

ความคุ้มค่าในการทำงาน

สวัสดีปีใหม่ 2026 ครับ

ผมชาซากิ ผู้จัดการ แผนกซัพผิวด ฝ่ายผลิตของบริษัท สยามคาคิฮาระ(SK C)ครับ

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา จำนวนชิ้นส่วนซัพที่ใช้ในรถยนต์นั้นลดลง และปริมาณการผลิตก็มีแนวโน้มลดลงเช่นกันครับ
ผมต้องขออภัยที่เริ่มต้นปีใหม่ด้วยเรื่องเศรษฐกิจที่ไม่ค่อยดีนักนะครับ อย่างไรก็ตาม หากมีแต่ข่าวไม่ดีมาก ๆ ก็อาจทำให้กำลังใจและความกระตือรือร้นของพนักงานทุกคนลดลง ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อบริษัทด้วย ดังนั้น ครั้นนี้ผมจึงอยากเล่าเรื่องราวของตัวเองที่ต้องต่อสู้
อย่างโดดเดี่ยวในต่างแดน ให้ทุกท่านได้นำไปเป็นแรงบันดาลใจและพลังใจ จึงขอใช้หัวข้อว่า “ความคุ้มค่าในการทำงาน” เพื่อแบ่งปัน
เรื่องราวในครั้งนี้ครับ

◆ ความยากลำบากตลอด 12 ปี

เมื่อปีที่แล้ว บริษัท SKC ซึ่งเป็นฐานการผลิตในประเทศไทย ก้าวเข้าสู่ปีที่ 12 ได้สำเร็จครับ แต่ถึงอย่างนั้น

ก็ยังไม่ใช่ว่าบริษัทที่มีความชำนาญและประสบการณ์เท่ากับสำนักงานใหญ่ที่ญี่ปุ่น แต่เป็นบริษัทที่ค่อนข้างใหม่จึงมีประสบการณ์ยังน้อย

และต้องเผชิญกับปัญหาหลากหลายรูปแบบมาตลอดครับ

★ สำหรับบริษัทใหม่ที่ยังมีประสบการณ์ไม่มาก สิ่งที่ยากลำบากที่สุดก็คือ “การพัฒนาบุคลากร” ครับ

ความแตกต่างด้านวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และวิธีคิด ระหว่างชาวญี่ปุ่นกับชาวไทย เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้
แต่หากเราต้องการทำให้แนวคิด “ผลิตในประเทศไทย ด้วยคุณภาพแบบญี่ปุ่น (Made in Thailand with Japanese Quality)” เกิดขึ้น
จริง พนักงานชาวไทยทุกคนก็จำเป็นต้องเข้าใจและยอมรับแนวคิดนี้ให้ได้ครับ

ปัญหาหลักในช่วงเริ่มต้น (โดยเฉพาะพนักงาน)

- 『 เป็นพนักงานที่ทำงานในโรงงานผลิต แต่ไม่ตระหนักถึงเรื่องคุณภาพ 』
- 『 ทำงานอยู่ในองค์กร แต่ไม่พยายามรับฟังหรือปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างาน 』
- 『 อยู่ในกลุ่มคน แต่ไม่สนใจรอบข้าง คิดเพียงว่าตนเองดีพอแล้ว เป็นแนวคิดที่เห็นแก่ตัว 』

ผมได้ตกใจและซี้นะลูกน้องด้วยหลากหลายวิธี จากหลายมุมมอง ทำซ้ำแล้วซ้ำเล่า แต่สถานการณ์ก็ไม่ดีขึ้นเท่าที่ควร

ผมเป็น “วิศวกรด้านการซัพ” มีอาชีพด้านผลิตชิ้นงานที่มีคุณภาพและการปรับปรุงคุณภาพ แต่เรื่องบริหารคน

ผมยังถือว่าเป็นมือใหม่ครับ

★ เมื่อมาทำงานในต่างประเทศ ก็ไม่มีใครอื่นให้พึ่งพา นอกจากต้องแก้ไขด้วยตัวเอง ด้วยประสบการณ์การทำงานต่างประเทศที่มีอยู่บ้าง
ผมจึงยึดมั่นในแนวคิด “ถ้าไม่ใช่ผม แล้วใครจะทำ” ผมไม่ยอมแพ้ คิดทบทวนอย่างรอบคอบ และในที่สุดก็ได้พบกับคำตอบหนึ่งครับ

◆ เรื่องการทำงาน และคำตอบแทนจากการทำงานคือเงินเดือน

จากปัญหาหลักที่กล่าวมาข้างต้น สิ่งที่อยู่รากฐานของปัญหานั้นคือ “ทำไมเราจึงต้องทำงาน?”

