | ผู้ฝึกงานแสดงออกถึงทัศนิติที่ดี ยอมรับฟังคำแนะนำและความคิดเห็นของคนอื่น ให้เกียรติกัน มีน้ำใจยินดีที่จะช่วยเหลือผู้อื่น | | | | |
| 3. | ผู้ฝึกงานสามารถปฏิบัติตามข้อบังคับ คำสั่ง กติกา ตลอดจนระเบียบของบริษัทได้อย่างดี | | | | |
| 4. | ผู้ฝึกงานไม่ก่อความวุ่นวาย ทะเลาะวิวาท หรือสร้างความเดือนร้อนจนกระทบองค์กร | | | | |

**ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะแรงงานต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (ต่อ)**

**ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm)**

นิยาม : มีทัศนคติที่ดี มีความความขยัน มีความมั่นใจในตัวเอง มีใจฝักใฝ่ที่เร่งรีบกระหายความสำเร็จ หรือมีพลังจดจ่ออยู่กับเป้าหมายที่เป็นบวกอยู่เสมอ ถึงแม้ล้มเหลวหรือทำงานพลาดก็พร้อมที่จะเก็บไว้เป็นบทเรียนและเริ่มใหม่อีกครั้ง มีพัฒนาการและความก้าวหน้าอยู่ตลอด ซึ่งถ้าคนเรามีความกระตือรือร้นมีความขยัน อดทน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน มีความมุมานะ รักความก้าวหน้า และทำทุกๆ อย่างด้วยความตั้งใจจริง ก็จะส่งผลให้ผู้นั้นประสบแต่ความสำเร็จในชีวิต (สมิต อาชวนิจกุล. 2553)

| ข้อคำถาม | | ความคิดเห็น | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | |
| | | +1 | 0 | -1 | |
| 1. | ผู้ฝึกงานแสดงออกซึ่งท่าทีต้องการมุ่งสู้ความสำเร็จ มีใจจดจ่อที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่เสมอ | | | | |
| 2. | ผู้ฝึกงานไม่ย่อท้อ ถอดใจแม้ปฏิบัติงานพลาดหรือได้รับคำตำหนิ และพร้อมที่จะเก็บไว้เป็นบทเรียนและพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ | | | | |
| 3. | ผู้ฝึกงานมีความก้าวหน้าในงานที่ตนได้รับมอบหมายและแสดงออกถึงความต้องการที่จะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ | | | | |
| 4. | ผู้ฝึกงานกระทำทุกอย่างด้วยความจริงจัง มุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง ไม่ว่าจะเป็นงานที่ตนได้รับมอบหมาย กิจกรรมขององค์กร หรือการประชุม | | | | |

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น THAI-NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY TNI

**ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะแรงงานต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (ต่อ)**

**ความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (Human Relation in Organization)**

นิยาม : ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนมนุษย์ที่ทำกิจกรรมร่วมกันแบบเต็มใจ และบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์จะเป็นบุคคลที่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย การมีจิตสาธารณะที่เป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น ใครเห็นใครก็อยากอยู่ใกล้ ความรักใคร่ปรองดองสามัคคีกัน และพร้อมเผชิญกับทุกสถานการณ์ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ รวมทั้งการสามารถเอาชนะจิตใจผู้อื่นให้คล้อยตามจนสามารถทำงานนั้นๆได้สำเร็จ (สวัสดิ์ บรรเทิงสุข. 2537)

| | ข้อคำถาม | ความคิดเห็น | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | |
| | | +1 | 0 | -1 | |
| 1. | ผู้ฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | | | | |
| 2. | ผู้ฝึกงานเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน มีจิตสาธารณะ พร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ | | | | |
| 3. | ผู้ฝึกงานพร้อมให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานหรือองค์กรและพร้อมเผชิญกับทุกสถานการณ์ร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ | | | | |
| 4. | ผู้ฝึกงานไม่ก่อความวุ่นวาย หรือสร้างความขัดแย้งในหมู่เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน | | | | |

TNI
THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

**ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะแรงงานต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (ต่อ)**

