



ภาคแพน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

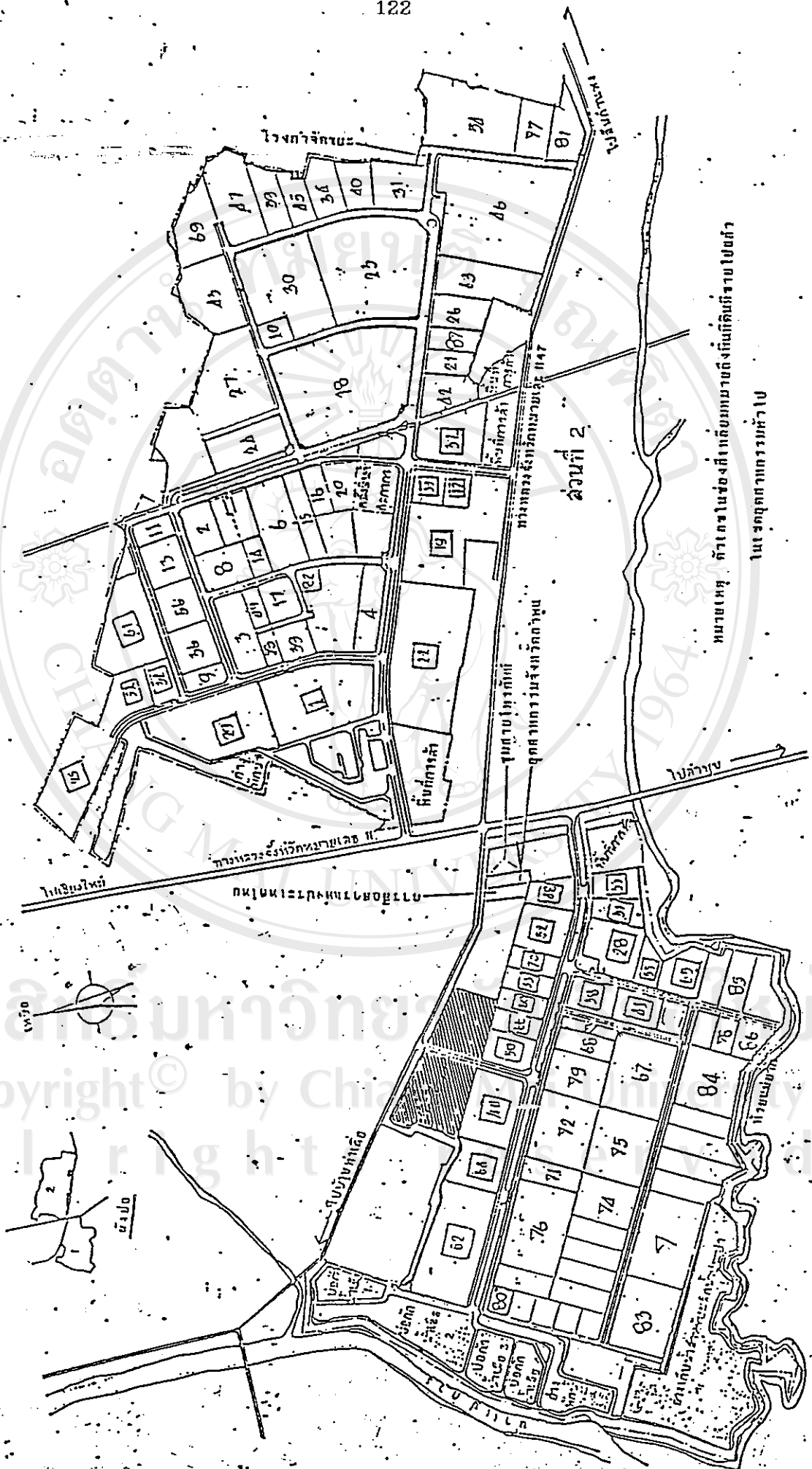
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

NORTHERN REGION INDUSTRIAL ESTATE

ผังการใช้ที่ดิน 1:10,000

Copyright © by Ch...