ผมจึงคิดว่า ปัญหาต่าง ๆ อาจเกิดจากการที่ยังเข้าใจความหมายของคำว่า “การทำงาน” ได้ไม่ลึกซึ้งเพียงพอครับ

แม้ทุกคนจะเข้าใจว่าเราทำงานเพื่อการดำรงชีวิตและเพื่อรับเงินเดือน แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นคือ “มาทำงานที่บริษัทเพราะจำเป็นต้อง
ได้เงินเดือน และเพียงแค่ทำงานตรงหน้าให้ผ่านไปเท่านั้น” ด้วยแนวคิดเช่นนี้ ภายในเวลาทำงาน จึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับ คุณภาพ
ของแรงงาน ที่ตนเองกำลังไปครับ

★ ผมจึงตั้งเป้าหมายว่า หากสามารถทำให้พนักงานเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่าง การทำงาน และ เงินเดือนซึ่งเป็นคำตอบแทนของการ
ทำงานอย่างถูกต้อง ก็จะสามารถพัฒนาพนักงานให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสูงได้ครับ

◆ 5 ข้อสำคัญ เพื่อความเข้าใจเรื่องเงินเดือน

เพื่อให้พนักงานเข้าใจว่า เงินเดือนไม่ได้เกิดจากการแค่มาอยู่ที่บริษัทเท่านั้น แต่เป็น **ค่าตอบแทนจากการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของบริษัท** ผมจึงมุ่งเน้นไปที่ประเด็นสำคัญที่พนักงานชาวไทยมักยังไม่ตระหนักมากนัก และได้สรุปเนื้อหาออกมาเป็นแนวคิดหลัก 5 ข้อ ที่เข้าใจง่ายและชัดเจนครับ

1) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท (ฝ่ายพนักงาน)

① เรื่องเวลาในการทำงาน

พนักงานบางคนกลับเข้าทำงานหลังจากได้ยินเสียงสัญญาณหมดเวลาพัก แต่ขอทำความเข้าใจว่า สัญญาณดังกล่าวนั้นไม่ใช่สัญญาณแจ้งว่าหมดเวลาพัก หากแต่เป็น สัญญาณเริ่มต้นเวลาทำงาน การที่ไม่อยู่ประจำที่เมื่อถึงเวลาเริ่มงาน ย่อมส่งผลต่อเงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนของการทำงานครับ

② เรื่องการลาและการทำงานล่วงเวลา (OT)

โรงงานของเราเป็นโรงงานผลิต และดำเนินการผลิตด้วยจำนวนพนักงานที่เหมาะสมกับแผนการผลิต หากมีพนักงานขาดไปหนึ่งคน จำเป็นต้องมีการจัดหาคนมาทดแทนหนึ่งคน หัวหน้างานจะเป็นผู้จัดทำแผนการผลิตประจำวัน และกำหนดการแบ่งหน้าที่งานของพนักงานแต่ละคน ดังนั้น ในกรณีของการลา หรือการทำงานล่วงเวลา ควรคำนึงถึงหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และแจ้งล่วงหน้าเพื่อพิจารณาหาวิธีที่เหมาะสมครับ

③ เรื่องพื้นที่และอุปกรณ์ที่ใช้ร่วมกัน

บริษัทเป็นสถานที่ทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ พื้นที่ส่วนกลาง เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำ เป็นต้น ขอให้ใช้งานด้วยความระมัดระวัง และคำนึงถึงผู้ใช้คนอื่นต่อไป เพื่อให้ทุกคนสามารถใช้งานได้อย่างสบายใจ ในงานปฏิบัติงานก็มีอุปกรณ์ที่ต้องใช้ร่วมกันจำนวนมาก เช่น เดียวกัน ขอให้ใช้งานอย่างถูกต้อง คิดถึงผู้ใช้คนอื่นต่อไป และเก็บคืนไว้ที่เดิมหลังใช้งาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นของบริษัท และใช้ทรัพย์สินของบริษัทอย่างมีคุณค่าครับ

2) การปฏิบัติตามกฎระเบียบในการทำงาน (ฝ่ายพนักงาน)

① เป็นกฎที่จำเป็นต่อการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ

เอกสารมาตรฐานการทำงาน เช่น คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานต่าง ๆ ถูกจัดทำขึ้นเพื่อให้สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพได้อย่างสม่ำเสมอ หากปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้แล้ว แต่ยังเกิดของเสียขึ้น ความรับผิดชอบจะเป็นของบริษัทครับ แต่หากพนักงานไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือขั้นตอนการทำงานจนทำให้เกิดของเสียและความเสียหายทางมูลค่า พนักงานผู้นั้นจำเป็นต้องรับผิดชอบเป็นรายบุคคล ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนของการทำงานครับ

② เสมือนสัญญาความั่นกับลูกค้า

ผู้ที่เคยเข้าร่วมการตรวจประเมินจากลูกค้า น่าจะเข้าใจดีว่า กฎระเบียบในการทำงานนั้น เปรียบเสมือน สัญญาความั่นที่บริษัทให้ไว้กับลูกค้าว่า “สินค้าที่ผลิตด้วยวิธีการนี้ สามารถรับประกันคุณภาพได้” หากพนักงานเปลี่ยนวิธีการทำงานตามอำเภอใจ สินค้าที่ผลิตขึ้นจะไม่สามารถรับประกันคุณภาพได้ และหมายความว่าสินค้าที่ไม่สามารถจำหน่ายให้ลูกค้าได้ครับ

3) การฟังคำสั่งของหัวหน้างาน

① หัวหน้างานเป็นผู้กำหนดการแบ่งงานของลูกน้อง

พนักงานทุกคนทำงานภายใต้หัวหน้างาน และปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือการมอบหมายของหัวหน้างานครับ

② หัวหน้างานเป็นผู้ประเมินผลการทำงานของลูกน้อง

หัวหน้างานไม่ได้ทำเพียงการมอบหมายงานเท่านั้น หลังจากกำหนดการแบ่งงานและให้คำสั่งแล้ว หัวหน้างานยังต้องประเมินว่างานนั้น ๆ ทำออกมาได้ดีหรือไม่ หากพนักงานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างานจะไม่มีทางที่การประเมินผลงานจะดีขึ้นได้ ซึ่งในท้ายที่สุด ย่อมส่งผลกระทบต่อ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนของการทำงาน ด้วยครับ

4) การมอบงานคุณภาพให้กับบริษัท

เมื่อพนักงานเข้าใจแล้วว่า เงินเดือนคือค่าตอบแทนจากการทำงาน งานที่บริษัทต้องการจึงเป็น งานที่มีคุณภาพดี และเป็น งานที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท ไม่ใช่เพียงแค่งานผลิตสินค้าเท่านั้น แต่รวมถึงงานด้านความปลอดภัย เช่น การสวมอุปกรณ์ป้องกัน และงานด้านความเรียบร้อยอย่าง 5S รวมถึงงานด้านอื่น ๆ ของบริษัทด้วยครับ

5) การส่งมอบสินค้าที่มีคุณภาพให้กับบริษัท (ฝ่ายโรงงาน)

แม้เนื้อหาบางส่วนจะซ้ำกับข้อ 2 และ 4 แต่บริษัทของเราเป็นโรงงานผลิต จากประสบการณ์ที่ผ่านมา มีพนักงานบางคนแม้รู้ว่าผลิตสินค้าที่มีตำหนิ แต่ก็เร่งทำงานให้เร็วเพื่อจบงานก่อน ผมจึงเพิ่มหัวข้อนี้เข้ามาเพื่อเน้นย้ำครับ

คิดอย่างไรกันบ้างครับ?

บางคนอาจบอกว่าเป็นเรื่องพื้นฐานที่ไม่จำเป็นต้องเขียนก็ได้ แต่ความจริง ผมเชื่อว่าพนักงานญี่ปุ่นเองก็ไม่เคยถูกสอนเรื่องพื้นฐานแบบนี้เลยละเอียดยครับ

- ★ วิธีการสอน 5 ข้อหลักนี้ไม่ได้ทำให้การสอนเป็นกลุ่ม แต่สอนแบบ ตัวต่อตัวกับพนักงานแต่ละคนครับ และสิ่งที่สำคัญคือ การให้หัวหน้าชาวไทยที่เป็นหัวหน้างานโดยตรงเข้าร่วมด้วย, ทำให้พนักงานเข้าใจว่าใครคือหัวหน้า, ทำให้หัวหน้าเข้าใจว่าต้องให้ความสนใจกับลูกน้องเพื่อให้ลูกน้องปฏิบัติตาม วิธีนี้ช่วยให้หัวหน้ามีความมั่นใจในการสอนลูกน้องและทำให้ลูกน้องรับผิดชอบงานของตนเองอย่างเต็มที่ครับ

◆ ผลลัพธ์

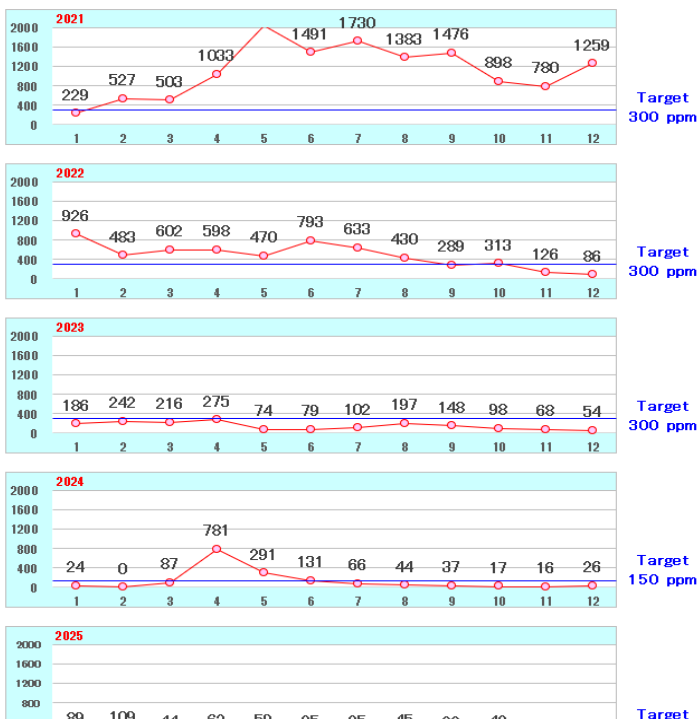
หลังจากทำให้พนักงานเข้าใจความหมายของ “การทำงาน” ด้วย 5 ข้อหลักเกี่ยวกับเงินเดือน และสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่เหมาะสม สิ่งที่เปลี่ยนแปลงมากที่สุดคือ พนักงานที่ไม่อยากฟังคำสั่ง ทำตามใจตัวเอง และคิดแบบเห็นแก่ตัว ลาออกจากบริษัทไปเองครับ

ปัญหาหลักในช่วงเริ่มต้น (โดยเฉพาะฝ่ายโรงงาน)

- 『 เป็นพนักงานโรงงานผลิต แต่ไม่ตระหนักถึงคุณภาพ 』
- 『 ทำงานในองค์กร แต่ไม่ฟังคำสั่งของหัวหน้างาน 』
- 『 อยู่ร่วมกับกลุ่ม แต่ไม่สนใจคนรอบข้าง คิดเพียงว่าตนเองดีพอแล้ว 』

- ★ พนักงานที่ตรงตาม 3 ปัญหาหลักนี้ รู้สึกไม่สบายใจในสภาพแวดล้อมองค์กรและลาออกไป เมื่อผู้ที่เคยสร้างบรรยากาศในแผนกหายไป พนักงานที่ตั้งใจทำงานอยู่แล้วก็กลับมามี ความกระตือรือร้นและพลังในการทำงาน ส่งผลให้จำนวนพนักงานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ผมขอนำเสนออีกตัวอย่างหนึ่งของความสำเร็จครับ



นี่คือผลการตรวจสอบชิ้นงานชุบที่คุณภาพไม่ตามมาตรฐาน (ปีงบประมาณ 2025 กะกลางวันและกลางคืน: กะ A 15 คน, กะ B 15 คน)

ppm หมายถึง “หนึ่งในล้าน” ครับ

เป้าหมาย 300 ppm หมายความว่า หากตรวจสอบชิ้นงาน 1 ล้านชิ้น จะมีชิ้นงานที่เสีย 300 ชิ้น

หากจำนวนการผลิตเท่ากัน

ผลการตรวจสอบชิ้นงาน 4 ล้านชิ้นต่อปี โดยพนักงาน 30 คน

ปี 2021

ค่าเฉลี่ย 1,112 ppm (มีชิ้นงานเสีย 4,448 ชิ้น)

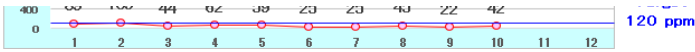
คิดเป็น ชิ้นงานเสียประมาณ 148 ชิ้นต่อพนักงาน 1 คน

ปี 2025

ค่าเฉลี่ย 52 ppm (ชิ้นงานหลุดเกรด 173 ชิ้น)

คิดเป็น ชิ้นงานเสียเกรดประมาณ 6 ชิ้นต่อพนักงาน 1 คน

จากข้อมูลจะเห็นได้ว่า งานตรวจสอบการชิ้นงานชุบดีขึ้นอย่าง



ต่อเนื่องตั้งแต่ปีงบประมาณ 2021 จนถึง 2025

เกิดขึ้นจากพนักงานตรวจสอบแต่ละคนเข้าใจความหมายของการ “ทำงาน” พวกเขาทุ่มเททำงานเพื่อ ประโยชน์ของบริษัท และเพื่อ เงินเดือนของตนเองครับ

ในแผนกของSKC ได้ดำเนินการอบรมด้านนี้อย่างต่อเนื่อง และนอกจากผลลัพธ์ที่เห็นแล้ว ยังมีหลายด้านที่ดีขึ้นอีกมากมายครับ

◆ ส่งท้าย

ในบริษัทมี กฎระเบียบและระบบการบริหารจัดการ ต่าง ๆ มากมาย แต่หากไม่ปฏิบัติตาม ก็ ไม่มีความหมายใด ๆ หากทุกคนเข้าใจ ความหมายของการ “ทำงาน” และตระหนักถึง 5 ข้อหลักเรื่องเงินเดือน พนักงานแต่ละคนจะเริ่มตั้งคำถามกับตัวเองว่า “ทำไมเราจึงต้อง ทำงานนี้?”

เมื่อเข้าใจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน งานจะไม่ได้เป็นเพียงสิ่งที่ทำเพื่อเงินเดือนอย่างจำใจอีกต่อไป แต่จะเริ่มรู้สึก ว่า งานมีความ สนุกและน่าสนใจขึ้นบ้าง ซึ่งนี่เองคือสิ่งที่นำไปสู่ ความคุ้มค่าในการทำงาน

เป้าหมายของผม คือการพัฒนาบุคลากรของ SKC แม้การพัฒนาบุคลากรในช่วงแรกจะไม่ราบรื่น แต่เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่ชัดเจน ผลลัพธ์ก็ดีขึ้นอย่างชัดเจน การเติบโตของพนักงานชาวไทยที่เป็นลูกน้องของผม กลายเป็น “ความคุ้มค่าในการทำงาน” ของผมเอง และเป็นพลังในการก้าวไปสู่ความสำเร็จที่สูงขึ้นต่อไปครับ

หากพนักงานทุกคนมีความรู้สึกรู้ว่าการทำงานมีคุณค่า และทุ่มเทเพื่อบริษัท บริษัทก็จะพัฒนาไปในทางที่ดีอย่างแน่นอน แม้อุตสาหกรรม ขึ้นส่วนชุบรดยนต์ในปี 2026 จะยังคงมีความท้าทาย แต่ผมหวังว่าเรื่องราวที่ผมเล่าครั้งนี้จะกลายเป็นแรงบันดาลใจและพลังใจให้ทุกคน เพื่อทำให้บริษัทดีขึ้นแม้เพียงเล็กน้อยครับ

ขอขอบคุณทุกท่านที่อ่านจนจบครับ

ปีนี้ก็ขอฝากตัวและให้กำลังใจพนักงานทุกคนของ SKC ด้วยครับ