**ทักษะความรับผิดชอบและการแสดงออกซึ่งทัศนคติที่ดี (Responsibility and Common Sense)**

นิยาม : คุณลักษณะของบุคคลซึ่งแสดงออกโดยมีความสนใจเอาใจใส่ ตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายด้วยความพากเพียร พยายาม อดทนต่ออุปสรรคใดๆ ที่ขัดข้อง มีการวางแผนงานอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แบ่งเป็นความรับผิดชอบต่อตนเอง การรับรู้ฐานะและบทบาทของตนที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม ภาระและหน้าที่ของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมต่อสวัสดิภาพของสังคมที่ตนเป็นสมาชิก ด้วยเหตุที่บุคคลทุกคนเป็นส่วนประกอบของสังคม (ศิรินันท์ วรรัตนกิจ. 2545)

| ข้อคำถาม | | ความคิดเห็น | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | |
| | | +1 | 0 | -1 | |
| 1. | ถึงแม้จะเป็นงานที่ยากหรือต้องใช้ความอดทนหรือความละเอียดในการปฏิบัติงาน ผู้ฝึกงานก็ไม่ย่อท้อ ยังคงตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่จนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย | | | | |
| 2. | ผู้ฝึกงานทำงานตามมาตรฐานขั้นตอนอย่างรอบคอบ ด้วยความระมัดระวัง อันนำมาซึ่งผลงานที่ได้คุณภาพ | | | | |
| 3. | ผู้ฝึกงานแสดงออกซึ่งท่าทีที่ขยันขันแข็ง มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่ตนได้รับมอบหมายจนเสร็จลุล่วง | | | | |
| 4. | เมื่อต้องทำงานที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของหลายฝ่าย ผู้ฝึกงานมีความรับผิดชอบในส่วนงานของตนเองอย่างเต็มที่ | | | | |

**ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะแรงงานต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (ต่อ)**

**ความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (Trust)**

นิยาม : เป็นสิ่งที่บุคคลมีความมั่นใจและตั้งใจที่จะกระทำการที่อยู่บนพื้นฐานของคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจ ของบุคคลอื่น ความเชื่อมั่นต่อเจตนาของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมทั้งความมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ความคาดหวังต่อบุคคลเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งด้านคำพูด การกระทำ คำมั่นสัญญา จากการเขียนหรือใช้ข้อความของบุคคลหรือกลุ่มซึ่งจะสามารถทำให้เกิดความไว้วางใจ (Cook; and Wall. 1980)

| ข้อคำถาม | | ความคิดเห็น | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | |
| | | +1 | 0 | -1 | |
| 1. | ผู้ฝึกงานสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี | | | | |
| 2. | คำพูด การกระทำ รวมถึงความคิดของผู้ฝึกงานมีความหนักแน่นน่าเชื่อถือได้ | | | | |
| 3. | ผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้อย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด | | | | |
| 4. | ผู้ฝึกงานสามารถรับผิดชอบงานที่ท่านมอบหมายได้เป็นอย่างดีและสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จลุล่วง | | | | |

**ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะแรงงานต่างชาติที่นายจ้างญี่ปุ่นต้องการ (ต่อ)**

**สามัญสำนึกที่ดี (Common sense)**

นิยาม : ความสำนึกหรือความเฉลียวใจที่คนปกติธรรมดาทั่วไปควรจะต้องรู้ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับคำแนะนำสั่งสอน สามัญสำนึกพัฒนาจากความรู้ที่ได้จากการผ่านการฟัง การอ่าน หรือผ่านประสบการณ์ที่มากในระดับหนึ่ง การลองผิดลองถูก หรือบรรดาความรู้ที่ได้รับ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ที่ซับซ้อน การเรียน หรือการวิจัยเพิ่มเติม แต่มีพื้นฐานอยู่บนความรู้ที่คนธรรมดาทั่วไปเข้าใจ ยิ่งประมวลผลได้มากเท่าไหร่ ก็จะเพิ่มความน่าจะเป็นที่เราจะมีสามัญสำนึกในแต่ละเรื่องที่ผ่านเข้ามามากเท่านั้น (มิชิโอะ คาคุ. 2561)

| ข้อคำถาม | | ความคิดเห็น | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | |
| | | +1 | 0 | -1 | |
| 1. | ผู้ฝึกงานสามารถแยกแยะผิดชอบชั่วดีได้ กล่าวคือสามารถแยกแยะได้ว่าอะไรควรทำหรืออะไรไม่ควรทำโดยไม่ต้องชี้แนะ | | | | |
| 2. | ผู้ฝึกงานประพฤษติตนในทางที่ถูกต้องเสมอ ไม่ประพฤษติผิดหรือนำความเสื่อมเสียมาสู่องค์กร | | | | |
| 3. | ผู้ฝึกงานแสดงออกซึ่งทัศนะคติในเชิงบวกเสมอ ไม่แสดงออกถึงทัศนะคติเชิงลบ หรือมองโลกในแง่ร้าย | | | | |
| 4. | เมื่อเกิดปัญหาหรือสถานการณ์ที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ ผู้ฝึกงานพยายามและแสดงออกซึ่งให้ความพร้อมที่จะร่วมมือเพื่อให้ปัญหาหรือสถานการณ์นั้นผ่านไปได้ด้วยดี | | | | |

**ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น**

นิยาม : วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นจะเน้นการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือกันในกลุ่มมากกว่าการฉายเดี่ยวหรือการใช้ความสามารถเฉพาะบุคคล ดังนั้นจึงมีการประชุมกันบ่อยและคอนข้างใช้เวลาเพื่อพูดคุย ปรึกษาหารือถึงปัญหาและหาข้อสรุปร่วมกัน ความสามัคคีสมานฉันท์ในกลุ่มๆ โดยเฉพาะการทำงานในภาคอุตสาหกรรมของญี่ปุ่นจำเป็นเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับการ “โฮเรนโซ” ระบบรุ่นพี่-รุ่นน้อง การประชุมตอนเช้า (Chorei) การจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงาน (5S) เป็นต้น สำหรับชาวต่างชาติที่จะเดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่นจำเป็นจะต้องมีความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่นเพื่อให้เกิดความเข้าใจในวัฒนธรรมและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมญี่ปุ่นได้

**การจัดระเบียบสภาพแวดล้อมการทำงาน (5S)**

นิยาม : การปรับปรุงแก้ไขงานและรักษาสภาพแวดล้อมในที่ทำงานได้ดี ประกอบไปด้วย สะสาง (Seiri) การทำให้เป็นระเบียบ, สะดวก (Seiton) การวางของในที่ที่ควรอยู่, สะอาด (Seiso) การทำความสะอาด, สุขลักษณะ (Seiketsu) การรักษาความสะอาด, และสร้างนิสัย (Shitsuke) การฝึกให้เป็นนิสัย ซึ่งแต่ละตัวว่าจะช่วยให้องค์กรของมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น เพราสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะส่งผลให้การดำเนินงานดีขึ้น และจะนำไปสู่ผลิตภัณฑ์ที่ดีขึ้นได้เช่นกัน (อรวรรณ เทพนิยม. 2555)

| ข้อคำถาม | | ความคิดเห็น | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | |
| | | +1 | 0 | -1 | |
| 1. | ผู้ฝึกงานสามารถแยกระหว่างของที่จำเป็นต้องใช้กับของที่ไม่จำเป็นต้องใช้ออกได้อย่างเป็นระเบียบหรือสามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ รวมถึงขจัดของที่ไม่จำเป็นต้องใช้ออกได้อย่างถูกต้องเหมาะสม | | | | |
| 2. | ผู้ฝึกงานสามารถจัดวางสิ่งของหรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้เป็นระเบียบอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมเพื่อสะดวกต่อการหยิบจับใช้งานในแต่ละครั้ง | | | | |
| 3. | ผู้ฝึกงานสามารถทำความสะอาดสถานที่ สิ่งของ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักร ที่ใช้ในการทำงานให้สะอาดพร้อมใช้งานอยู่เสมอ | | | | |
| 4. | ผู้ฝึกงานปรึกษาหารือร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและตัดสินใจเกี่ยวกับมาตรฐานในการรักษาสถานที่ทำงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ให้เรียบร้อยและสะอาดอยู่เสมอ และมีการตรวจสอบอยู่เป็นประจำ | | | | |

**ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (ต่อ)**

**การตรงต่อเวลา (Punctually)**

นิยาม : การปฏิบัติตามระเบียบเวลาที่บริษัทกำหนด การประชุม การเข้างานและเลิกงานตามเวลา ไม่พักเกินเวลา และไม่ใช้เวลางานทำเรื่องส่วนตัว การวางแผนในการทำงานเพื่อให้งานลุล่วงตามระยะเวลาที่กำหนดไม่ทำงานยืดเยื้อหรือล่าช้า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2561)