All rights reserved



หมายเหตุ: การขอใช้ที่ดินของพื้นที่ดังกล่าวไม่ต่าง
กับเขตอุตสาหกรรมทั่วไป

รายละเอียดเกี่ยวกับคู่ค้าที่นำมาจัดซื้อจากกรมพาณิชย์

ลำดับ	ชื่อ/บริษัท	ประเภทกิจการ	จำนวน /ไร่	ประเภทอุตสาหกรรม	คู่ค้า	สถานที่
1.	บริษัท สยามมาฮา จำกัด	ประกอบชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์	29.9	หัตถกรรม	ไทย	I
2.	บริษัท ศาสตราอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	เฟอร์นิเจอร์และสิ่งก่อสร้างภายใน	5.6	ส่งออก	อเมริกา	I
3.	บริษัท มหพันธ์ จำกัด	อุปกรณ์ไฟฟ้าและอุปกรณ์ช่าง	10.4	ส่งออก	ไทย	III
4.	นางอุดม อธิราช	ผลิตเสื้อผ้าหนัง, กระเป๋าหนัง	8.6	ส่งออก	ไทย	I
5.	บริษัท เจริญวิทย์อุตสาหกรรม จำกัด	ผลอาหารสัตว์	3.0	หัตถกรรม	ไทย	III
6.	บริษัท ไทยอีโวลูชั่น จำกัด	เครื่องใช้ภายในครัวและอุปกรณ์	16.8	ส่งออก	ญี่ปุ่น	III
7.	บริษัท สาขา โมดูลาร์อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด	อิเล็กทรอนิกส์	24.5	ส่งออก	อเมริกา	I
8.	บริษัท บี.บี. อินดัสทรี จำกัด	เสื้อผ้าสำเร็จรูปและเครื่องประดับ	7.7	ส่งออก	ไทย, อินเดีย, อเมริกา	I
9.	บริษัท เสาร์เทค จำกัด	แปรรูปข้าวสาลี และส่วนประกอบ	3.4	ส่งออก	ญี่ปุ่น, อเมริกา	III *
10.	บริษัท ไทยยูเนี่ยน จำกัด	น้ำตาล	3.0	ส่งออก	ไทย	III
11.	บริษัท ไทยเนล จำกัด	เสื้อผ้าสำเร็จรูป, กระเป๋าหนังสิ่งต่าง	3.9	ส่งออก	ญี่ปุ่น	III
12.	บริษัท เอส ไร จำกัด	ขนและขนหางสัตว์	3.7	หัตถกรรม	ไทย	II
13.	นางอุบล วัฒนศิริ	กล่องบรรจุเครื่องประดับ	7.4	ส่งออก	ไทย	I
14.	นางศรัลดี สิริวิเศษ	ผ้าไหม	3.1	ส่งออก	ไทย	I
15.	บริษัท การ์เมนต์ กรีน จำกัด	อุตสาหกรรมอาหาร	7.0	ส่งออก	ออสเตรเลีย	II
16.	บริษัท บี.ที. รอยซ์ จำกัด	แปรรูปอาหาร (น้ำตาลทรายแดง)	4.4	ส่งออก	ไทย	I
17.	นางสุนันท์ วัฒนศิริ	หัตถกรรม	6.0	ส่งออก	ไทย	I
18.	บริษัท บูรณะ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	อิเล็กทรอนิกส์	50.0	ส่งออก	ญี่ปุ่น	III
19.	บริษัท นวด พี ซี จำกัด	น้ำตาล	19.5	หัตถกรรม	ไทย	III
20.	บริษัท สยามเนเจอร์ จำกัด	อิเล็กทรอนิกส์	5.7	ส่งออก	สหรัฐอเมริกา	III
21.	บริษัท ไทยเนเจอร์ จำกัด	เครื่องถ้วย	4.2	ส่งออก	ไทย, เอเชีย	I
22.	บริษัท สายธาร จำกัด	ผ้า, เสื้อผ้าสำเร็จรูป, รองเท้า, ของใช้	40.9	หัตถกรรม	ญี่ปุ่น	III
23.	บริษัท อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์	41.0	ส่งออก	ญี่ปุ่น	III
24.	บริษัท รสทิพย์ จำกัด	อุปกรณ์และอะไหล่คอมพิวเตอร์	14.5	ส่งออก	ญี่ปุ่น	III
25.	บริษัท ไทยเนเจอร์ จำกัด	ขนหนัง	22.3	หัตถกรรม	ญี่ปุ่น	III
26.	บริษัท สยามเนเจอร์ จำกัด	เฟอร์นิเจอร์, อุปกรณ์และอุปกรณ์สำนักงาน	6.9	ส่งออก	ญี่ปุ่น	III

I ไทยเนเจอร์ II อุตสาหกรรม III ประเภทกิจการ

ลำดับ	ชื่อ/บริษัท	ประเภทโครงการ	จำนวน ไร่	เขต อุตสาหกรรม	ผู้ถือหุ้น	สถานภาพ
27.	บริษัท ไทย เอ็ม เจ อาร์ท จำกัด	อสังหาริมทรัพย์	41.4	สงขลา	ญี่ปุ่น	***
28.	นายพิไล อารีพันธ์	ท่อระบายน้ำ, เสาเข็ม, คอนกรีตบดอัดและ คอนกรีตผสมเสร็จ	14.7	หัวขาม	ไทย	†
29.	บริษัท เอลิมเอที (ไทยแลนด์) จำกัด	คาปูเรเตอร์และวาล์วน้ำมันเรือพลัง	25.8	หัวขาม	ญี่ปุ่น	***
30.	บริษัท สุราษฎร์ อสังหาริมทรัพย์ (ประเทศไทย) จำกัด	อสังหาริมทรัพย์	28.3	สงขลา	ญี่ปุ่น	†
31.	บริษัท โยธา ทรัพย์สิน (ประเทศไทย) จำกัด	สาขาการศึกษา	8.9	สงขลา	ญี่ปุ่น	***
32.	บริษัท ทราบปโภคเพื่อ จำกัด	ผลิตภัณฑ์จากไม้ไผ่	5.5	หัวขาม	ไทย	**
33.	นายอรุณ รมพิณ	หีบเหล็กผลทางการเกษตร	5.5	หัวขาม	ไทย	†
34.	บริษัท ไทยวามาตุระ คอร์ปอเรชั่น จำกัด	ถุงมือยาง	8.2	สงขลา	ญี่ปุ่น	***
35.	บริษัท เอ็มเอที (ไทยแลนด์) จำกัด	การนัด เรือหรือเครื่องบิน	3.7	หัวขาม	อิสราเอล	***
36.	บริษัท สตีลดี สตีล จำกัด	โรงเหล็ก อุตสาหกรรมเหล็ก	6.9	สงขลา	ไทย	***
37.	บริษัท ไทยเคมิคอล จำกัด	ชิ้นส่วนและอุปกรณ์เครื่องปรับอากาศ, ชิ้นส่วน รถคร่าผ้าทำความสะอาด, ชิ้นส่วน	12.3	หัวขาม	ญี่ปุ่น	**
38.	บริษัท นวเกษตร จำกัด	แปรรูปพืชผลทางการเกษตร	6.0	หัวขาม	ไทย	***
39.	บริษัท เอส เอ็ม ซี (ไทยแลนด์) จำกัด	เครื่องประดับ	6.0	สงขลา	ฝรั่งเศส	***
40.	บริษัท สุราษฎร์ เบียร์ จำกัด	ค้ำข้าว	6.0	สงขลา	สวีเดน	***
41.	บริษัท แอด ซี ดีไซน์ (ประเทศไทย) จำกัด	อาหารสัตว์	6.0	หัวขาม	ไทย	***
42.	บริษัท ไทยออลซีเมนต์ จำกัด	ผลิตภัณฑ์ซีเมนต์	6.8	สงขลา	ไทย	***
43.	บริษัท สยามเลเยอร์ จำกัด	ผลิตภัณฑ์เย็บ	15.8	สงขลา	ไทย, สวิตเซอร์แลนด์	***
44.	บริษัท เอ็มซีซี จำกัด	ถาดแห้ง, อบ, เครื่องผสมและหลาว	15.0	หัวขาม	ไต้หวัน	***
45.	บริษัท เอเชีย อสังหาริมทรัพย์ จำกัด	ชิ้นส่วนพลาสติกสำหรับงานวิศวกรรม	4.9	สงขลา	ไทย	†
46.	บริษัท เอส เอ็ม ซี อสังหาริมทรัพย์ (ประเทศไทย) จำกัด	อสังหาริมทรัพย์	48.4	สงขลา	ญี่ปุ่น	***
47.	บริษัท เอเชียแปซิฟิก (ไทยแลนด์) จำกัด	ชิ้นส่วนจักรเย็บผ้า	17.4	สงขลา	สวีเดน	***
48.	ห้างหุ้นส่วนจำกัด กุ๊กกี้ แครี่ ซี วอลอปปาเมต	ผลิตภัณฑ์ขนม	4.7	หัวขาม	ไทย	***
49.	บริษัท ไลน์ ออโต้ เอเชีย จำกัด	ผลิตภัณฑ์อสังหาริมทรัพย์	2.8	สงขลา	ญี่ปุ่น	***
50.	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็มจีเอ็ม จำกัด	สิ่งประดิษฐ์และเครื่องใช้ครัวเรือน	8.0	หัวขาม	ไทย	***
51.	บริษัท ไทย เมคานิคส์ จำกัด	ผลิตภัณฑ์สำหรับโรงงานอุตสาหกรรม	9.0	หัวขาม	ไทย	***
52.	บริษัท ไทยเอเชีย ซีเมนต์ จำกัด	ผลิตภัณฑ์ซีเมนต์	9.3	หัวขาม	ไทย	**

† ย้ายไปตั้งที่อื่น

** กำลังก่อสร้าง

*** ครอบคลุมกิจการแล้ว

ลำดับ	ชื่อ/บริษัท	ประเภทสินค้า	จำนวน /ไร่	เกรด อุตสาหกรรม	ผู้ถือหุ้น	สถานภาพ
53.	บริษัท ศรีหิรัญไทย จำกัด	ปลา ซิวไทย	5.0	หัวใบ	ไทย	†
54.	บริษัท เหนือ ปิณฑิรพาณิชย์ (ไทยแลนด์) จำกัด	อิเล็กทรอนิกส์	23.0	ส่งออก	ญี่ปุ่น	†
55.	บริษัท เพรสเซอร์ นอร์ค จำกัด	ห้องเย็น	4.0	หัวใบ	ไทย	†††
56.	บริษัท พหุณี จำกัด	เฟอร์นิเจอร์	8.2	ส่งออก	ไทย	††
57.	สาขาคูขุม โยทมาศ	ชิ้นอะไหล่รถยนต์	5.6	หัวใบ	ไทย	†
58.	บริษัท ปิรุ บี.เอส. จำกัด	เครื่องประดับ	2.6	ส่งออก	ไทย	†
59.	บริษัท เอช ดอนส์ อาร์ท จำกัด	เครื่องประดับ	7.0	ส่งออก	ฝรั่งเศส	†††
60.	บริษัท อินน์ คอมพ์ เทคโนโลยี จำกัด	ผลิตภัณฑ์สายวางผัง	5.0	หัวใบ	ไทย	†
61.	บริษัท ไทยแปซิฟิกเฟรช จำกัด	ผลไม้	22.6	หัวใบ	ไทย	††
62.	บริษัท กระเบื้องหลังคาจีนผล จำกัด	กระเบื้องหลังคา	28.0	หัวใบ	ไทย	††
63.	บริษัท ทาลาโร (ประเทศไทย) จำกัด	อิเล็กทรอนิกส์	16.0	ส่งออก	ญี่ปุ่น, ไทย	††
64.	บริษัท สามชาลาร์เบท จำกัด	พรมมือ	9.3	หัวใบ	ไทย	††
65.	บริษัท เอ็มซีบีบีเอส จำกัด	อาคารลิฟต์	4.2	หัวใบ	ไทย	†††
66.	บริษัท อินน์ คอมพ์ เทคโนโลยี จำกัด	ผลิตภัณฑ์สายวางผัง	5.0	หัวใบ	ไทย, อเมริกา	†††
67.	บริษัท รจนา ออบจ (ประเทศไทย) จำกัด	เลนส์	22.0	ส่งออก	ญี่ปุ่น	†††
68.	บริษัท นิคม โคมอนส์ รมฟิซิ่ง เวอร์คส์ จำกัด	เฟอร์นิเจอร์	6.0	ส่งออก	อินเดีย	†
69.	บริษัท สราชมล โหม (ประเทศไทย) จำกัด	ผ้าฝ้าย	12.0	ส่งออก	ฮ่องกง	†
70.	บริษัท นพเจวิล สยามเจเวลส์ รีเสิร์ช จำกัด	อัญญา, เครื่องสำอางค์	5.0	หัวใบ	ไทย	††
71.	บริษัท ฟ้าหิม ผลิตผล จำกัด	แปรรูปสิ่งผลทางการเกษตร	6.0	ส่งออก	ไต้หวัน	††
72.	บริษัท มาฉี ทรัจิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด	อิเล็กทรอนิกส์	18.0	ส่งออก	ญี่ปุ่น	††
73.	บริษัท ไทยจิวเวลรี่ อีเลคทรอนิกส์ สอโรบอเรชั่น จำกัด	ผลิตแหวนทองคำประดับอิเล็กทรอนิกส์	6.0	ส่งออก	ญี่ปุ่น	††
74.	บริษัท เจริญยนต์ (ประเทศไทย) จำกัด	เครื่องใช้ไฟฟ้าครัวเรือน	12.0	ส่งออก	ญี่ปุ่น	†††
75.	บริษัท นพธร อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	อิเล็กทรอนิกส์	18.0	ส่งออก	เกาหลีใต้	††
76.	บริษัท อ่าวน รังเคนเท็กซ์ จำกัด	อิเล็กทรอนิกส์	23.5	ส่งออก	ญี่ปุ่น	††
77.	บริษัท สยามอาร์ เมิลลิ่ง จำกัด	กระดาษง่าย	6.8	ส่งออก	ญี่ปุ่น	††
78.	บริษัท เค.พี.เทคโนโลยี จำกัด	อิเล็กทรอนิกส์	2.8	ส่งออก	ไทย	††
79.	บริษัท บูรพาเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด	ค้าปลีกเฟอร์นิเจอร์	12.0	ส่งออก	สวีเดน	†

† ยิงแม่เหล็กสร้าง

†† กำกับก่อสร้าง

††† ประเภทบริการ

คำลับ	ชื่อ/บริษัท	ประเภทบริการ	จำนวน ไร่	เงา อุตสาหกรรม	ผู้ถือหุ้น	สถานภาพ
80.	บริษัท ห้างเจด จจำกัด	ผู้รับ	2.2	ส่งขอ	ผู้รับ	†
81.	นายเชษฐ สันติวงษ์	อะไหล่รถ, วัสดุก่อสร้าง, วัสดุก่อสร้าง ฯลฯ	6.4	ส่งขอ	นาย	†
82.	MR. KENT CEDERHOLM	เครื่องประคบน้ำเงิน, หองประกอบชิ้นส่วน	1.7	ส่งขอ	สวีเดน	†
83.	บริษัท ไทย รันคละ หุส จำกัด	หิน	21.2	ส่งขอ	ผู้รับ	†
84.	บริษัท ไทย อายาซี อีเล็คทริคัล ดีไวซ์ จำกัด	อีเล็คทริคัล	18.8	ส่งขอ	ผู้รับ	†
85.	บริษัท รถมอเตอร์ จำกัด	ผลิตชิ้นส่วนการเกษตร	6.5	ส่งขอ	ผู้รับ	†
86.	MR. T. KAWABE	อีเล็คทริคัล	3.0	ส่งขอ	ผู้รับ	†
87.	บริษัท เคียวทริคัล อิมพอร์ตเนชั่นแนล จำกัด	หัวรถจักร, วัสดุ	4.2	ส่งขอ	ออสเตรเลีย	†

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในโรงงานอุตสาหกรรม

โครงการวิจัยเรื่อง
การจัดการในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่เป็นชาวญี่ปุ่น
ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

"The Management in Japanese Majority-Share Holder Factories
in The Northern Industrial Estate"

เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับ ประชญา - วิธีการบริหารงาน และปัญหา หรืออุปสรรค
ในการบริหารงานโรงงานอุตสาหกรรม พ.ศ. 2536

ชื่อบริษัท.....
ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
ตำแหน่ง.....
เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์.....
ชื่อผู้สัมภาษณ์.....

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © Chiang Mai University
All rights reserved

โครงการวิจัยของ นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

หมายเหตุ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นี้ จะนำไปใช้ในการศึกษา ค้นคว้า
และวิจัยในโครงการนี้เท่านั้น และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์
ของท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

โปรดตอบคำถามโดยการเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้
หรือขีดเครื่องหมาย X ลงใน [] ที่อยู่หน้าข้อความที่ท่านเลือก

[] []

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

(1) เพศ ?

[]

[] ชาย

[] หญิง

(2) อายุ (ปี) ?

[]

[] 30 - 35

[] 36 - 40

[] 41 - 45

[] 46 - 50

[] 51 - 55

[] 56 - 60

(3) การศึกษาชั้นสูงสุดระดับ ?

[]

[] วิทยาลัย

[] ปริญญาตรี

[] ปริญญาโท

[] อื่นๆ ระบุ.....

(4) สาขาวิชาที่จบ ?

[]

[] บริหารธุรกิจและการจัดการ

[] วิศวกรรมศาสตร์

[] การบัญชี

[] อื่นๆ ระบุ.....

(5) ระยะเวลา นับแต่เริ่มทำงานในบริษัท ?

[]

[] 1 - 5 ปี

[] 6 - 10 ปี

[] 11 - 15 ปี

[] 16 - 20 ปี

[] 21 - 25 ปี

[] มากกว่า 25 ปี

(6) ระยะเวลาที่ต้องประจำในเมืองไทย ?

[]

[] 1 - 3 ปี

[] 3 - 5 ปี

[] 5 - 10 ปี

[] อื่นๆ ระบุ.....

(7) ท่านมีหุ้นในบริษัทหรือไม่ ?

[]

[] มี

[] ไม่มี

ส่วนที่ 2 วิธีการจัดการ

- (1) ประเภทของแผนงานที่มีอยู่ในขณะนี้ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) ?
- แผนระยะสั้น (0 - 1 ปี)
- แผนระยะปานกลาง (2 - 5 ปี)
- แผนระยะยาว (5 ปีขึ้นไป)
- อื่นๆ ระบุ.....
- (2) แผนงานใดที่ท่านเอาใจใส่เป็นพิเศษ ?
- แผนงานระยะสั้น
- แผนงานระยะปานกลาง
- แผนงานระยะยาว
- อื่นๆ ระบุ.....
- (3) ลักษณะการกำหนดแผนงานของบริษัทเป็นอย่างไร ?
- ท่านเป็นผู้กำหนดแผนงาน และสั่งการลง ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา
- ผู้ใต้บังคับบัญชานำเสนอแผนงานที่จัดทำขึ้นมาตามลำดับชั้น
- ตัวท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดแผนงานและขอบเขตของงาน
- อื่นๆ ระบุ.....
- (4) หลังจากได้จัดทำแผนงานแล้ว การกำหนดวัตถุประสงค์ และแนววิธีการปฏิบัติเป็นอย่างไร ?
- ท่านเป็นผู้กำหนดให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนด และเลือกวิธีดำเนินการเอง
- ทั้งท่านและผู้ใต้บังคับบัญชา อื่นๆ ระบุ.....
- ร่วมกันกำหนด
- (5) แผนงานที่ได้วางเอาไว้ เคยมีการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงแผนงาน ในระหว่างการ
- ปฏิบัติงานตามแผนอยู่ หรือไม่ ?
- เคย ไม่เคย

- (6) (จากข้อ 5) อะไรคือสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงแผนงานดังกล่าว ?
- ท่านเป็นผู้ตัดสินใจ ให้มีการเปลี่ยนแปลงแผนงานนั้น
- ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงแผนงานเพื่อให้เหมาะสมแก่การปฏิบัติ
- อื่นๆ ระบุ.....
- (7) ลักษณะการจัดองค์กรของบริษัทท่าน อาศัยหลักเกณฑ์ใดในการจัดโครงสร้างองค์กร ?
- การใช้หน้าที่ (function) เป็นหลักเกณฑ์
- การใช้ผลิตภัณฑ์ (product) เป็นหลักเกณฑ์
- การใช้พื้นที่ (territory) เป็นหลักเกณฑ์ตามสภาพภูมิศาสตร์และอื่น ๆ
- การใช้ลูกค้า (customer) เป็นหลักเกณฑ์
- อื่นๆ ระบุ.....
- (8) ในแต่ละแผนก (Division) ท่านให้ความสำคัญแผนกใดมากที่สุด 3 ลำดับแรก ?
(ตอบได้ 3 ลำดับกรุณาใส่หมายเลขกำกับในวงเล็บตามลำดับความสำคัญ)
- ฝ่ายผลิต ฝ่ายการตลาด
- ฝ่ายการเงิน ฝ่ายบุคคล
- ฝ่ายวิจัย และพัฒนา อื่นๆ ระบุ.....
- (9) ในกระบวนการตัดสินใจ (System of Decision Making) ต่าง ๆ ในบริษัท
ส่วนใหญ่เป็นแบบใด ?
- ท่านตัดสินใจ และสั่งการลงไป
- ผู้ได้บังคับบัญชา จัดทำข้อเสนอการแก้ปัญหา หรือโครงการเพื่อปฏิบัติแล้วนำเสนอมายังท่านเพื่อขออนุมัติ
- ลักษณะผสมของ 2 รูปแบบข้างต้น
- อื่นๆ ระบุ.....
- (10) ท่านมีการให้อำนาจตัดสินใจ และมอบหมายความรับผิดชอบแก่ผู้บริหารในแต่ละระดับชั้น
อย่างไร ?
- มาก ปานกลาง
- น้อย อื่นๆ ระบุ.....

- (11) วิธีการที่ท่านจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา รับทราบถึงเป้าหมายของบริษัท ท่านทำอย่างไร ?
- การชี้แจงรายบุคคล
- การเรียกประชุมชี้แจง
- การแปลงเป็นเอกสารหนังสือเวียน
- การตีตประกาศแจ้งข้อความ
- อื่นๆ ระบุ.....
- (12) ลักษณะการติดต่อสื่อสารย้อนกลับ จากผู้ได้บังคับบัญชามายังท่าน ส่วนใหญ่จะเป็นการสื่อสารแบบใด ?
- การพูดคุย และรายงาน โดยตรง (face to face)
- ติดต่อกับ และรายงานด้วยเอกสาร (paper to paper)
- อื่นๆ ระบุ.....
- (13) หลักเกณฑ์ในการควบคุม และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ท่านมีหลักเกณฑ์อย่างไร ?
- มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้แล้ว
- ไม่มีการตั้งมาตรฐานแต่ควบคุมตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายงานที่ให้
- ทั้ง 2 อย่างข้างต้นรวมกัน
- อื่นๆ ระบุ.....
- (14) ลักษณะการควบคุมและตรวจสอบงานของท่าน ส่วนมากจะเป็นการควบคุมแบบใด ?
(ตอบได้ 3 ลำดับกรุณาใส่เลขหมายกำกับในวงเล็บตามลำดับความสำคัญ)
- ควบคุมและชี้แจงก่อนปฏิบัติงาน
- ควบคุมขณะปฏิบัติงาน
- ตรวจสอบหลังจากปฏิบัติงาน
- อื่นๆ ระบุ.....
- (15) การรับทราบผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ท่านปฏิบัติด้วยวิธีใด ?
- พูดคุยเป็นส่วนตัว
- ให้นำเสนอมารายงาน
- ให้เสนอในที่ประชุม
- อื่น ๆ ระบุ.....

- (16) ระบบให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็น (Information system) แก่พนักงานเพื่อให้แก้ปัญหาทางต่าง ๆ ได้ เช่น ต้นทุนการผลิตในแต่ละขั้นตอน หรืออื่น ๆ นั้นในบริษัทของท่านมีหรือไม่ ?
- มี ไม่มี
- (17) (จากข้อ 16) อะไรคือสาเหตุที่ทำให้ไม่มีระบบ Information System ?
- ไม่มีความจำเป็นต้องมี (ไม่มีผลต่อกระบวนการทำงาน)
- ป้องกันความลับรั่วไหล
- ไม่มีนโยบายเช่นนี้ในบริษัท
- อื่นๆ ระบุ.....
- (18) ท่านเคยเดินตรวจเยี่ยมการทำงานของพนักงานในโรงงาน หรือในสำนักงานบ้างหรือไม่ ?
- เคย ไม่เคย
- (19) (จากข้อ 18) ท่านเดินตรวจเยี่ยมพนักงาน บ่อยครั้งเท่าใด ?
- ทุกวัน อาทิตย์ละครั้ง
- 2 อาทิตย์ต่อครั้ง 3 อาทิตย์ต่อครั้ง
- เดือนละครั้ง อื่นๆ ระบุ.....
- (20) การสร้างความเข้าใจ แก่คนงานไทยของบริษัทท่าน (ซึ่งถือว่าเป็นบริษัทของชาวญี่ปุ่นในต่างประเทศ) เพื่อให้มีบรรยากาศราบรื่นในการบริหาร ท่านมีเทคนิค หรือวิธีการอย่างไร? (ตอบได้ 3 ลำดับ กรุณาใส่ตัวเลขกำกับตามความสำคัญในวงเล็บ)
- ให้มีการประชุมพบปะกับพนักงานบ่อยครั้ง เพื่อชี้แจงเป้าหมายของบริษัท
- จัดทำระบบการให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะจากคนงาน พร้อมกับให้รายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนในการควบคุมคุณภาพ
- เน้นความคล่องตัวในการทำงาน เพื่อจูงใจในการเพิ่มผลผลิต
- เพิ่มค่าใช้จ่ายทางด้านสถานที่ และเครื่องพักผ่อนหย่อนใจ
- พัฒนาการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ
- อื่นๆ ระบุ.....

(21) เทคนิคการจูงใจในระดับบุคคล ที่ท่านใช้กับบุคลากรของท่านได้แก่ ?

(ตอบได้ 3 ลำดับ กรุณาใส่ตัวเลขกำกับความสำคัญในวงเล็บ)

- มอบหมายงานในรูปของเป้าหมาย
- ให้แต่ละคนกำหนดรายละเอียดของงานเอง
- ติดตามการทำงานด้วยการสนทนาสอบถาม
- อื่นๆ ระบุ.....

(22) เทคนิคการจูงใจระดับองค์การ ที่ท่านใช้กับทุกๆ คนในบริษัท ได้แก่ ?

(ตอบได้ 3 ลำดับ กรุณาใส่ตัวเลขกำกับความสำคัญในวงเล็บ)

- สร้างความหวังในแผนงานอนาคต
- ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน
- ใช้ระบบการติดต่อประสานงาน แบบตัวต่อตัว
- การประเมินผล และให้ผลตอบแทนแก่กลุ่มงาน
- การสร้างความเชื่อถือ แก่กันและกัน
- อื่นๆ ระบุ.....

(23) เกณฑ์การตัดสินใจ รับบุคคลเข้าทำงานในระดับต่าง ๆ ท่านพิจารณาจากคุณสมบัติข้อใด

(ตอบได้ 3 ลำดับ กรุณาใส่ตัวเลขกำกับความสำคัญในวงเล็บ)

- พื้นเพครอบครัว
- พื้นเพระดับการศึกษา
- บุคลิกดี
- ความคิดเห็นและทัศนคติตรงกับแนวคิดของบริษัท
- คุณสมบัติด้านความสามารถพิเศษ
- อื่นๆ ระบุ.....

(24) ในการประเมินผลงาน และการพิจารณาแต่งตั้งผู้ได้บังคับบัญชา ให้มีตำแหน่งสูงขึ้น ท่านพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลนั้นอย่างไร ?

(ตอบได้ 3 ลำดับ กรุณาใส่ตัวเลขกำกับความสำคัญในวงเล็บ)

- ความสามารถในการใช้เชาว์ปัญญา บุคลิกภาพในด้านกลุ่มงาน
- ความหนักแน่นด้านควบคุมอารมณ์ ความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ
- ผลงานที่ผ่านมา อายุการทำงาน (ความอาวุโส)
- อื่นๆ ระบุ.....

- (25) ในบริษัทของท่าน ส่วนใหญ่มีวิธีพัฒนาบุคลากรอย่างไร? []
- การจัดอบรมพนักงาน
- การส่งพนักงานไปฝึกงานยังต่างประเทศ
- การจัดสัมมนาวิชาการหรืออาชีพ
- การส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อ
- สนับสนุนให้เป็นสมาชิกในสมาคมวิชาชีพต่างๆ
- อื่นๆ ระบุ.....
- (26) ในบริษัทของท่าน มีการอบรมพนักงานให้ทราบถึงเป้าหมาย และแผนในอาชีพระยะยาว []
หรือระบบ SPCD (Systematic Programs for Career Development) หรือไม่?
- มี ไม่มี
- (27) นโยบายการจ้างงานของบริษัทเป็นแบบใด? []
- ระยะสั้น ระยะยาว
- ตลอดชีพ อื่นๆ ระบุ.....
- (28) ระยะเวลาการประเมินผล และการเลื่อนขั้นของบุคลากรในบริษัทเป็นแบบใด? []
- เป็นไปอย่างรวดเร็ว (1-3 ปี) เป็นไปอย่างช้าๆ (10-15 ปี)
- เป็นไปอย่างรวดเร็วปานกลาง อื่นๆ ระบุ.....
(4-9 ปี)
- (29) ลักษณะของการรับบุคลากรเข้าทำงานในบริษัท เป็นแบบใด? []
- เจาะจงอาชีพเฉพาะด้าน แนวทางอาชีพไม่เฉพาะด้าน
- แนวทางอาชีพกึ่งเฉพาะด้าน อื่นๆ ระบุ.....
- (30) ลักษณะของการตัดสินใจ ในการทำงานในบริษัทเป็นแบบใด? []
- ตัดสินใจอิสระรายตัว ตัดสินใจแบบเป็นกลุ่มของทีมงาน
- ตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมกัน อื่นๆ ระบุ.....
ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร
- (31) ลักษณะการรับสมัครงานในบริษัทเป็นแบบใด? []
- รับผิดชอบเป็นรายบุคคล รับผิดชอบงานเป็นทีม
- อื่นๆ ระบุ.....

