

Comparative Study of Thai-Malaysian Culture

Continue to accept the work of women. In the automotive industry

Suthamma Thammaro^{1*}, Banpot Wiroonratch^{1*}, Teetut Tresirichod^{1*}

¹Graduate School of Commerce, Burapha University, Chon Buri 20131, Thailand

ABSTRACT

Nowadays, the gender equality between men and women are seriously promoting in any countries around the world in order to close the gaps. This research aims to study the cultures of Thailand and Malaysia which may support women to work in the Automotive Industry. The study had been done by participate observation in the car assembly plants both countries for 48 months, and then in-depth interviewed the representative employees and executives who experiences working in Automotive Industry both Thai and Malaysia total 40 people.

The findings show Malaysian women are highly sensitive to religious culture, have faith and practice following religious rules. It is direct impact to work efficiency and effectiveness that may consequence from the prayer, fasting, drowsiness, fatigue, brain weakness, sick and often take a medical leave. They feel not comfortable for working overtime because all women have a duty to look after the family at home. Malaysia is fully support men especially for Muslim. They have the opportunity to work and growing up to be executive. Thailand Automotive Industry, men and women are well accepted and equal. They both have the opportunity to work and grow up in the workplace depends on their capability; knowledge, skills, and experiences. Thailand have the policy and promoting the diversity at work, and the number of women work in the automotive industry is also increasing day by day.

Keywords: Acceptance of Women's Work In the automotive industry

*Author e-mail address : sthammar@aat.ford.com

การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมไทย-มาเลเซีย ต่อการยอมรับการทำงานของสตรีในอุตสาหกรรมยานยนต์

สุธรรมมา ธรรมโร¹ บรรพต วิรุณราช¹ และ ธิทัต ตรีศิริโชติ¹

¹วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา,ชลบุรี 20131,ประเทศไทย

บทคัดย่อ

ปัจจุบันทั่วโลกกำลังให้ความสำคัญอย่างมากกับการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุรุษและสตรี มีความพยายามอย่างจริงจังที่จะลดช่องว่างระหว่างเพศ การศึกษาวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมของไทยและมาเลเซียที่มีส่วนส่งเสริมการทำงานของสตรีในอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยการสังเกตการณ์ด้วยตนเองในภาคสนาม (participate observation) ในโรงงานประกอบรถยนต์ในประเทศมาเลเซียและประเทศไทย รวมระยะเวลา 48 เดือน จากนั้นได้สัมภาษณ์เชิงลึกกับตัวแทนผู้บริหารและตัวแทนพนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ทั้งในมาเลเซียและไทยจำนวน 40 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว และมีค่า IOC อยู่ที่ 1.0

ผลการศึกษาพบว่า มาเลเซียจะให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมด้านศาสนาสูงมาก มีความเชื่อและปฏิบัติตามหลักปฏิบัติทางศาสนาอย่างเคร่งครัด ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลกระทบจากการละเมิด การถือศีลอด มีอาการง่วงนอน เหนื่อยล้า สมองไม่โปร่งใส มีอาการป่วยและลาป่วยบ่อย สตรีส่วนใหญ่ไม่สามารถทำงานล่วงเวลาได้ เพราะมีภาระหน้าที่หลักในการดูแลครอบครัว มาเลเซียจะให้ความสำคัญกับผู้ชาย โดยยอมรับและส่งเสริมผู้ชายเป็นผู้นำในการทำงาน ผู้นำทางสังคมและผู้นำครอบครัว ทั้งนี้ พนักงานชายเชื้อสายมุสลิมจะได้รับโอกาสในการทำงานและการเติบโตขึ้นเป็นผู้บริหารในการทำงานทุก ๆ ระดับ ในขณะที่สตรีที่ทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทยได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และไม่พบการกีดกันทางเพศ เชื้อชาติ ศาสนา และการศึกษา ขึ้นอยู่กับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ทำงานของแต่ละบุคคล อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยมีการผลักดันนโยบายเรื่องความหลากหลาย มุ่งส่งเสริมให้ทุกองค์กรให้ความสำคัญ และรับพนักงานสตรีเข้าทำงานเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ : การยอมรับการทำงานของสตรี ในอุตสาหกรรมยานยนต์

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันทั่วโลกกำลังให้ความสำคัญอย่างมากกับการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุรุษและสตรี (gender equality) มีความพยายามอย่างจริงจังที่จะลดช่องว่างระหว่างเพศ โดยน่านโยบายความหลากหลาย (diversity) ซึ่งหมายรวมถึงความหลากหลายทางเพศมาใช้ในการขับเคลื่อนสตรีไปสู่ตำแหน่งที่ต้องเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกับการตัดสินใจปัญหาที่ท้าทายและมีความซับซ้อน เพื่อเพิ่มการสร้างนวัตกรรมและการกำกับดูแลภายในองค์กร โดยมีเป้าหมายท้าทายคือสตรีจะต้องได้รับโอกาสในการทำงานในทุก ๆ กระบวนการที่เท่าเทียมกับบุรุษ ซึ่ง ILO ได้ศึกษาติดตามความก้าวหน้าของการผลักดันสตรีในการทำงานทั่วทุกมุมโลกทั้งในด้านธุรกิจและการบริหาร กล่าวว่า การส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในที่ทำงาน ไม่ใช่เพียงสิ่งที่ถูกต้องแต่ยังเป็นสิ่งที่ชาญฉลาดที่ควรจะทำ เพราะมีหลักฐานการเจริญเติบโตที่แสดงให้เห็นว่าการใช้ทักษะและพรสวรรค์ของทั้งบุรุษและสตรีเป็นประโยชน์สำหรับองค์กร

สำหรับใน ASEAN นั้น Grant Thornton (2016) ได้เปิดเผยรายงานผลการสำรวจสัดส่วนของผู้นำสตรีในวันสตรีสากล (International Women's Day) ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซีย เมื่อวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2559 โดยเปิดเผยว่าประเทศฟิลิปปินส์ เป็นประเทศที่มีผู้นำสตรีสูงที่สุดในอาเซียน คือ ร้อยละ 39 ตามด้วยประเทศไทย ร้อยละ 37 และอินโดนีเซีย ร้อยละ 36 ในขณะที่มาเลเซียและสิงคโปร์ มีสัดส่วนของผู้นำสตรีน้อยที่สุดในอาเซียน คือ ร้อยละ 26

การเคลื่อนย้ายการลงทุนและแรงงานฝีมืออย่างเสรีในอาเซียนมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากปัจจุบันนี้ภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมยานยนต์ (Automotive Industry) ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มี

บทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ ด้วยปริมาณการผลิตและการส่งออกที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานจำนวนมาก ได้มีการขยายการลงทุน เพื่อเพิ่มฐานการผลิตออกไปสู่กลุ่มประเทศสมาชิกในอาเซียนมากขึ้น

อุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นระบบการผลิตแบบครบวงจร เริ่มตั้งแต่กระบวนการขึ้นรูป การประกอบตัวถัง การพ่นสี ตลอดจนการประกอบชิ้นส่วนต่าง ๆ ซึ่งโดยทั่วไปเรียกว่า Complete Built Up (CBU) หมายถึงการผลิตรถยนต์ทั้งคัน มีระบบสายพานการผลิตแบบอัตโนมัติ และมีการนำหุ่นยนต์ (Robot) ซึ่งเป็นเทคโนโลยีขั้นสูงมาช่วยในการผลิตจำนวนมาก สามารถผลิตแบบผสมผสาน (Mix Production) หลากหลายรุ่นได้ในสายพานเดียวกัน ในขณะที่อุตสาหกรรมยานยนต์มาเลเซียมีระบบการผลิตแบบกึ่งสำเร็จรูป หรือเรียกว่า Complete Knock Down (CKD) โดยจัดซื้อจัดหาชิ้นส่วนมาจากบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนมาประกอบเป็นตัวรถ และจะทำการผลิตเป็นชุด ๆ หรือเรียกว่า Lot Production เช่น ผลิตรถที่มีคุณลักษณะเหมือนกันต่อเนื่องกันครั้งละ 20 คัน ซึ่งส่งผลให้กำลังการผลิตที่ได้มีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงเมื่อเปรียบเทียบกับกำลังการผลิตรถยนต์ในประเทศไทย

สำหรับวัฒนธรรมเกี่ยวกับผู้นำและการยอมรับผู้นำในมาเลเซีย นั้น ชาวมาเลเซียเชื้อสายมุสลิม ยังคงให้ความสำคัญกับบุรุษเพศคือยอมรับ ยกย่อง และส่งเสริมให้เกียรติผู้ชายเป็นผู้นำ ทั้งผู้นำในครอบครัว ผู้นำทางสังคม และผู้นำในการทำงาน ผู้บริหารของอุตสาหกรรมยานยนต์ในรัฐเคดะห์ ประเทศมาเลเซีย ทุกตำแหน่งจะครอบครองโดยผู้ชาย ในขณะที่สตรีจะได้รับโอกาสให้เข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานทั่วไปหรือเจ้าหน้าที่เชี่ยวชาญพิเศษในสำนักงานเท่านั้น

แม้รัฐบาลในแต่ละประเทศจะเล็งเห็นถึงความสำคัญของการลดช่องว่างระหว่างเพศ มีการสนับสนุนส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างบุรุษ-สตรี มีการนำนโยบายด้านความหลากหลายมาใช้ในองค์กรเพื่อเพิ่มปริมาณการจ้างงานสตรีมากขึ้น แต่ปัจจุบันเราสามารถพูดได้ว่า สตรียังได้รับโอกาสในการทำงานและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นนักบริหารขององค์กรน้อยมาก ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า สตรีมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งรีบพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ ตลอดจนเพิ่มสมรรถนะของตนเองในการทำงาน เพื่อที่จะรักษาตำแหน่งและมองหาโอกาสในการพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าขึ้นไปในระดับบริหาร ให้สามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่น่าสนใจในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนได้ ทั้งนี้ การจะเคลื่อนย้ายตนเองไปสู่สิ่งที่ท้าทายกว่า ในตลาดแรงงานที่ให้ผลตอบแทนและมีโอกาสในการเติบโตที่สูงกว่านั้น สตรีมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้และความเข้าใจในภาษาอังกฤษ ภาษาท้องถิ่นของเพื่อนบ้าน และที่สำคัญคือมีความเข้าใจในวัฒนธรรมด้านต่าง ๆ ของประเทศสมาชิกในอาเซียนด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาวัฒนธรรมของไทยและมาเลเซีย ที่ส่งเสริมการทำงานของสตรีในอุตสาหกรรมยานยนต์

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

เกี่ยวกับวัฒนธรรม

วัฒนธรรม มีผลจากการที่มนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคม (Joynt, P., and Warner, M., 1996) วัฒนธรรม หมายถึงระบบของค่านิยมและบรรทัดฐานซึ่งเกิดขึ้นร่วมกันของกลุ่มคนและใช้เป็นแบบแผนในการดำรงชีวิต

วัฒนธรรมประกอบด้วยการเรียนรู้ (Learned) เป็นวิถีปฏิบัติร่วมกัน (Shared) ถ่ายทอดไปยังอนุชนรุ่นต่อมา (Trans generation) มีการแสดงออกในรูปของสัญลักษณ์ (Symbolic) มีการเปลี่ยนแปลงได้ (Adaptive) และเป็นสิ่งที่หล่อหลอมสังคมมนุษย์แต่ละสังคมในรูปแบบในการดำรงชีวิตร่วมกัน วัฒนธรรมมิได้จำกัดอยู่เพียงแค่สิ่งที่เป็นนามธรรม แต่รวมถึงวัตถุต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้สร้างขึ้น โดยจะสังเกตได้ว่ามุ่งเน้นที่ ภาษา วัตถุ ความเชื่อและค่านิยม

วัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของสังคมมนุษย์ เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตของคนในสังคมและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมหรือความประพฤติของมนุษย์ในแต่ละสังคมให้แตกต่างกันทั้งในด้านสภาพภูมิประเทศ การตั้งถิ่นฐาน การจัดองค์กรทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ตลอดจนความเชื่อและค่านิยมทางสังคม ซึ่งวัฒนธรรมจะเกิดขึ้นดำรงอยู่ชั่วระยะหนึ่งจากนั้นก็เปลี่ยนแปลงไปตามวิถีชีวิตของมนุษย์ตามยุคสมัย (เจนจิรา ผลดี, 2554, หน้า 22)

ทั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมหมายถึง สิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นมาทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานและแสดงออกมาเป็นวิถีชีวิตที่ดีงาม ตัวอย่างเช่น ความรู้ ความเชื่อ ภาษา เครื่องแต่งกาย ค่านิยมหรือทัศนคติ ศิลปะ ขนบธรรมเนียมประเพณีที่เหมือนกันสำหรับคนในกลุ่มนั้น ๆ ตลอดจนสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละสังคม เพื่อแสดงถึงความเป็นระเบียบแบบแผน ความสามัคคีและความเจริญก้าวหน้า มีการสืบทอดกันต่อมาเป็นรุ่น ๆ โดยวัฒนธรรมจะมีลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปตามสังคม เป็นระบบของการหล่อหลอมกลุ่มกลาทางสังคมและสามารถเปลี่ยนแปลงได้

การยอมรับสตรีในการทำงาน

ปัจจุบันนานาประเทศมีการยอมรับสตรีกันมากขึ้น โดยหลาย ๆ ภาคส่วนต่างมีนโยบายในการสนับสนุนสตรีให้ได้รับโอกาสในการทำงานในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับในอดีตทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน การที่สตรีได้รับการยอมรับให้เข้าไปทำงานในตำแหน่งสำคัญต่าง ๆ ขององค์กร ไม่ว่าจะ เป็นพนักงาน เป็นผู้เชี่ยวชาญ นักวิเคราะห์ ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรนั้น คงไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ก็ไม่ได้อธิบายความว่าโอกาสตรงนั้นจะไม่มีสำหรับสตรี เพราะสตรีต่างเร่งพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะสามารถทำงานได้ทัดเทียมกับผู้ชาย ปัจจัยหลักที่มีส่วนส่งเสริมให้สตรีได้รับการยอมรับในการทำงานมากขึ้น อาจมาจากสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากภายในมุ่งสู่โลกภายนอก อาจส่งผลให้ค่าครองชีพของครอบครัวในสังคมปัจจุบันเพิ่มสูงขึ้นตาม ทำให้ทุก ๆ ครอบครัวต้องพยายามมองหาโอกาสเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว สตรีก็เช่นกัน มองหาโอกาสในการออกไปทำงานนอกบ้านเพื่อช่วยหารายได้มาเพิ่มพูนให้กับครอบครัว

อินทวัชร ลิจินดา (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยและสรุปใจความสำคัญว่า ปัจจุบันคนไทยยอมรับบทบาทสตรีว่ามีความสามารถทัดเทียมกับบุรุษอย่างจริงจังสังเกตได้จาก การเลือกตั้งผู้ใหญ่-บ้าน กำนัน สมาชิกสภาจังหวัด และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เป็นต้น หากมองออกไปในเวทีโลก เรายังพบว่า สตรีได้ก้าวขึ้นมาดำรงตำแหน่งผู้นำในเวทีทางการเมืองยุคใหม่มากขึ้นเรื่อย ๆ โดยรวมถึงปี พ.ศ. 2557 เรามีผู้นำทางการเมืองที่เป็นสตรีเป็นผู้นำหญิง (คนแรก) ทั่วโลก จำนวน 30 คน ซึ่งได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีหรือตำแหน่งประธานาธิบดี

สำหรับในภาคธุรกิจ เอกชน ผู้บริหารสตรีนับวันจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด โดยทั่วโลกมีการยอมรับศักยภาพของสตรีกันมากขึ้น ทั้งนี้ Grant Thornton หนึ่งในผู้ให้บริการด้านบัญชีภาษีและที่ปรึกษาชั้นนำของโลกได้รายงานว่าสหภาพยุโรปได้พิจารณาเพิ่มโควตาของจำนวนสตรีในบทบาทผู้บริหารระดับสูงให้มากขึ้น โดยสตรีที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากตั้งแต่ปี ค.ศ. 2004 คือเพิ่มขึ้นเกือบร้อยละ 20 โดยในปี ค.ศ. 2012 สตรีทำงานในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงมีถึงร้อยละ 21 ทั่วโลก ทั้งนี้ ประเทศรัสเซียมีจำนวนเปอร์เซ็นต์ของผู้บริหารสตรีสูงสุดคือ ร้อยละ 46 ตามมาด้วยประเทศบอสวาน่า ประเทศไทย และประเทศฟิลิปปินส์ มีจำนวนผู้บริหารสตรี ร้อยละ 39 เท่ากัน ส่วนประเทศมาเลเซีย อยู่ในอันดับที่ 10 มีสตรีเป็นผู้นำระดับสูงถึงร้อยละ 28 ทั้งนี้ ในอาเซียนมีจำนวนผู้นำสตรีสูงถึงร้อยละ 32

องค์ประกอบสู่ความสำเร็จของสตรีในการทำงาน

นักวิชาการต่าง ๆ ได้ทำการศึกษาและสรุปใจความสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบหรือปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factors) ไว้ต่อไปนี้คือ

E. W. "Buck" Lawrimore, (2011) กล่าวว่า "ทันทีที่คุณเข้าใจว่าอะไรคือสิ่งที่จำเป็นเพื่อความอยู่รอดสำหรับองค์กร คุณ จะเข้าใจได้ดีว่าอะไรคือปัจจัยแห่งความสำเร็จ" ซึ่ง Lawrimore ได้กำหนด 5 ปัจจัยพื้นฐานสู่ความสำเร็จที่ทุกธุรกิจจะต้องมีคือ 1. การจัดการและพัฒนาคคน (Managing and Developing People) คนต้องการความเป็นอิสระและการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ และทักษะต่าง ๆ 2. กลยุทธ์ (Strategic Focus) ผู้นำจำเป็นต้องมุ่งความสำคัญไปที่โอกาสที่ยิ่งใหญ่ที่สุด คือการมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ที่แน่นอนที่พึงปรารถนา เช่น การขยายตลาดและเพิ่มกำไร หรือเพิ่มความพึงพอใจ

ให้กับลูกค้า 3. การดำเนินงานหรือสิ่งที่ปฏิบัติทุกวัน (Operations, or what people do all day) ต้องมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่าลูกค้าจะได้รับในสิ่งที่เขาต้องการในเวลาราคา และคุณภาพที่ถูกต้อง 4. ทรัพยากรทางกายภาพ (Physical Resources) การเงิน อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นทรัพยากรทางกายภาพสามอย่างที่ยิ่งใหญ่ ผู้บริหารจะรู้ว่ากระแสเงินสดคือสิ่งที่สำคัญที่สุด 5. ลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relations) ลูกค้าคือที่มาของเงินรายได้ คุณจึงสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าก็คือการให้ในสิ่งที่พวกเขาต้องการ

ทั้งนี้ Jim Doman (2545) ได้สรุปกลยุทธ์สู่ความสำเร็จ (Strategies for Success) ไว้ 10 ประการ คือ ผู้ประสบความสำเร็จต้องฝึกคิดทางบวก ต้องเรียนรู้และรู้วิธีในการเอาชนะความล้มเหลว ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ รู้จักตั้งเป้าหมาย บริหารเวลาเป็น รู้จักหาวิธีจัดความเครียด ให้คุณค่าเกี่ยวกับสายสัมพันธ์ มีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร เชื้อในเรื่องของความมุ่งมั่น และต้องแสดงความเป็นผู้นำ

สรุป นักบริหารสตรีทั้งภาครัฐและภาคเอกชนสามารถประสบความสำเร็จในการทำงาน ในการเป็นนักบริหารขององค์กรต่าง ๆ ได้ จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งสามารถสรุปได้ 7 ประการ ดังนี้ คือ

1. ความมุ่งมั่น อดทน ทุ่มเท ตั้งใจ และจริงจัง (Drive) - การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) เป็นหัวใจสำคัญประการแรกที่ทุกคนต้องประพฤติปฏิบัติ ผู้บริหารองค์กรจะต้องเป็นผู้มีความเสียสละ มีความทุ่มเท มุ่งมั่น ตั้งใจ จริงจัง และมีความรักหรือหลงใหลในงานที่ทำ (Passion) เพราะจะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ

2. ความรู้/ภูมิปัญญา (Knowledge/Wisdom) - ความรู้ ความสามารถ ทักษะทางด้านเทคนิคและด้านการบริหาร นักบริหารต้องมืออย่างเพียงพอ ต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) มีสายตากว้างไกล มีการวางแผนงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic Plan) เช่น การทำตลาดเชิงบูรณาการ เป็นต้น

3. การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) - ผู้บริหารควรเพิ่มพูนภูมิหลังแห่งปัญญาอยู่ตลอดเวลา เพราะจะนำมาซึ่งความสำเร็จ ควรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) พร้อม ๆ กับการพัฒนาทีมงานให้เป็นผู้เชี่ยวชาญจนเกิดเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ขององค์กร เพื่อช่วยในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Personal Creativity) - รูปแบบวิธีคิด (Mental Ability) จะก่อให้เกิดมุมมองแปลกใหม่ (New Paradigm) ที่แตกต่างไปจากผู้อื่น ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ สามารถที่จะแสวงหาโอกาส (Opportunity Seeking) เพื่อนำมาบริหารและพัฒนาให้เกิดคุณค่าแก่องค์กรและธุรกิจได้ ทั้งในด้านการปรับปรุงระบบงานทั่วไป ระบบการผลิต ระบบการตลาด และระบบการบริการลูกค้า ตลอดจนการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพสินค้า มีหน่วยงานวิจัยและพัฒนาเป็นของตนเอง มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเก็บข้อมูลฐานลูกค้า ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการของลูกค้า พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

5. มนุษยสัมพันธ์และทักษะการสื่อสาร (Human Relations & Communications Ability) - พื้นฐานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน คงหนีไม่พ้นที่จะต้องมีความเข้าใจ

หรือความฉลาดรู้ทางอารมณ์ (Emotional Quotient - EQ) เป็นผู้มีจิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างพันธมิตรกับลูกค้า ลูกค้า และหุ้นส่วน มีทัศนคติเปิดกว้าง น้อมรับข้อมูลข่าวสาร รับฟังซึ่งกันและกัน มีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา เน้นการทำงานเป็นระบบแบบผู้เชี่ยวชาญ (Professional) มีความร่วมมือกันทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญสู่การประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ

6. ทักษะการแก้ปัญหาและตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making Skill) – ความเข้าใจในตัวปัญหา เทคนิคการวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจ ตลอดจนการวิเคราะห์ความคุ้มค่าเพื่อการตัดสินใจ จะเป็นทักษะที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารต้องกล้าเผชิญกับปัญหา รู้จักใช้สติปัญญาในการวิเคราะห์ปัญหา มีความกล้า ซื่อสัตย์ สุจริต มองผลประโยชน์ส่วนรวม คิดไวทำไว แต่มีความยืดหยุ่น มีจุดยืน และต้องมีความรับผิดชอบสูง

7. การบริหารเวลา (Time Management) - ถือเป็นกุญแจสำคัญมากสำหรับการทำงาน การบริหารจัดการสู่ความสำเร็จขององค์กร ทุกคนมีเวลาเท่ากันในแต่ละวันคือ 24 ชั่วโมง สิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกคนคือ ศักยภาพในการบริหารเวลา เวลาสำหรับนักบริหาร มีคุณค่าและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องมีเทคนิคในการบริหารเวลา คือจะทำอย่างไรจึงจะบริหารเวลาให้เกิดคุณประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ลูกค้า ครอบครัวย และสุขภาพของตัวเอง

ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ ผู้วิจัยถือว่าเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน ที่ผู้นำทุกคนทั้งบุรุษและสตรีควรจะต้องมีและพึงปฏิบัติในการทำงาน เพื่อที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมไทย-มาเลเซีย ต่อการยอมรับ

การทำงานของสตรีในอุตสาหกรรมยานยนต์ (Comparative Study of Thai- Malaysian Culture on the Acceptance of Women Work in the Automotive Industry)” เป็นการศึกษาโดยการสังเกตการณ์ด้วยตนเอง ในภาคสนาม (Participate Observation) ในโรงงานประกอบรถยนต์ในประเทศไทยและในประเทศมาเลเซีย กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย

1. บริษัท A (นามสมมุติ) ซึ่งเป็นโรงงานร่วมทุนระหว่างประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศญี่ปุ่น ก่อตั้งเมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2538 ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง มีจำนวนพนักงาน 7240 คน ซึ่งมีลูกจ้างที่เป็นสตรี 1001 คนมีกำลังการผลิตปีละ 270,000 คัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จะมุ่งศึกษาจากพนักงานที่ทำงานในสำนักงานจนถึงระดับผู้บริหารสูงสุดขององค์กร จำนวนรวม 642 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในองค์กร ทั้งนี้ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ชาย 389 คน หรือร้อยละ 61 ของจำนวนประชากรตัวอย่าง และเป็นสตรี 253 คน หรือร้อยละ 39 ของจำนวนประชากรตัวอย่าง

2. บริษัท I (นามสมมุติ) ซึ่งเป็นโรงงานรับจ้างประกอบรถยนต์หลากหลายยี่ห้อ เช่น Hyundai, BMW, Ford, Mazda, Land Rover เป็นต้น ก่อตั้งเมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2536 (1993) มีจำนวนพนักงานประมาณ 2300 คนซึ่งเป็นข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2558 (2015) นับถือศาสนาอิสลาม 2261 คนคิดเป็นร้อยละ 98 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด และอีกร้อยละ 2 นับถือศาสนาฮินดู พุทธ และคริสต์ ตั้งอยู่ที่รัฐเคดาห์ (Kedah) ประเทศมาเลเซีย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จะมุ่งศึกษาจากพนักงานที่

ทำงานในสำนักงานจนถึงระดับผู้บริหารสูงสุดจำนวน 127 คน และศึกษาจากพนักงานฝ่ายผลิตที่ทำการประกอบรถยนต์ยี่ห้อมาสด้า จำนวน 1272 คน โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 61 ของจำนวนลูกจ้างในองค์กร

3. สัมภาษณ์พนักงานและผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย จำนวน 20 คน (Nastasi, B. K. and Schensul, S. L. (2005) และสัมภาษณ์พนักงานและผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์มาเลเซีย จำนวน 20 คน (Nastasi, B. K. and Schensul, S. L. (2005)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศมาเลเซียและประเทศไทย โดยการสังเกตการณ์ด้วยตนเองในภาคสนามจำนวน 48 เดือน และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับตัวแทนพนักงานและตัวแทนผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ของทั้งสองประเทศจำนวน 40 คน ผลการศึกษาวัฒนธรรมในด้านต่าง ๆ พบว่า

วัฒนธรรมด้านศาสนา

ประเทศไทยให้ความสำคัญและมีความเคร่งครัดทางด้านศาสนาน้อย มีการปรับเปลี่ยนตามสิ่งแวดล้อมใหม่ๆที่เข้ามาอยู่อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สตรีไทยบางส่วนมีการรับเอาวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาค่อนข้างสูง สตรีไทยได้รับความเท่าเทียมในการทำงาน และไม่พบการกีดกันทางศาสนา กล่าวคือ กล่าวแสดงออก สตรีนักบริหารแสดงให้เห็นความแข็งแกร่งจากภายนอก แต่มีความอ่อนไหว อ่อนโยนจากภายใน มักจะมีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ และมีการแบ่งปันให้กับผู้อื่น ไทยมองว่าศาสนาไม่ใช่อุปสรรคในการทำงาน แต่เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rich Spence (2011) “มนุษย์สัมพันธ์” เป็นความฉลาดรู้

ทางอารมณ์ เข้าใจและสามารถบริหารเชาว์อารมณ์ของตนได้ เป็นผู้มีจิตสาธารณะ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นผู้มีทัศนคติเปิดกว้าง น้อมรับข้อมูลข่าวสาร รับฟังซึ่งกันและกัน มีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา

ประเทศมาเลเซีย โดยเฉพาะสตรีมุสลิม ซึ่งนับถือศาสนาอิสลาม มีความเคร่งครัดและปฏิบัติตามหลักทางศาสนาสูง มีการทำ “ละหมาด” และมีการถือศีลอด (fasting) อย่างเคร่งครัด พนักงานส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ผู้ชายจะได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในการทำงานและเป็นผู้นำ สตรีจะมีความนอบน้อมถ่อมตน สุภาพ เรียบร้อย ยอมรับผู้ชายเป็นผู้นำและปฏิบัติตาม ทุกคนเชื่อว่า ศาสนาไม่ใช่อุปสรรคในการทำงาน แต่เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

คำสำคัญ: ความเคร่งครัดทางศาสนา การรับเอาวัฒนธรรมตะวันตก ความเท่าเทียมกันในการทำงาน

วัฒนธรรมด้านภาษา

ประเทศไทย เป็นประเทศที่มีภาษาเป็นของตนเองคือ “ภาษาไทย” ประชาชนคนไทยทุกคนใช้ภาษาไทยเป็นภาษากลางในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ส่วนในการทำงานนั้น ผลการศึกษาพบว่า สตรีไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ส่วนใหญ่จะใช้ภาษาที่สองคือ “ภาษาอังกฤษ” ในการติดต่อสื่อสารกัน เพราะทุกองค์กรเป็นบริษัทร่วมทุนกับชาวต่างชาติ เป็น Global Business ซึ่งทุกคนต่างยอมรับและใช้ภาษาอังกฤษในการทำงาน ความรู้และทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษถือเป็นปัจจัยสำคัญอันดับต้นๆ สำหรับการทำงาน สตรีที่มีความสามารถ มีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษได้ดีก็จะส่งผลให้มีโอกาสในการเจริญเติบโตและได้ทำงานในตำแหน่งงานสำคัญๆ ได้มากยิ่งขึ้น หากผู้ใดมีความรู้และทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษในระดับต่ำก็จะปฏิเสธไม่ได้ว่าจะมีผลหรืออุปสรรคต่อการทำงาน ภาษาที่ใช้ในการ

ทำงานขององค์กรอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยพบว่าไม่ซับซ้อนมาก นอกจากใช้ภาษาอังกฤษแล้ว บางคนก็สามารถใช้ภาษาที่สามได้อีก เช่น ภาษาญี่ปุ่น เป็นต้น

ประเทศมาเลเซีย เป็นประเทศที่มีความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์ โดยมีมุสลิม จีน อินเดีย และฮินดู เป็นต้น มีซับซ้อนทางด้านภาษาสูงมาก คนมุสลิมใช้ภาษามลายู คนจีนใช้ภาษาจีน และคนอินเดียใช้ภาษาทมิฬในการสื่อสารระหว่างกัน อย่างไรก็ดี เพื่อความเป็นเอกภาพทุกคนใช้ “ภาษามลายู เป็นภาษากลาง” ในการสื่อสารระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ ซึ่งทุกคนสามารถสื่อสารได้อย่างน้อยสองภาษาคือ “ภาษามลายู และภาษาของแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์” แต่ในการทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์นั้น ส่วนใหญ่จะใช้ “ภาษามลายู” เพราะพนักงานส่วนใหญ่เป็นมุสลิม ทั้งนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนต่างยอมรับว่า ทักษะภาษาอังกฤษมีความสำคัญสูงมากสำหรับการทำงานกับบริษัทข้ามชาติ เพราะจะส่งผลโดยตรงกับพนักงานหากขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษ

คำสำคัญ: ความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษ
 ความสำเร็จในการทำงาน บริษัทข้ามชาติ

วัฒนธรรมด้านการสื่อสาร

สตรีไทยมักจะมีการร้องประสานสายตาคู่สนทนาเสมอ เพื่อให้มั่นใจ เข้าใจในสิ่งที่ผู้สื่อสารต้องการสื่อ ยังขาดความมั่นใจในทักษะด้านภาษาอังกฤษ จึงมักจะใช้วิธีการจ้องตาและอ่านปากของคู่สนทนาควบคู่ไปด้วย มักจะขึ้นใกล้ชิดคู่สนทนา บ้างมีการสัมผัสสกายเวลาสื่อสารกัน เช่น การแตะแขน แตะไหล่ หรือการจับมือคู่สนทนา มีการแสดงความคิดเห็นแบบเปิดเผยตรงไปตรงมา มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดมุมมองแปลกใหม่ที่แตกต่างจากเดิม ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

(พ.ญ. นลินี ไพบูลย์) มีผลให้การดำเนินธุรกิจเกิดการเจริญเติบโตแบบต่อเนื่องและยั่งยืน

สำหรับมาเลเซีย วัฒนธรรมในการสื่อสารของสตรีจะมีความเป็นเอกถัณฑ์ สืบเนื่องจากประเพณีปฏิบัติตามหลักของศาสนาอิสลาม การจ้องหรือประสานตา ในขณะที่พูดคุยสื่อสารกับสตรีมาเลเซียเชื้อสายมุสลิมเป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง เพราะการจ้องตานาน ๆ เปรียบเหมือนการไม่ให้เกียรติ เป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และเป็นกริยาที่ไม่สุภาพ สตรีมุสลิมจะเว้นระยะห่างกับคู่สนทนาในระดับหนึ่ง และจะไม่มีการสัมผัสสกายกับคู่สนทนา ซึ่งเป็นข้อห้ามสำหรับสตรีในศาสนาอิสลาม โดยห้ามไม่ให้สตรีสัมผัสหรือแตะต้องกายกับชายใดที่ไม่ใช่สามี สตรีมุสลิมมาเลเซียมีความอ่อนน้อมถ่อมตน สุภาพเรียบร้อย นุ่มนวล มีความรู้สึกเกรงอกเกรงใจ ให้เกียรติให้ความเคารพผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าและอาวุโสกว่ามาก จะรับฟังแบบนิ่ง ๆ ไม่แสดงกริยา ไม่ได้ตอบหรือโต้แย้ง ไม่แสดงออกทางสีหน้าและแววตา ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนเมื่อเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมการสื่อสารระหว่างไทยและมาเลเซีย

คำสำคัญ: การแสดงออกแบบเปิดเผย
 ตรงไปตรงมา การยอมรับผู้นำ

วัฒนธรรมด้านการแต่งกาย

ประเทศไทย การแต่งกายของสตรีไทยจะอ่อนน้อมไปทางตะวันตกออกและตะวันตก มีการแต่งกายตามสมัยนิยม ปรับเปลี่ยนไปตามแฟชั่น แต่อุตสาหกรรมยานยนต์จะมีนโยบายให้พนักงานแต่งกายด้วยเครื่องแบบที่องค์กรจัดหาให้ในการทำงาน คือชุดยูนิฟอร์ม ซึ่งมีความเหมาะสมและปลอดภัยในการทำงาน มีการรณรงค์ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนสวมใส่ชุดยูนิฟอร์ม ไม่ว่าจะ เป็นพนักงานที่ทำงานฝ่ายผลิตหรือพนักงานที่ทำงานในสำนักงาน

สำหรับมาเลเซีย สตรีมุสลิมส่วนใหญ่จะนิยมแต่งกายด้วยชุดประจำชาติ หรือที่เรียกว่า ชุดบาจุง และจะมีการคลุมฮิยาป (ผ้าคลุมศีรษะ) ตลอดเวลา สตรีที่ทำงานในโรงงานประกอบรถยนต์ องค์กรจะจัดชุดยูนิฟอร์มที่เหมาะสมและไม่ขัดกับหลักปฏิบัติของศาสนาให้กับพนักงาน เพื่อความสะดวกและปลอดภัยในการทำงาน อย่างไรก็ตาม พนักงานจะได้รับอนุญาตให้สวมใส่ชุดประจำชาติมาทำงานได้ในช่วงเทศกาลสำคัญต่าง ๆ เช่น Hari Raya ซึ่งเป็นเทศกาลเฉลิมฉลองปีใหม่ของชาวมุสลิม ทั้งนี้จะต้องเหมาะสมกับลักษณะงาน และมีความปลอดภัย

คำสำคัญ: ความยืดหยุ่น แต่งกายด้วยชุดยูนิฟอร์ม ความปลอดภัยในการทำงาน

วัฒนธรรมด้านอาหาร

ประเทศไทย สตรีไทยที่ทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์มักจะเลือกความสะดวกด้วยการรับประทานอาหารจากที่ทำงาน ทั้งอาหารเช้า และอาหารกลางวัน ส่วนอาหารเย็น มักจะซื้อจากร้านสะดวกซื้อภายนอกแทนการปรุงอาหารด้วยตนเอง สตรีไทยมุสลิม มีความยืดหยุ่นไม่เคร่งครัดมาก ส่วนใหญ่สามารถร่วมรับประทานอาหารจากร้านค้าของชาวไทยพุทธได้ โดยเลือกอาหารที่ไม่มีส่วนผสมของเนื้อหมู การศึกษาพบว่า มีเฉพาะองค์กรขนาดใหญ่เท่านั้นที่มีการจัดหาร้านอาหารที่เป็น Halal Food ไว้ให้พนักงานที่นับถือศาสนาอิสลาม

ประเทศมาเลเซีย มีความเคร่งครัดในวัฒนธรรมด้านอาหารสูงมาก มีความเข้มงวดเรื่องกฎข้อบังคับซึ่งถือเป็นกฎหมายสำหรับชาวมาเลเซียเชื้อสายมุสลิม คือ “ห้ามรับประทานเนื้อหมู และห้ามดื่มเครื่องดื่มและอาหารที่มีส่วนผสมของแอลกอฮอล์” มีการสืบทอดและรักษาวินัยธรรมดั้งเดิม โดยใช้มือในการรับประทานอาหาร แทนการใช้ช้อน หรือตะเกียบ ทุกองค์กรจะจัดเตรียม

เฉพาะอาหารฮาลาล (Halal) ไว้ให้เท่านั้น เพราะพนักงานส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม โดยเชื่อว่าพนักงานทุกคนทุกศาสนาสามารถรับประทานอาหารฮาลาลได้ และปลอดภัย มาเลเซียนิยมรับประทานอาหารพร้อมกันทั้งครอบครัว สตรีมุสลิมมักจะรีบกลับบ้านทันทีเมื่อถึงเวลาเลิกงาน เพื่อกลับไปเตรียมอาหารและดูแลครอบครัว

คำสำคัญ: อาหารมุสลิม Halal Food ห้ามรับประทานเนื้อหมูและแอลกอฮอล์

วัฒนธรรมด้านการศึกษา

ประเทศไทย รัฐบาลไทยและหน่วยงานภาคการศึกษาต่างมีนโยบายสนับสนุนส่งเสริมวัฒนธรรมด้านการศึกษา โดยการสร้างหลักสูตรการเรียนการสอนที่เหมาะสมในแต่ละสายอาชีพ และมีการเปิดรับนักศึกษาในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานช่างเทคนิค งานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก ไม่มีข้อจำกัดเรื่องเพศ ทุกคนมีอิสรภาพในการเลือกเรียน ในสาขาวิชาที่ตนเองชอบ สตรีได้รับความเท่าเทียมกับบุรุษ และมีการศึกษาในระดับสูงเพิ่มมากขึ้น องค์กรผู้ประกอบรถยนต์ในประเทศไทยให้ความสำคัญกับความหลากหลาย สนับสนุนและยอมรับในความแตกต่าง มีการกำหนดเส้นทางการทำงาน การเจริญเติบโตจะขึ้นอยู่กับคุณสมบัติเฉพาะและสมรรถนะของแต่ละบุคคล ในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ไหวพริบและสติปัญญาในการทำงาน พนักงานจะได้รับการศึกษา การฝึกฝนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีการศึกษาในระดับสูงมักจะได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งขึ้นไปในระดับสูงได้มากและรวดเร็วกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาน้อย

ประเทศมาเลเซีย สตรีส่วนใหญ่จะศึกษาในศาสตร์เกี่ยวกับสตรี เช่น ด้านการบริหาร ปัจจุบันยังพบว่ามีการกีดกันและการแบ่งแยกทางเพศสูงมาก ผู้ชายชาวมุสลิมมีความเชื่อว่า สตรีเป็นเพศที่อ่อนแอ และเชื่อว่า

อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมหนัก เป็นงานของผู้ชาย ไม่เหมาะกับผู้หญิง และเห็นพ้องกันว่า ผู้หญิงที่ไม่เหมาะสมจะเป็นผู้นำ สตรีขาดการสนับสนุนส่งเสริมจากภาครัฐและทุกองค์กร ต่างมองว่าสตรีมีอุปสรรคเมื่อแต่งงานแล้วก็ต้องออกจากงาน ต้องทำหน้าที่ดูแลครอบครัว ดูแลลูก และปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้าครอบครัว ส่งผลให้นักเรียนหญิงเลือกและตัดสินใจเรียนทางด้านศาสตร์ของสตรีมากกว่าด้านช่างเทคนิค

คำสำคัญ: หลักสูตรการเรียนการสอน ช่างเทคนิค การจำกัดเพศด้านการศึกษา สมรรถนะของบุคคล การสนับสนุนส่งเสริมจากภาครัฐและองค์กร

วัฒนธรรมในการทำงาน

ประเทศไทย การทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ จะให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลา การผลิตด้วยระบบสายพานการผลิตภายใต้กำลังการผลิตที่สูงมาก แบบ Just-on-Time มีการกำหนดตัวชี้วัด ประสิทธิภาพ การดำเนินงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็ง ตรงต่อเวลา มีความมุ่งมั่นตั้งใจต่อความสำเร็จในงาน มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงและความหลากหลายในองค์กรได้ มีการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม แบบมีเป้าหมายเดียวกัน (One Team, One Plan, One Goal) มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลให้องค์กร กล้าตัดสินใจ กล้ารับความเสี่ยงและมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้สูง มีการนำมาตรฐานการทำงานมาใช้ รวมถึงระบบคุณภาพต่าง ๆ มีการประเมินผลและตรวจสอบควบคุมการทำงาน สตรีไทยได้รับการยอมรับและได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันกับผู้ชาย (Women Right) ในทุก ๆ

ด้าน มีโอกาสในการเติบโต ก้าวหน้าและเป็นผู้นำ สามารถนั่งเก้าอี้ นักบริหารได้ องค์กรให้ความสำคัญที่สมรรถนะของพนักงานแต่ละคนมากกว่าปัจจัยด้านอื่น เช่น เรื่องเพศ สัญชาติ ศาสนา และภูมิหลังด้านการศึกษา เป็นต้น สตรีที่มีความสามารถ มีผลการทำงานที่ดี มีความรักและหลงใหลในงานที่ทำ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ อดทน เสียสละ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ กล้าคิดกล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และมีความรับผิดชอบสูง จะได้รับการยอมรับและนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานได้ (ศุภลักษณ์ อัมพพ, ชภาพิพย์ จูตระกูล, นवलพรรณ ถ้ำซ่า) อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ตามขีดความสามารถของแต่ละคน ซึ่งไม่พบอุปสรรคในการทำงานของสตรี

ประเทศมาเลเซีย สตรีจะได้รับโอกาสให้ทำงานในสำนักงาน เช่น ในฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายบัญชี และฝ่ายบุคคล ไม่เน้นการแข่งขันและการพัฒนาตนเอง ทำงานเอกสารและงานในสำนักงานได้ ยอมรับผู้ชายเป็นผู้นำ และจะกลับบ้านตรงเวลาหลังเลิกงานเพื่อกลับไปทำหน้าที่ดูแลครอบครัว ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน มาเลเซียเชื่อว่าอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นงานที่หนักเกินไปและมีความกดดันสูง ไม่เหมาะกับสตรี สตรีจะไม่ได้รับความเคารพนับถือจากพนักงานฝ่ายผลิต ส่วนผู้บริหารเองก็มีมุมมองในทัศนคติของตนว่าสตรีจะทำงานภายใต้ความกดดันไม่ไหว และวันหนึ่งเมื่อแต่งงาน มีครอบครัว พวกเขาจะต้องทำหน้าที่ดูแลครอบครัว สตรีจึงขาดการสนับสนุนอย่างจริงจัง

คำสำคัญ: การแข่งขัน การได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกัน การพัฒนาตนเอง การตรงต่อเวลา การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ ความมุ่งมั่นตั้งใจ เสียสละ โอกาสการเป็นผู้นำ

อภิปรายผล

รูปแบบการทำงานของสตรีในประเทศไทยกับประเทศมาเลเซีย นั้น มีความแตกต่างกันอย่างสูงในด้านความเชื่อทางด้านศาสนา ซึ่งส่งผลมากในการทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ สตรีไทยได้รับความเท่าเทียม มีอิสระในการเรียนรู้ และไม่พบอุปสรรคหรือการกีดกันทางเพศในการทำงาน สตรีมุสลิมจำเป็นจะต้องพัฒนาทักษะของตนเองให้สูงขึ้น เพื่อโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่ง Linda A. Hill และ Kent Lineback (2011) กล่าวว่า การจะประสบความสำเร็จและเป็นหัวหน้าได้นั้น โดยแก่นสารแล้วมีองค์ประกอบสำคัญสามประการคือ 1.การจัดการตนเอง โดยสตรีมุสลิมจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการทำงานในทุกด้าน ทั้งทางด้านภาษา ครอบครัวยุ และสภาพร่างกาย 2. การจัดการปฏิสัมพันธ์ ด้านวิธีการสื่อสารภายใต้ข้อจำกัดของวัฒนธรรมด้านศาสนา 3.การจัดการทีมงาน โดยสร้างความสามารถทั้งจากตัวเองและพัฒนาผู้ร่วมงานรอบข้าง แสดงศักยภาพให้เห็นเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้บังคับบัญชาว่า สตรีมีความสามารถและเป็นผู้นำได้ ทั้งนี้ สนธิรัก เทพธัญ, 2547 กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะของสตรีนั้นสามารถทำได้โดยการลดพฤติกรรมการมองสตรีแบบเหมารวมที่มีขงในใจว่า สตรีคือสัญลักษณ์ของความอ่อนแอ ความไร้สาระและความวุ่นวายไร้เหตุผล ลดการสร้างกำแพงความแตกต่างและความไม่เท่าเทียมกันของบุรุษสตรี เช่นเดียวกับ ชนงกรณ์ คุณชลบุตร (2554) ที่ให้ยอมรับในศักยภาพและความสามารถของสตรี ส่งเสริมเรื่องการอยู่ร่วมกันภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา

นอกจากนี้ ผลการศึกษาพบว่า สตรีมุสลิมไม่สามารถสัมผัสสกายของชายที่ไม่ใช่สามีตนเองได้ การทักทายด้วยการจับมือถือเป็นข้อห้าม ต้องใส่ผ้าคลุมศีรษะ

และสวมใส่เสื้อผ้าแบบหลวม ๆ ซึ่งส่งผลสืบเนื่องมาจากแนวทางปฏิบัติตามหลักความเชื่อ ในวัฒนธรรมด้านศาสนาที่เคร่งครัด จึงมีผลต่อโอกาสในการทำงานฝ่ายผลิตของอุตสาหกรรมยานยนต์

การพัฒนาสตรีไปสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพนั้น ผลการศึกษาสอดคล้องกับ Lawrimore, (2011) โดยกล่าวถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จพื้นฐาน คือการจัดการและพัฒนาคน ซึ่งผลการวิจัย พบว่า องค์กรต่าง ๆ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่ตรงกับสายงานในแต่ละส่วน ตลอดจนพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษากลางในการทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ แก่พนักงานทุกระดับขึ้นตามความจำเป็นและเหมาะสม สำหรับทรัพยากรทางกายภาพนั้นต้องให้ความสำคัญ มีการจัดห้องสำหรับอำนวยความสะดวกให้พนักงานได้ทำพิธีกรรมทางศาสนา รวมไปถึงการแยกส่วนห้องครัว สำหรับศาสนาอิสลาม ที่มีความเคร่งครัดในด้านอาหาร

ข้อเสนอแนะ

1. วัฒนธรรมด้านศาสนา เป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมการทำงาน เป็นแนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ ซึ่งทั้งไทยและมาเลเซียให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมด้านนี้มาก อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยมีความเคร่งครัดในด้านความเชื่อทางศาสนา น้อยกว่าประเทศมาเลเซีย ดังนั้น ประเทศไทยแต่ละองค์กรจะต้องวางแนวทางในการทำงานให้ตรงกับบริบทของศาสนา ทุกคน ทุกองค์กรจะต้องให้ความสำคัญ (Respect) ต่อหลักปฏิบัติทางศาสนา ต้องกำหนดแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับการทำงาน โดยไม่ขัดกับข้อกำหนดหรือข้อบัญญัติทางศาสนาอย่างเคร่งครัด

2. วัฒนธรรมด้านภาษา เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากสำหรับทุกองค์กรทั้งในประเทศไทยและมาเลเซีย

ด้วยอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีการร่วมทุนโดยนักลงทุนชาวต่างชาติทั้งตะวันออกและตะวันตก องค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ ให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. วัฒนธรรมด้านการสื่อสาร การส่งเสริมสตรีในการทำงานนั้น ประเด็นสำคัญ องค์กรควรส่งเสริมเรื่องของความเท่าเทียมกัน สร้างเสริมวัฒนธรรมใหม่ โดยการปรับเปลี่ยนแนวความคิด หรือทัศนคติเกี่ยวกับสตรีว่าเป็นเพศที่อ่อนแอ ควรให้โอกาสสตรีได้รับสิทธิของความเท่าเทียมกัน (women right) อาจจะมีการจัดหลักสูตรอบรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมขึ้นมากภายในองค์กร

4. วัฒนธรรมด้านการแต่งกาย การส่งเสริมสตรีในการทำงานภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ องค์กรควรออกแบบชุดทำงานที่เหมาะสม มีมาตรฐานและความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งประเทศไทยและประเทศมาเลเซีย ต่างเห็นพ้องกันว่า “ชุดยูนิฟอร์ม” เป็นเครื่องแต่งกายที่เหมาะสมที่สุด สะดวก ปลอดภัย และยังสะท้อนถึงภาพลักษณ์ขององค์กรอีกด้วย

5. วัฒนธรรมด้านอาหาร ประเทศไทยไม่มีข้อจำกัดของอาหาร และส่วนมากเป็นไทยพุทธ มีความอิสระในการเลือกทานอาหารที่ชอบได้ ในขณะที่ประเทศมาเลเซีย เป็นประเทศที่มีความเข้มขันของประชากรที่นับถือศาสนาอิสลาม ซึ่งตามกฎหมายไม่อนุญาตให้ชาวมุสลิมทานเนื้อหมู และไม่อนุญาตให้ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ องค์กรควรจัดอาหาร Halal ให้พนักงานมุสลิม

6. วัฒนธรรมด้านการศึกษา ในการส่งเสริมการทำงานของสตรีในอุตสาหกรรมยานยนต์ องค์กรควรพิจารณาสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ ของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาให้ทุนการศึกษาสำหรับพนักงานที่มีศักยภาพเพียงพอ

ที่จะศึกษาต่อได้ หรือจัดส่งพนักงานไปอบรมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และเพิ่มศักยภาพของพนักงานทั้งหญิงและชาย โดยอาจจะพิจารณาให้ทุนการศึกษาให้กับพนักงาน ได้ไปเรียนรู้เพิ่มในด้านที่ตรงกับงานที่เขาทำ เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงมากยิ่งขึ้น

7. วัฒนธรรมในการทำงาน อุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย มีการยอมรับสตรีในการทำงานกันอย่างแพร่หลาย โดยดูได้จากจำนวนพนักงานสตรีที่ทำงานผสมกลมกลืนไปด้วยกันกับพนักงานผู้ชายในทุกระดับชั้น ตั้งแต่พนักงานในฝ่ายผลิตจนถึงระดับผู้บริหาร ในขณะที่ประเทศมาเลเซีย โดยเฉพาะชาวมุสลิม ยังคงให้ความสำคัญกับผู้ชาย ให้ผู้ชายเป็นผู้นำในทุก ๆ ด้าน ฉะนั้น ในการส่งเสริมการทำงานของสตรี สตรีควรได้รับสิทธิของความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษารูปแบบของการทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ ในด้านศาสนาที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น ศาสนาพุทธ ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม
2. ศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมไทย-มาเลเซีย ที่มีส่วนส่งเสริมให้สตรีได้รับการยอมรับในการทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ด้วยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ
3. ศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรม ที่มีส่วนส่งเสริมให้สตรีได้รับการยอมรับในการทำงาน ในอุตสาหกรรมด้านอื่น ที่มีผลต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบัน
4. ศึกษาผลกระทบต่อการทำงานของความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ศาสนา และความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ
5. ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการทำงาน ระหว่างการทำงานในอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

- เจนจิรา ผลดี. (2554. หน้า 22, 24, 29 - 30). *การสมรสข้ามวัฒนธรรม แนวทางการปรับตัวและผลกระทบต่อสังคมไทย*.
 คุยฎีนิพนธ์ปรัชญาคุยฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
 บูรพา.
- จิม คอรัแมน. (2545). *10 กลยุทธ์สู่ความสำเร็จ: สูตรแห่งชัยชนะสำหรับผู้ที่ต้องการความสำเร็จในชีวิต*. (กุริทัต รัศมี
 เพชร, แปล 2547). กรุงเทพฯ : โปรร-เอสเอ็มอี.
- ชนงกรณ์ กุณขานูตร. (2554). *การจัดการระหว่างประเทศ* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.
- สนธิรัก เทพเรณู. (2547). *ก้าวสำคัญในการพัฒนาสตรีไทยสู่โลกสากล*. จุฬาสารสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. ฉบับที่
 25 สิงหาคม 2547.
- อินทวัชร ลีจินดา. (2555) *ลักษณะพิเศษของสตรี : การบริหาร*. ตำราไทรพระจอมเกล้า. นิตยสารยุทธโกษ. ปีที่ 120 ฉบับ
 ที่ 4 ประจำเดือนกรกฎาคม - กันยายน 2555.
- E. W. "Buck" Lawrimore. (2011). *The 5 Key Success Factors: A Powerful System for Total Business Success*. United
 States of America.
- Grant Thornton. (2016). *Women in Senior Management*. Available from:
<http://www.grantthornton.com.my/press/press-releases-2016/women-in-senior-management/>
- Joynt, P., and Warner, M., (1996). *Managing Across Cultures : Issues and Perspectives*.
- Linda A. Hill and Lowell Kent Lineback. (2011). *Being the Boss. The 3 Imperatives for Becoming a Great Leader*.
 Harvard Business Review Press. Boston, Massachusetts. Printed in the United States of America.
- Nastasi, B. K. and Schensul, S. L. (2005). Contributions of qualitative research to the validity of intervention
 research. Special issue of *Journal of School Psychology*, 43(3), 177-195
- Rick Spence (2011). *Five key success factors for entrepreneurs*. Retrived date: November 1, 2013. Available from:
<http://business.financialpost.com/2011/03/18/five-key-success-factors-for-entrepreneurs/>