| ข้อคำถาม | | ความคิดเห็น | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | |
| | | +1 | 0 | -1 | |
| 1. | ผู้ฝึกงานเข้างานและเลิกงานตรงเวลา ไม่มาทำงานสายหรือไม่กลับก่อนเวลา รวมถึงในการประชุมผู้ฝึกงานมาตรงเวลานัดหมายไม่ทำให้คนอื่นต้องรอ | | | | |
| 2. | ในเวลาพักผู้ฝึกงานไม่ใช้เวลาเกินเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด หรือไม่ใช้เวลางานทำเรื่องส่วนตัวโดยไม่ขออนุญาตหรือแจ้งให้หัวหน้างานทราบ | | | | |
| 3. | ในการทำงานแต่ละครั้งผู้ฝึกงานมีการวางแผนหรือสามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงภายในระยะเวลาที่กำหนด | | | | |
| 4. | ผู้ฝึกงานสามารถบริหารเวลาสำหรับการทำงานได้อย่างเหมาะสม ไม่ปฏิบัติยืดเยื้อจนส่งผลกระทบต่อองค์กร | | | | |

TNI
THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

**ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (ต่อ)**

**การทักทาย (AI-SA-TSU)**

นิยาม : ทักทายด้วยใบหน้างานยิ้มแย้ม เสียงชัดเจน พร้อมก้มโค้งด้วยความนอบน้อม โดยการทักทายเปี่ยมไปด้วยความแข็งขัน จริงจัง ฉะฉาน ซึ่งสามารถแสดงออกถึงความจริงใจสื่อสารการทักทายนั้นไปยังผู้รับโดยแบ่งตามช่วงของเวลา เช่น ในตอนเช้า ในตอนกลางวัน ในตอนค่ำ และหลังเลิกงาน เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

| ข้อคำถาม | | ความคิดเห็น | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | |
| | | +1 | 0 | -1 | |
| 1. | ผู้ฝึกงานทักทายหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานด้วยสีหน้าที่ยิ้มแย้มและเสียงดังฟังชัดจนสร้างบรรยากาศให้ชวนน่าทำงานแก่คนในองค์กร | | | | |
| 2. | ผู้ฝึกงานใส่ใจและให้ความสำคัญต่อการทักทายตามวัฒนธรรมการทักทายของญี่ปุ่นและพยายามสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน | | | | |
| 3. | ผู้ฝึกงานสามารถทักทายตามวัฒนธรรมการทักทายของญี่ปุ่นในแต่ละช่วงเวลาได้อย่างถูกต้อง | | | | |
| 4. | ผู้ฝึกงานเข้าใจวัฒนธรรมการทักทายของญี่ปุ่นและยินดีปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด | | | | |

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น THAI-NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY TNI

**ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (ต่อ)**

**การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย Ho-Ren-So**

นิยาม : หลักการสื่อสารในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ การสื่อสาร, การรายงาน, การให้คำปรึกษา ซึ่งทำให้ให้บรรลุความสำเร็จและเป้าหมายในองค์กร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันนำไปสู่การสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในและภายนอกองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายได้ นอกจากนี้ยังช่วยลดปัญหาความผิดพลาดที่เกิดจากการสื่อสาร อันได้แก่ การรายงานผลการปฏิบัติงานหรือการปรึกษาหารือถึงสภาวะในการทำงาน (ปริณดา คงโนนกอก. 2560)

| ข้อคำถาม | | ความคิดเห็น | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | |
| | | +1 | 0 | -1 | |
| 1. | ผู้ฝึกงานมีการรายงานความคืบหน้าตลอดจนผลปฏิบัติงานอยู่เป็นระยะ | | | | |
| 2. | เมื่อเกิดปัญหาผู้ฝึกงานจะแจ้งให้ทราบถึงปัญหาและมีการปรึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้น | | | | |
| 3. | เมื่อผู้ฝึกงานไม่เข้าใจมักจะถามเพื่อหาความแน่ชัดอยู่เสมอ ไม่ปล่อยให้ปัญหาค้างคาจนกระทบการทำงาน | | | | |
| 4. | ผู้ฝึกงานมีการติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีความรับผิดชอบร่วมกันในเรื่องนั้นอยู่เสมอ | | | | |

**ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (ต่อ)**

**การทำงานเป็นทีม (Team Work)**

นิยาม : กิจกรรมหรือการมุ่งทำงานใดๆ ก็ตามที่สมาชิกของทีมมีการประสานงานกันอย่างราบรื่น และดำเนินไปอย่างเหมาะสม โดยที่สมาชิกในทีมจะต้องรู้หน้าที่และบทบาทของตนอย่างชัดแจ้ง การประสานและร่วมมือกัน ทำความเข้าใจคนอื่นและไม่ด่วนตัดสินใจโดยพลกาลอัน การแลกเปลี่ยนหรือยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอันจะช่วยลดหรือยับยั้งความขัดแย้ง การร่วมแรงร่วมใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวจะเป็นการแสดงให้เห็นลักษณะของการเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกันในการกระทำของกลุ่มอย่างใกล้ชิด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันตั้งไว้ (สุรพล พะยอมแย้ม. 2541)

| ข้อคำถาม | | ความคิดเห็น | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | |
| | | +1 | 0 | -1 | |
| 1. | ผู้ฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและให้ความร่วมมือกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย | | | | |
| 2. | ผู้ฝึกงานยอมรับรับฟังความคิดเห็นของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน | | | | |
| 3. | เมื่อเกิดปัญหาหรือจำเป็นต้องอาศัยการตัดสินใจจากส่วนรวม ผู้ฝึกงานไม่ด่วนตัดสินใจโดยพละกาล | | | | |
| 4. | ผู้ฝึกงานไม่ก่อความวุ่นวายในการทำงานหรือสร้างความขัดแย้งกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน | | | | |

**ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น (ต่อ)**

**ความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น (Basic Knowledge of Japanese Culture and Rules of Life in Japan)**

นิยาม : ก่อนการเข้าทำงาน ณ ประเทศญี่ปุ่น ผู้ฝึกงานมีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของญี่ปุ่นและกฎระเบียบในการใช้ชีวิตในญี่ปุ่นพื้นฐาน และสามารถปฏิบัติตามได้โดยมิจำเป็นต้องอบรมหรือแนะนำ เช่น กฎจราจร กฎการพักอาศัย การแยกขยะ เป็นต้น

| ข้อคำถาม | | ความคิดเห็น | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | |
| | | +1 | 0 | -1 | |
| 1. | ผู้ฝึกงานมีความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่นก่อนการเข้าทำงานในองค์กร | | | | |
| 2. | ผู้ฝึกงานเข้าใจและสามารถปฏิบัติตนตามระเบียบของสังคมญี่ปุ่นหรือข้อบังคับในการทำงานขององค์กรญี่ปุ่นได้อย่างถูกต้อง | | | | |
| 3. | ผู้ฝึกงานไม่สร้างความเดือดร้อนให้เพื่อนบ้านบริเวณรอบๆ หอพักที่ผู้ฝึกงานพักอาศัยจนส่งผลกระทบต่อองค์กร | | | | |
| 4. | ผู้ฝึกงานสามารถแยกขยะได้ตามระเบียบการทิ้งขยะของท้องถิ่นนั้น โดยไม่จำเป็นต้องให้การแนะนำ | | | | |

TNI
THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

**ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพงาน**

นิยาม : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ปริมาณการผลิต ซึ่งพนักงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และผลิตผลงานออกมาตรงตามความต้องการขององค์กร คุณภาพงาน หมายถึง องค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน และพนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพส่งผลต่อผลงานที่ออกมามีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับขององค์กรภายนอก และความรวดเร็วในการทำงาน หมายถึงพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานจำนวนงาน ตามที่ได้รับมอบหมายและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วถูกต้อง และได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (นาตภา ไทยธวัช. 2550 : 55)

**คุณภาพ (Quality)**

นิยาม : งานที่ออกมาจะต้องมีคุณภาพสูง กล่าวคือผู้ผลิตและผู้ใช้จะต้องได้รับประโยชน์ และความคุ้มค่า รวมถึงเกิดความพึงพอใจในผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน มีความประณีตตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพ จะสามารถก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรในลักษณะการสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือผู้มารับบริการ (Peterson; and Plowman. 1953)

| ข้อคำถาม | | ความคิดเห็น | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | |
| | | +1 | 0 | -1 | |
| 1. | ผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามกระบวนการและเกิดข้อผิดพลาดในระดับที่ต่ำ | | | | |
| 2. | ผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย | | | | |
| 3. | ผลลัพธ์ของงานที่ผู้ฝึกงานทำมีคุณภาพตามมาตรฐานขององค์กร | | | | |
| 4. | ผลลัพธ์ของงานที่ผู้ฝึกงานทำสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี | | | | |