

## ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

ไพรมน มีชันหมาก<sup>1\*</sup>  
บุญญาดา นาสมบูรณ์<sup>2</sup>

Received 27 June 2022

Revised 31 August 2022

Accepted 26 October 2022

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย และ 2) วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากหัวหน้างานชาวญี่ปุ่น 559 คน ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติ ด้านภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ด้านความรู้พื้นฐานวิชาการ ด้านความร่าเริง ด้านการสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ ด้านความกระตือรือร้น และด้านสามัญสำนึกที่ดี ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยได้ 0.0805 และพบว่า วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการตรงต่อเวลา ด้านความรู้ในวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิต ด้านการทักทาย และการไฮเรนโซ ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยได้ 0.0805 ดังนั้นผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาทักษะภาษาญี่ปุ่นและการสื่อสาร ความรู้พื้นฐาน และปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีเพื่อให้ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง สำหรับวัฒนธรรมการทำงานควรปลูกฝังการตรงต่อเวลาและเสริมความรู้ในการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น เพื่อลดปัญหาความต่างทางวัฒนธรรมและปลูกฝังการทำงานด้วยหลักไฮเรนโซ

**คำสำคัญ:** ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติ วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น คุณภาพงาน ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

<sup>1 2</sup> คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น เลขที่ 1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง แขวงสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

Email: <sup>2</sup>boonyada@tni.ac.th

\*Corresponding author email: me.piramon\_st@tni.ac.th

## SKILLS OF FOREIGN TECHNICAL INTERNS AND JAPANESE WORK CULTURE AFFECTS THE QUALITY OF WORK OF THAI TECHNICAL INTERN TRAINEES

Piramon Meekhanmark<sup>1\*2</sup>

Boonyada Nasomboon<sup>2</sup>

### Abstract

The objectives of this study were 1) to study the skills of foreign technical interns affecting the quality of work of Thai technical intern trainees, and 2) to study the work culture affecting the quality of work of Thai technical intern trainees. The sample used in the research are 599 Japanese supervisors. By 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: The skills of foreign technical intern trainees that affect the work quality of Thai technical intern trainees are Japanese for working, basic knowledge, cheerfulness, communication, good interpersonal skills, reliability, enthusiasm, and good common sense by variables can be predicted the work quality of Thai technical intern trainees as 80.5%. And found that The Japanese work culture that affects the quality of work of Thai technical interns are punctuality, knowledge of culture and rules of life, greetings, and Horenzo by variables can be predicted the work quality of Thai technical intern trainees as 80.5%. Therefore, relevant agencies should pay attention to the skills and work culture of Japan that affect the quality of work of Thai technical intern trainees to increase the capabilities of Thai workers.

**Keyword:** Skills of Foreign Technical Interns, Japanese Work Culture, Quality of Work, Thai Technical Intern Trainees

---

<sup>1 2</sup> Faculty of Business Administration, Thai-Nichi Institute of Technology, 1771/1 Pattanakarn Road, Khwaeng Suan Luang, Khet Suan Luang, Bangkok 10250

Email: <sup>2</sup>boonyada@tni.ac.th

\*Corresponding author email: me.piramon\_st@tni.ac.th

## บทนำ

ปัจจุบันในขณะที่แรงงานของไทยกำลังเผชิญกับสภาวะการว่างงานอยู่ที่ประเทศญี่ปุ่นสถานการณ์กลับตรงกันข้าม กล่าวคือกำลังขาดแคลนแรงงานอย่างหนักเนื่องจากประชากรญี่ปุ่นเป็นสังคมสูงวัยมานานแล้ว ในขณะที่เด็กเกิดใหม่น้อย กำลังแรงงานหดตัว นอกจากนั้นแล้วแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีลักษณะงาน และค่าจ้าง ดังกล่าวข้างต้นก็มีส่วนทำให้ขาดแคลนแรงงาน ส่งผลให้รัฐบาลญี่ปุ่นออกกฎหมายเพื่อเพิ่มจำนวนแรงงานต่างด้าวประเภทแรงงานกึ่งทักษะให้สามารถทำงานและอยู่อาศัยในญี่ปุ่นได้จากเดิม 3 ปี เป็น 5 ปี ตั้งแต่ 1 เมษายน 2562 (สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, 2563) จากสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานของญี่ปุ่นดังกล่าว ทำให้กรมการจัดหางานวางแผนขยายตลาดแรงงานไทยในญี่ปุ่นโดยมุ่งเน้นจัดส่งแรงงานไทยที่มีทักษะเฉพาะไปทำงานในอาชีพที่แรงงานไทยมีโอกาสในญี่ปุ่น โดยกระทรวงแรงงานได้ลงนามในบันทึกความร่วมมือด้านข้อมูลพื้นฐานเพื่อการจัดระบบและการพำนักของแรงงานที่มีทักษะเฉพาะ (MOC) กับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในประเทศญี่ปุ่น 4 หน่วยงาน คือ กระทรวงยุติธรรม กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อส่งเสริมการจัดส่งและการรับแรงงาน ที่มีทักษะเฉพาะจากประเทศไทยไปทำงานในประเทศญี่ปุ่นให้เป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันของทั้งสองประเทศ (ประกาศคณะอนุกรรมการจัดส่งผู้ฝึกงานเทคนิคคนไทยไปฝึกงานในญี่ปุ่น, 2563)

เพื่อพัฒนาแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศญี่ปุ่น ประเทศไทยจึงต้องเร่งส่งเสริมการผลิตแรงงาน โดยการเพิ่มทักษะและปรับเปลี่ยนทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดโดยเฉพาะแรงงานประเภทผู้ฝึกงานเทคนิคที่จะเดินทางไปญี่ปุ่น เพื่อลดปัญหาทักษะแรงงานที่ไม่ตรงตามความต้องการตลาด (กำพล อติเรกสมบัติ, 2563)

ด้วยวัฒนธรรมการทำงานและการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน การปรับตัว ปรับความเข้าใจให้เข้ากับสังคมของประเทศญี่ปุ่นนั้นสำคัญมาก เพราะวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นนั้นมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวซึ่งจะเน้นการทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส ระเบียบวินัย การโฮเร็นโซ (Kili & Siengthai, 2009) และนอกจากการเข้าใจในวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นจะสำคัญแล้ว ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ก็เป็นสิ่งสำคัญ การปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบตามระเบียบขององค์กร เพราะหากพนักงานมีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีก็จะส่งผลสนับสนุนความสำเร็จขององค์กรก็เป็นสิ่งจำเป็นเช่นกัน (Hutapea & Thoha, 2008 : 23)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางปรับปรุง พัฒนาแรงงานไทยในมิติต่าง ๆ ได้เหมาะสม เกิดประโยชน์แก่บริษัทญี่ปุ่นที่มีความประสงค์จะรับผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยรวมถึงผู้ที่มีความประสงค์ที่จะเดินทางไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภาครัฐบริษัทจัดหางานเอกชน และผู้ที่สนใจศึกษาต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

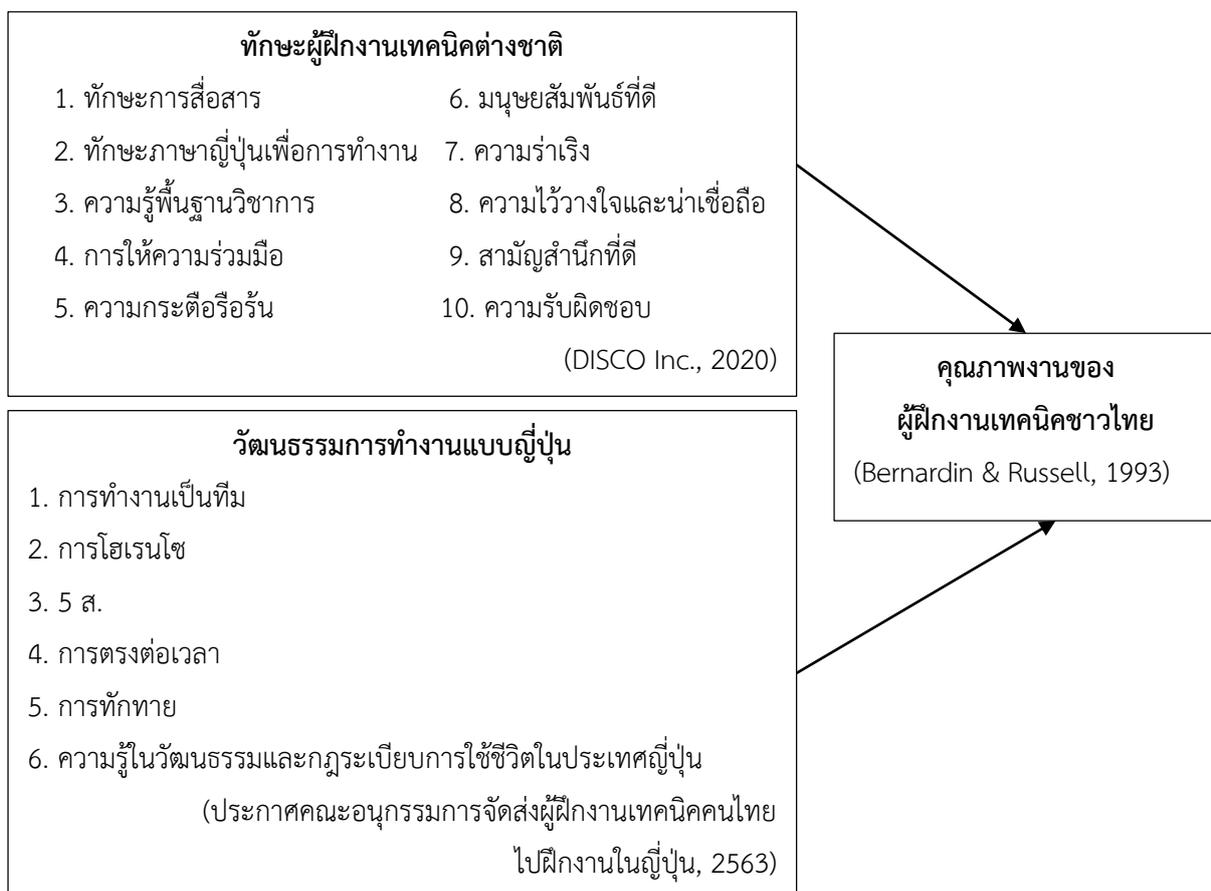
1. เพื่อศึกษาทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติ ด้านการสื่อสาร ด้านภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ด้านความรู้พื้นฐานวิชาการ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความกระตือรือร้น ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านความร่าเริง ด้านความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ ด้านสามัญสำนึกที่ดี และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการโฮเรนโซ ด้าน 5ส. ด้านการตรงต่อเวลา ด้านการทักทาย และด้านความรู้ในวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ทบทวนวรรณกรรม

ทักษะที่บริษัทญี่ปุ่นต่างต้องการจากพนักงานชาวต่างชาติมากที่สุด ค.ศ. 2016-2020 อ้างอิงจากบริษัทแนะแนวการศึกษาและสรรหาทรัพยากรบุคคลต่างชาติเข้าทำงานในประเทศญี่ปุ่น (DISCO Inc, 2020) มีทั้งสิ้น 19 ทักษะ และจากการสำรวจของผู้วิจัยเพื่อยืนยันตัวแปรที่ให้สอดคล้องกับการวิจัย พบว่า ทักษะที่หัวหน้างาน

ชาวญี่ปุ่นมองจำเป็นต่อผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติมากที่สุด 10 อันดับ ได้แก่ 1) การสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลเพื่อรับ-ส่งสารกัน 2) ภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน หมายถึง ทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน ผ่านภาษาญี่ปุ่นโดยสามารถจับประเด็นใจความสำคัญได้และถ่ายทอดให้ผู้ฟังเข้าใจได้ 3) ทักษะคิดที่ดี หมายถึง แนวคิดเชิงบวกต่อตนเองและต่อคนรอบข้าง 4) ความกระตือรือร้น หมายถึง ความขยัน ฝึกฝนในความสำเร็จหรือจดจ่ออยู่กับเป้าหมาย ถึงแม้ล้มเหลวหรือพลาดก็พร้อมที่จะเก็บไว้เป็นบทเรียนและเริ่มใหม่อีกครั้ง 5) ความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ หมายถึง ความคาดหวังต่อบุคคลเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งด้านคำพูด การกระทำ คำมั่นสัญญา ซึ่งจะสามารถทำให้เกิดความไว้วางใจ 6) การให้ความร่วมมือ หมายถึง การทำงานร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ทุกคนได้รับ รวมถึงการปฏิบัติตามข้อบังคับ คำสั่ง กติกา ตลอดจนกฎระเบียบของบริษัท 7) ความรู้พื้นฐานทางวิชาการ หมายถึง วิชาที่เป็นความรู้พื้นฐานในวิชาชีพที่แต่ละบุคคลจำเป็นต้องศึกษาเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน 8) สามัญสำนึกที่ดี หมายถึง การสามารถทำงานได้อย่างอิสระ โดยไม่ต้องกับดูแล ความเฉลียวใจที่คนปกติธรรมดาทั่วไปควรรู้ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับคำแนะนำ 9) มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนมนุษย์ และ 10) ความร่าเริง หมายถึง บุคลิกภาพและอารมณ์ที่แสดงออกอย่างมีชีวิตชีวา ความรื่นเริง ความคล่องแคล่ว

วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น จากการสำรวจเพื่อยืนยันตัวแปรของผู้วิจัยอ้างอิงจากหลักสูตรฝึกอบรมผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติของบริษัทจัดหางานเอกชนที่ได้รับอนุญาตอย่างถูกต้องตามกฎหมายและประกาศคณะกรรมการจัดส่งผู้ฝึกงานเทคนิคคนไทยไปฝึกงานในญี่ปุ่น (2563) พบว่า วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่หัวหน้างานชาวญี่ปุ่นมองว่าจำเป็นสำหรับหรือผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติ มีทั้งสิ้น 6 ด้าน ได้แก่ 1) 5ส. หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขงานและรักษาสภาพแวดล้อมในที่ทำงานได้ดี ประกอบไปด้วย สะสาง (Seiri) การทำให้เป็นระเบียบ สะดวก (Seiton) การวางของในที่ที่ควรอยู่ สะอาด (Seiso) การทำความสะอาด สุขลักษณะ (Seiketsu) การรักษาความสะอาด และสร้างนิสัย (Shitsuke) การฝึกให้เป็นนิสัย 2) การโฮเรนโซ หมายถึง หลักการสื่อสารในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ได้แก่ “โฮ” การรายงาน “เร็น” การสื่อสาร และ “โซ” การให้คำปรึกษา ซึ่งทำให้บรรลุความสำเร็จและเป้าหมายในองค์กร 3) การทักทาย หมายถึง ทักทายด้วยใบหน้ายิ้มแย้ม เสียงชัดเจน พร้อมก้มโค้งด้วยความนอบน้อม โดยแบ่งตามช่วงของเวลา 4) ความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่น หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของญี่ปุ่นและกฎระเบียบในการใช้ชีวิตในญี่ปุ่นพื้นฐาน และสามารถปฏิบัติตามได้โดยมีจำเป็นต้องอบรมหรือแนะนำ 5) ความตรงต่อเวลา หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบเวลาที่บริษัทกำหนด การเข้างานและเลิกงานตามเวลา และไม่ใช้เวลางานทำเรื่องส่วนตัว และ 6) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การประสานและร่วมมือกัน ทำความเข้าใจคนอื่นและไม่ด่วนตัดสินใจโดยพลการอัน การแลกเปลี่ยนหรือยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอันจะช่วยลดหรือยับยั้งความขัดแย้ง การร่วมแรงร่วมใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

คุณภาพงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญในการประกอบธุรกิจ อันเนื่องมาจากการที่องค์กรใดที่พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงก็ย่อมเป็นกำลังในการขับเคลื่อนความสำเร็จและสร้างผลกำไรที่สูงตามไปด้วย (Bernardin, & Russell, 1993) กล่าวได้ว่า ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพย่อมสร้างความพึงพอใจให้กับองค์กรโดยคุณภาพของงานต้องมีคุณภาพสูงเป็นไปตามมาตรฐาน ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือคาดหวังไว้ โดยเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในหลักการและมาตรฐานและค่าใช้จ่ายต้องมีวิธีการบริหารให้มีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด (Bernardin, & Russell, 2013)

และการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีทักษะ และความสามารถ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้วยถูกต้อง รวดเร็ว มีความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร (ปราณี หมิ่นมะเร็ง, 2562; วนิดา เจริญแก้ว และ เบญจพร โมกษะเวส, 2564; ปกรณ์ โปรรุ่งโรจน์ และ ณกมล จันท์สม, 2564; ตริกาล เมฆบริบูรณ์ และ ณกมล จันท์สม, 2564; Hanafi & Ibrahim, 2018; Tiwari, Jain, & Anis, 2022)

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ หัวหน้างานชาวญี่ปุ่นซึ่งทำงานร่วมกับผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย แต่เนื่องจากจำนวนประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ตารางสำเร็จรูปของ Yamane, (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 กำหนดกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 400 ตัวอย่าง และเพื่อให้ครอบคลุมและป้องกันอัตราการไม่ตอบกลับที่ร้อยละ 6-28 (Becker & Huselid, 1998) และจำนวนดังกล่าวอาจสะท้อนถึงการเก็บข้อมูลเพียงไม่กี่ฝ่ายจากหนึ่งองค์กรซึ่งตามเหตุผลของ (Wright et al., 2003) เรื่องความน่าเชื่อถือของการให้ข้อมูลนั้นถือว่าอยู่ในระดับต่ำผู้วิจัยจึงเก็บตัวอย่างจากผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยเพิ่ม อันประกอบไปด้วยตำแหน่ง ผู้จัดการโรงงาน ผู้บรมพนักงานระดับปฏิบัติการ และฝ่ายสรรหา ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 559 ตัวอย่าง

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close - ended Question) และลักษณะคำตอบแบบเลือกตอบ (Multiple choice) แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กร ตำแหน่งงาน และลักษณะอุตสาหกรรมของบริษัทต้นสังกัด ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคำถามเกี่ยวกับทักษะแรงงานต่างชาตินายจ้างญี่ปุ่นต้องการ 10 ด้านด้านละ 4 ข้อคำถาม ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน 3) ความรู้พื้นฐานวิชาการ 4) การให้ความร่วมมือ 5) ความกระตือรือร้น 6) มนุษยสัมพันธ์ที่ดี 7) ความร่าเริง 8) ความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ 9) สามัญสำนึกที่ดี และ 10) ความรับผิดชอบ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้เกณฑ์แปรผลของ Likert Scale (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2530) 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด และ 1.00-1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด และส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น 6 ด้านด้านละ 4 ข้อคำถาม ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการโฮเรนโซ 3) การจัดระเบียบที่ทำงานด้วย 5ส. 4) การตรงต่อเวลา 5) การทักทาย และ 6) ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้เกณฑ์แปรผลของ Likert Scale (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2530) 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด และ 1.00-1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นและแปลเป็นภาษาญี่ปุ่นให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาญี่ปุ่น 2 ท่านตรวจสอบความถูกต้องของการแปล และทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.969 และ

ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) กับตัวแทนหัวหน้างานชาวญี่ปุ่นที่ทำงานร่วมกับผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย และเวียดนามซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.712 ถึง 0.919 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) โดยเก็บข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ผ่านฝ่ายบุคคลบริษัทจัดหางานที่ส่งผู้ฝึกงานเทคนิคไปทำงานที่ประเทศญี่ปุ่น โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ ธันวาคม 2564 ถึง กุมภาพันธ์ 2565

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป IBM SPSS Version 28 License Thai-Nichi และทำการคำนวณสถิติ ดังนี้ สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุमान โดยใช้สถิติ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์

การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นก่อนการทดสอบสมมติฐาน โดยได้ทำการทดสอบความปกติของข้อมูล (Normality) การแจกแจงข้อมูลทั้ง 17 ตัวแปร มีการแจกแจงแบบปกติ มีค่าการกระจายที่สมมาตร (Skewness) อยู่ในช่วง +0.280 ถึง +1.487 และความสูงของการกระจาย (Kurtosis) อยู่ในช่วง -0.592 ถึง +1.564 อยู่ในช่วง -3.0 ถึง + 3.0 (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556) จึงสรุปได้ว่าตัวแปรมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติและทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation) การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.121 ถึง 0.866 โดยตัวแปรมีค่าไม่เกิน 0.9 ดังนั้นจึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556) และจำนวน 1 ตัวแปร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรอิสระทั้ง 16 ตัวโดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## ผลการศึกษา

### ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงความถี่ (จำนวนคน) และร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>			<b>ตำแหน่งงาน</b>		
ชาย	330	59.03	ผู้จัดการ	345	61.72
หญิง	229	40.97	หัวหน้างาน	174	31.13
<b>อายุ</b>			สรรหาบุคคล	22	3.94
26-35 ปี	241	43.11	ผู้ฝึกอบรมพนักงานระดับปฏิบัติการ	18	3.22
46 ปีขึ้นไป	166	29.70	<b>ลักษณะอุตสาหกรรมของบริษัทต้นสังกัด</b>		
36-45 ปี	124	22.18	อุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์	245	43.83
ไม่เกิน 25 ปี	28	5.01	อุตสาหกรรมก่อสร้าง	226	40.43
<b>ระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กร</b>			อุตสาหกรรมอาหาร	39	6.98
6-10 ปี	234	41.86	อุตสาหกรรมเกษตร	22	3.93
11-15 ปี	186	33.27	อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์	16	2.86
21-25 ปี	94	16.82	อุตสาหกรรมสิ่งทอ	11	1.96
16-20 ปี	45	8.05			
<b>รวม</b>	<b>559</b>	<b>100.00</b>	<b>รวม</b>	<b>559</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 1 ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 59.03 มีช่วงอายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.11 มีระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กร 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.86 ตำแหน่งผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 61.72 และทำงานอยู่ในองค์กรประเภทอุตสาหกรรมเหล็กและชิ้นส่วนยานยนต์ คิดเป็นร้อยละ 43.83

### ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
<b>ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติ</b>				การสื่อสาร	3.35	0.506	ปานกลาง
มนุษยสัมพันธ์ที่ดี	3.69	0.499	มาก	<b>รวม</b>	<b>3.45</b>	<b>0.530</b>	<b>มาก</b>
ความร่าเริง	3.68	0.549	มาก	<b>วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น</b>			
ความรู้พื้นฐานวิชาการ	3.45	0.568	มาก	การตรงต่อเวลา	3.55	0.568	มาก
ความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ	3.42	0.555	มาก	การทำงานเป็นทีม	3.46	0.532	มาก
ความกระตือรือร้น	3.40	0.522	ปานกลาง	วัฒนธรรมการใช้ชีวิต	3.44	0.592	มาก
สามัญสำนึกที่ดี	3.39	0.536	ปานกลาง	5ส.	3.42	0.552	มาก
การให้ความร่วมมือ	3.39	0.522	ปานกลาง	การโฮเรนโซ	3.38	0.501	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	3.37	0.520	ปานกลาง	การทักทาย	3.38	0.558	ปานกลาง
ภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน	3.37	0.518	ปานกลาง	<b>รวม</b>	<b>3.44</b>	<b>0.550</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นต่อทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย มีค่าเฉลี่ย 3.45 (S.D. = 0.530) โดยรวมอยู่ในระดับมาก และต่อวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย มีค่าเฉลี่ย 3.44 (S.D. = 0.550) โดยรวมอยู่ในระดับมาก

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1) ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE	$\beta$	t	Sig	Tolerance	VIF
(Constant)	0.209	0.079		2.646	0.008**		
ทักษะภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ( $X^2$ )	0.350	0.041	0.345	8.563	0.000**	0.216	4.635
ทักษะความรู้พื้นฐานวิชาการ ( $X^3$ )	0.203	0.037	0.219	5.537	0.000**	0.223	4.487
ทักษะความร่าเริง ( $X^7$ )	0.096	0.028	0.100	3.394	0.001**	0.400	2.499
ทักษะการสื่อสาร ( $X^1$ )	0.118	0.038	0.113	3.069	0.002**	0.257	3.884
ทักษะมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ( $X^6$ )	0.099	0.031	0.094	3.169	0.002**	0.397	2.519

**ตารางที่ 3** แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติที่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE	$\beta$	t	Sig	Tolerance	VIF
ทักษะความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ ( $X^8$ )	0.103	0.035	0.108	2.893	0.004**	0.250	4.000
ทักษะความกระตือรือร้น ( $X^5$ )	0.127	0.040	0.126	3.205	0.001**	0.228	4.393
ทักษะสามัญสำนึกที่ดี ( $X^9$ )	-0.090	0.041	-0.091	-2.186	0.029*	0.200	5.008
R = 899 $R^2 = 808$ Adjust $R^2 = 0.805$ $SE_{EST} = 0.232$ F = 4.778							

\* p < 0.05, \*\* p < 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติ ด้านภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ด้านความรู้พื้นฐานวิชาการ ด้านความร่าเริง ด้านการสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ ด้านความกระตือรือร้น และสามัญสำนึกที่ดี ไม่เกิดปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) เนื่องจาก ค่าความทนทาน (Tolerance) ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF (Variance inflation factors) ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน (Hair et al., 1995) ค่า Adjusted  $R^2$  มีค่าเท่ากับ 0.805 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติสามารถอธิบายคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยได้ 0.0805 และที่เหลืออีก 0.0195 ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยอื่น ๆ และค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.232

ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยมากที่สุด ( $\beta = 0.345$ ) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกัน รองลงมาเป็นด้านความรู้พื้นฐานวิชาการ ( $\beta = 0.219$ ) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกัน ด้านความร่าเริง ( $\beta = 0.100$ ) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกัน ด้านการสื่อสาร ( $\beta = 0.113$ ) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกัน ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ( $\beta = 0.094$ ) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกัน ด้านความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ ( $\beta = 0.108$ ) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกัน ด้านความกระตือรือร้น ( $\beta = 0.126$ ) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกัน และด้านสามัญสำนึกที่ดี ( $\beta = -0.091$ ) โดยส่งผลในทิศทางตรงกันข้าม ในขณะที่ ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความรับผิดชอบ ไม่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย สามารถเขียนเป็นสมการตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (Y) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} & \text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย} \\ & = 0.209 + 0.350(X^2) + 0.203(X^3) + 0.096(X^7) + 0.118(X^1) + 0.099(X^6) + 0.103(X^8) \\ & \quad + 0.127(X^5) - 0.090(X^9) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย} \\ & = 0.345(X^2) + 0.219(X^3) + 0.100(X^7) + 0.113(X^1) + 0.094(X^6) + 0.108(X^8) \\ & \quad + 0.126(X^5) - 0.091(X^9) \end{aligned}$$

สมมติฐานที่ 2) วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย  
**ตารางที่ 4** แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ที่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE	$\beta$	t	Sig	Tolerance	VIF
(Constant)	0.510	0.070		7.296	0.000**		
วัฒนธรรมการตรงต่อเวลา ( $X^{14}$ )	0.388	0.031	0.419	12.589	0.000**	0.315	3.172
ความรู้ในวัฒนธรรมและการใช้ชีวิต ( $X^{16}$ )	0.246	0.031	0.277	8.011	0.000**	0.293	3.413
วัฒนธรรมการทักทาย ( $X^{15}$ )	0.190	0.031	0.201	6.137	0.000**	0.324	3.084
วัฒนธรรมการไฮเรนโซ ( $X^{12}$ )	0.090	0.034	0.086	2.634	0.009**	0.328	3.045
R = 898    R <sup>2</sup> = 807    Adjust R <sup>2</sup> = 0.805    SE <sub>EST</sub> = 0.232    F = 6.938							

\*\* p < 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการตรงต่อเวลา ด้านความรู้ในวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิต ด้านการทักทาย และด้านการไฮเรนโซ ไม่เกิดปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) เนื่องจาก ค่าความทนทาน (Tolerance) ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF (Variance inflation factors) ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน (Hair at al. 1995) ค่า Adjusted R<sup>2</sup> มีค่าเท่ากับ 0.805 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นสามารถอธิบายคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยได้ 0.805 และที่เหลืออีก 0.0195 ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยอื่น ๆ และค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.232

ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการตรงต่อเวลา ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยมากที่สุด ( $\beta = 0.419$ ) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกัน รองลงมาเป็นด้านความรู้ในวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิต ( $\beta = 0.277$ ) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกัน ด้านการทักทาย ( $\beta = 0.201$ ) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกัน และด้านการไฮเรนโซ ( $\beta = 0.086$ ) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกัน ในขณะที่ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้าน5ส ไม่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย สามารถเขียนเป็นสมการตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (Y) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

$$= 0.510 + 0.388(X^{14}) + 0.246(X^{16}) + 0.190(X^{15}) + 0.090(X^{12})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย

$$= 0.419(X^{14}) + 0.277(X^{16}) + 0.210(X^{15}) + 0.086(X^{12})$$

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติและวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นส่งต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยผ่านมุมมองหัวหน้างานชาวญี่ปุ่น พบว่า

1. ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติ ด้านภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ด้านความรู้พื้นฐานวิชาการ ด้านความร่าเริง ด้านการสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ ด้านความกระตือรือร้น และด้านสามัญสำนึกที่ดี ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ทั้งนี้เนื่องจาก การที่ผู้ฝึกงานเทคนิคมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานและให้ความร่วมมือกับองค์กร จึงสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้ และด้วยลักษณะนิสัยที่ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส จึงส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อีกทั้ง การที่ผู้ฝึกงานสามารถประยุกต์ใช้ความรู้พื้นฐานที่ตนเคยเรียนมาก่อนเดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่นในการทำงานได้รวมถึงสามารถเรียนรู้ทักษะสิ่งต่าง ๆ ในระหว่างทำงานจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานได้อย่างรวดเร็ว จึงทำให้สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับหัวหน้างานได้และทำให้หัวหน้างานเชื่อมั่นว่าผู้ฝึกงานสามารถทำงานได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดและเมื่อเกิดความไม่เข้าใจในการทำงานหรือเกิดปัญหาที่มีความกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหาและพร้อมที่จะซักถามและพยายาม ที่จะสื่อสารในสิ่งที่ตนไม่แน่ใจด้วยภาษาญี่ปุ่นกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รวมถึงพร้อมที่จะเก็บไว้ เป็นบทเรียนและพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ จึงส่งผลให้งานที่ผู้ฝึกงานทำเกิดคุณภาพ แต่ด้วยเป็นการทำงานในองค์กรญี่ปุ่นอาจทำให้ผู้ฝึกงานไม่สามารถแยกแยะว่าสิ่งไหนควรทำหรือไม่ควรทำได้ยังไม่ดีพอ จึงจำเป็นต้องได้รับการอบรมในเรื่องความต่างของวัฒนธรรมองค์กรเพิ่มเติม ในขณะที่ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติ ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความรับผิดชอบ ไม่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (Hanafi & Ibrahim, 2018; Tiwari, Jain, & Anis, 2021; วนิตา เจริญแก้ว และเบญจพร โมกขะเวส. 2564; ปกรณ์ ไพรยรุ่งโรจน์ และณกมล จันทรสม, 2564)

2. วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการตรงต่อเวลา ด้านความรู้ในวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิต ด้านการทักทาย และการโฮเรนโซ ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ทั้งนี้เนื่องจากการเข้างานและเลิกงานตรงเวลาและไม่ใช้เวลาในงานทำเรื่องส่วนตัว ส่งผลให้สามารถใช้เวลาในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และเนื่องจากวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นจะเน้นการติดต่อสื่อสารกันอยู่ตลอดเวลาเพื่อรายงานความคืบหน้าและแจ้งให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ดังนั้นการติดต่อสื่อสารและการประสานงานตามหลักโฮเรนโซอยู่เสมอ ย่อมจะทำให้คุณภาพงานเป็นไปตามความต้องการขององค์กร นอกจากนี้การที่ผู้ฝึกงานเทคนิคมีความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่นและกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่นก่อนการเข้าทำงานในองค์กรจากการฝึกอบรมในประเทศของตน จะทำให้สามารถปฏิบัติตามได้โดยไม่ต้องให้การแนะนำมากนัก รวมถึงวัฒนธรรมการทักทายตามแบบฉบับของญี่ปุ่นที่เป็นการแสดงออกถึงความพร้อมในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่รื่นรมย์ต่อเพื่อนร่วมงานได้ วัฒนธรรมเหล่านี้ย่อมส่งผลคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ในขณะที่วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการจัดระเบียบสภาพแวดล้อมด้วย 5ส. ไม่ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย (ปราณี หมั่นมะเร็ง, 2562; ตริกาล เมฆบริบูรณ์ และณกมล จันทรสม, 2564)

## ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติ ด้านความรู้พื้นฐานวิชาการ ด้านความร่าเริง ด้านการสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ ด้านความกระตือรือร้น และด้านสามัญสำนึกที่ดี ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย ดังนั้นผู้ฝึกงานที่จะเดินทางไปฝึกงานที่ประเทศญี่ปุ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งพัฒนา ฝึกอบรม และส่งออกผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยควรให้ความสำคัญกับทักษะทั้ง 8 ด้าน โดยเมื่อเรียงลำดับตามทักษะที่ส่งผลต่อคุณภาพงานจากมากไปน้อย มีรายละเอียดดังนี้ ด้านภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยควรได้รับการพัฒนาทักษะการ ฟัง พูด อ่าน เขียน เนื่องจากการสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงาน โดยเฉพาะต้องใช้ภาษาญี่ปุ่นเป็นภาษากลางที่ใช้ในการสื่อสารกัน ทั้งนี้ควรมีการจัดสอบวัดระดับเป็นระยะก่อนเดินทางไปทำงานที่ญี่ปุ่น เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ฝึกงานจะสามารถนำความรู้จากที่ได้รับการอบรมสามารถนำไปใช้ได้จริง รองลงมาคือด้านความรู้พื้นฐานวิชาการ ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยควรมีความรู้พื้นฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานมาก่อนเริ่มงานโดยไม่จำเป็นต้องสอนหรือให้ความรู้เพิ่มเติม เช่น ความรู้ด้านคณิตศาสตร์ ความรู้ด้านทฤษฎีสี่ ความรู้เกี่ยวกับงานช่างพื้นฐาน ความรู้ด้านการเกษตรพื้นฐาน และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความกระตือรือร้น ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยควรมีใจจดจ่อที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่ ไม่ย่อท้อแม้ปฏิบัติงานพลาดหรือได้รับคำตำหนิกก็พร้อมที่จะเก็บไว้เป็นบทเรียนและพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และควรมีความก้าวหน้าในงานที่ตนได้รับมอบหมายอยู่เสมอ ด้านการสื่อสาร ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยควรมีพยายามที่จะสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ตลอดจนสามารถรับ-ส่งสาร เพื่อถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างถูกต้องและสามารถนำสารที่ได้รับไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ด้านความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยควรสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และสามารถทำงานได้อย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดจนสำเร็จลุล่วง ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยควรมีความพร้อมให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานหรือองค์กรและพร้อมเผชิญกับทุกสถานการณ์ร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และไม่ก่อความวุ่นวาย หรือสร้างความขัดแย้งในหมู่เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ด้านความร่าเริง ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยควรแสดงออกถึงความมีชีวิตชีวา ร่าเริงอยู่เสมอ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ผู้ฝึกงานไม่พูดจากร้าวร้าว หรือแสดงออกทางสีหน้าที่ไม่ดี อันส่งผลต่อความรู้สึกในเชิงลบของคนรอบข้าง หรือนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ไม่รื่นรมย์ และปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง เอาจริงเอาจัง สื่อให้เห็นถึงความพยายามบรรลุเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย และโดยเฉพาะด้านสามัญสำนึกผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยควรสามารถแยกแยะผิดชอบชั่วดีได้อย่างดี กล่าวคือสามารถแยกแยะได้ว่าอะไรควรทำหรืออะไรไม่ควรทำโดยไม่ต้องชี้แนะ ไม่ด่วนตัดสินใจเองและไม่คิดว่าสิ่งที่ตนเองปฏิบัตินั้นถูกต้องแล้วโดยที่ไม่ผ่านการปรึกษาหารือกับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน รวมถึงไม่ควรประพฤตินในทางที่ผิดหรือนำความเสื่อมเสียมาสู่องค์กร และเมื่อเกิดปัญหาหรือสถานการณ์ที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ ก็ควรพร้อมที่จะร่วมมือเพื่อให้ปัญหาหรือสถานการณ์นั้นผ่านไปได้ด้วยดี

2. จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมการทำงาน ด้านการตรงต่อเวลา ด้านความรู้ในวัฒนธรรมและกฎระเบียบการใช้ชีวิต ด้านการทักทาย และด้านการโฮเรนโซ ส่งผลต่อคุณภาพงานของผู้ฝึกงานเทคนิค

ชาวไทย ดังนั้นผู้ฝึกงานที่จะเดินทางไปฝึกงานที่ประเทศญี่ปุ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งพัฒนา  
ฝึกอบรม และส่งออกผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมการทำงานทั้ง 4 ด้าน โดยเมื่อ  
เรียงลำดับตามวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพงานจากมากไปน้อย มีรายละเอียดดังนี้ ด้านการตรงต่อ  
เวลา เป็นที่ทราบกันดีว่าคนญี่ปุ่นให้ความสำคัญกับเรื่องเวลาเป็นอย่างมาก ดังนั้นควรปลูกฝังจิตสำนึกเรื่องการ  
รักษาเวลา การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ไม่ใช่เวลาส่วนตัว รองลงมาคือด้านความรู้ในวัฒนธรรม  
และกฎระเบียบการใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยควรมีความรู้พื้นฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่น  
และกฎระเบียบการใช้ชีวิตในญี่ปุ่นก่อนการเข้าทำงานในองค์กร และสามารถปฏิบัติตามระเบียบของสังคม  
ญี่ปุ่นหรือข้อบังคับในการทำงานขององค์กรญี่ปุ่นได้อย่างถูกต้อง โดยไม่จำเป็นต้องให้การแนะนำ รวมถึง  
ไม่สร้างความเดือดร้อนให้เพื่อนบ้านบริเวณรอบ ๆ หอพักที่ผู้ฝึกงานพักอาศัยจนส่งผลกระทบต่อองค์กร ด้าน  
การทักทาย ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยควรใส่ใจ เข้าใจ และให้ความสำคัญต่อการทักทายตามวัฒนธรรมการ  
ทักทายของญี่ปุ่นและพยายามสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานและยินดีปฏิบัติตามอย่าง  
เคร่งครัดและด้านการไฮเรเนโซ ผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยควรมีการรายงานความคืบหน้า ตลอดจนผลปฏิบัติงาน  
อยู่เป็นระยะ และเมื่อเกิดปัญหาผู้ฝึกงานจะแจ้งให้ทราบถึงปัญหาและมีการปรึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึง  
เมื่อผู้ฝึกงานไม่เข้าใจมักจะถามเพื่อหาความแน่ชัดอยู่เสมอ ไม่ปล่อยให้ปัญหาค้างคาจนกระทบการทำงาน และ  
ไม่ด่วนตัดสินใจเองโดยพลະกาล

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในงานวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาผ่านมุมมองหัวหน้างานชาวญี่ปุ่นที่ทำงานร่วมกับผู้ฝึกงาน  
เทคนิคชาติอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดด้อยที่ควรนำมาพัฒนาผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยต่อไป
2. ในงานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงตัวแปรที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทย  
ผ่านมุมมองหัวหน้างาน หน่วยงานที่ส่งออกผู้ฝึกงานเทคนิคต่างชาติชาวไทยทั้งในส่วนของภาครัฐบาลและ  
เอกชน เพื่อผู้ฝึกงานเพื่อนำอุปสรรคเหล่านั้นมาหาทางแก้ไขและปรับปรุงเพื่อเสริมสร้างทักษะและวัฒนธรรม  
การทำงานแบบญี่ปุ่นของผู้ฝึกงานเทคนิคชาวไทยให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). การวิเคราะห์ความถดถอยและสหสัมพันธ์เชิงซ้อน (พิมพ์ครั้งที่ 14).

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วน  
จำกัดสามลดา.

กำพล อติเรกสมบัติ. (2563). 5 สัญญาณบ่งชี้จากเวียดนามที่ไทยต้องเร่งยกระดับความสามารถในการ  
แข่งขัน. สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th/business/economics/1996563>

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2530). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.

- ตรีกาล เมฆบริบูรณ์, และ ฌกมล จันทรสม. (2564). วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานชาวไทยในบริษัทญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. **วารสารรัชต์ภาคย์**, 16(44), 251-266.
- ปกรณ โปรรุ่งโรจน์, และ ฌกมล จันทรสม. (2564). ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skill) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. **วารสารรัชต์ภาคย์**, 15(42), 117-127
- ประกาศคณะกรรมการจัดส่งผู้ฝึกงานเทคนิคคนไทยไปฝึกงานในญี่ปุ่น. (2563). การรับสมัครผู้ฝึกงานเทคนิคไทยไปฝึกงานที่ประเทศญี่ปุ่นผ่านองค์กร IM JAPAN เพศหญิงและเพศชาย. สืบค้นจาก <https://www.pakkretcity.go.th/images/pdf/news2859.pdf>
- ปราณี หมั่นมะเร็ง. (2562). วัฒนธรรมการทำงานของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- วนิดา เจริญแก้ว, และ เบญจพร โมกษะเวส. (2564). ความรู้และทักษะวิชาชีพของผู้ทำบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีในมุมมองของผู้ประกอบการบริษัทต่างชาติในเขตกรุงเทพมหานคร. **วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น**, 7(1), 1-14.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2556). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์: เน้นสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรารัฐ ไพฑูรย์พงษ์. (2563). พินิจเศรษฐกิจการเมือง: ปัญหาขาดแคลนแรงงานในญี่ปุ่น ส่งสัญญาณอะไรถึงไทย. สืบค้นจาก <https://tdri.or.th/2020/02/japan-labor-issues/>
- Becker, B. A., & Huselid, M. A. (1998). High Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial Applications. **Research in Personnel and Human Resources Management**, 16, 53-101.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. (1993). **Human Resource Management: An Experiential Approach**. New York: McGraw-Hill.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. (2013). **Human Resource Management** (6<sup>th</sup> ed.). Singapore: McGrawHill.
- DISCO Inc. (2020). **Company Survey on Recruitment of Foreign Students Advanced Foreign Human Resources**. Retrieved from [https://www.disc.co.jp/press\\_release/8191](https://www.disc.co.jp/press_release/8191)
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1995). **Multivariate data analysis**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hanafi, H. M., & Ibrahim, S. B. (2018). Impact of Employee Skills on Service Performance. **International Journal of Science and Research**, 7(12), 587- 598.

- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). **The Practice of Complex Adaptive System (CAS) in Indonesia and Its Implication towards Organization Management.** Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kili, & Siengthai, S. (2009). **Japanese Culture and Management: Working with Japanese Company in Thailand.** Bangkok: Chulalongkorn University Printing.
- Tiwari, S., Jain, V., & Anis, S. (2022). **Variation of Political Skill Dimensions Across Different Industries.** Gurgaon: Vision-The Journal of Business Perspective.
- Wright, P. M., Gardner, T. M., & Moynihan, L. M. (2003). The impact of HR practices on the performance of business units. **Human Resource Management Journal**, 13(3), 21-36.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis** (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper and Row Publications.