- (32) กลไกการควบคุมงานตามสายงานในบริษัท เป็นแบบใด ? []
- ควบคุมอย่างเข้มงวด ควบคุมไม่เข้มงวดแต่อาศัย
โดยตรงตามกฎหมายระเบียบ ธรรมเนียมปฏิบัติและความไว้วางใจกัน
- ควบคุมแบบผสม 2 อย่าง อื่นๆ ระบุ.....
ข้างต้นรวมกัน
- (33) ในบริษัทของท่าน มีการจัดให้พนักงานฝ่ายผลิตหมุนเวียนเปลี่ยนงานทำหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อพนักงานเรียนรู้งานทุกขั้นตอน บ้างหรือไม่ ? []
- มี ไม่มี
- (34) ในบริษัทของท่านมีฝ่ายวิจัย และพัฒนาผลิตภัณฑ์ (Reserch and Develope) หรือไม่ ? []
- มี ไม่มี
- (35) ในบริษัทของท่านมีผู้ตรวจสอบคุณภาพงาน (Inspector) หรือไม่ ? []
- มี ไม่มี
- (36) ในบริษัทของท่านมีการจัดทำกลุ่มควบคุมคุณภาพ (QC) หรือไม่ ? []
- มี ไม่มี
- (37) (จากข้อ 37) กลุ่มกิจกรรม QCC ในบริษัทนี้ ประสบผลสำเร็จเพียงใด ? []
- มาก ปานกลาง
 น้อย ล้มเหลว
 อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 3 ปัญหา และอุปสรรคในการจัดการ

1. ในหน้าที่การจัดการต่อไปนี้ ท่านมีปัญหาในหน้าที่ใดบ้าง ?
(ตอบได้ 5 ลำดับ กรุณาใส่เลขหมายกำกับตามลำดับความสำคัญในวงเล็บ)
 - ปัญหาในการวางแผน
 - ปัญหาในการจัดองค์กร
 - ปัญหาในการสั่งการ และบุคลากร
 - ปัญหาในการประสานงาน
 - ปัญหาในการควบคุมติดตามผลงาน

2. กรุณาขีดเครื่องหมายในวงเล็บ เกี่ยวกับปัญหาในแต่ละกระบวนการบริหาร
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - 'แผนงานมีการซ้ำซ้อน ในทางปฏิบัติทำให้การทำงานล่าช้า
 - บุคลากรขาดการวางแผนงานล่วงหน้าที่ดีพอ
 - การจัดโครงสร้างองค์กรที่ไม่เหมาะสมทำให้เกิดการก้าวถอยงานกัน
 - บุคลากรขาดทักษะในการทำงานเป็นทีม และไม่นิยมกลุ่ม (Non - Groupism)
 - ขาดความคล่องตัวในการจัดคน (Non - flexibility in Staffing)
 - เกิดความยากลำบากในการยุติระหว่างฝ่ายบริหารชาวญี่ปุ่น และพนักงานไทย
อันเนื่องมาจากภาษา
 - บุคลากรขาดทักษะในการทำงานเป็นทีม และไม่นิยมกลุ่ม (Non - Groupism)
 - ทักษะที่ไม่ถูกต้องของพนักงานเกี่ยวกับการทำงาน ทำให้ขาดประสิทธิภาพ
ในการทำงาน
 - สรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ได้ยาก
 - การพัฒนาบุคคลไม่ได้ผลตามเป้าหมาย และต้องใช้เวลาาน เนื่องจากบุคลากร
ขาดความอดทน และไม่สู้งาน
 - อัตราการลาออกของพนักงานสูง (High rate of Turnover)
 - ขาดแคลนคนงานระดับล่าง
 - ขาดแคลนคนงานระดับหัวหน้างาน หรือช่างฝีมือแรงงาน
 - บุคลากรขาดความกระตือรือร้น และแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากขาด
เป้าหมายร่วมกัน (Non - Harmonious objective)
 - การไม่ยอมรับหัวหน้างาน หรือผู้บริหารชาวญี่ปุ่นของคนงานไทย
 - พนักงานมีความต่อต้านต่อการเปลี่ยนแปลงที่สูง (High Resistance to
Change)

- พนักงานมีข้อเรียกร้องที่มากเกินไป (ขัดแย้งด้านแรงงานสูง : High Labor Disputes)
- พนักงานขาดจิตสำนึกต่อส่วนรวม (Non - Wholistic Concern)
- ช่องว่างหรือความแตกต่างทางสภาพสังคม และวัฒนธรรมเป็นปัญหาในการบริหาร
- คุณภาพของผลงานที่ได้ ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้
- การมอบหมายงานตามวัตถุประสงค์ บุคลากรไม่สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย
- อื่น ๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการ

- (1) ปรัชญาการบริหารงานของท่าน คือ ?
- องค์กรเป็นของบุคคลและไม่ถาวร และผู้บริหารเป็นเจ้าของกิจการ
- องค์กรเป็นของทุกคน และมั่นคงถาวร และบริหารโดยผู้บริหารมืออาชีพ
- อื่นๆ ระบุ.....
- (2) เป้าหมายหลักในการทำธุรกิจ ของท่านคือ ?
- อัตราการเจริญเติบโตของบริษัท
- กำไรสูงสุด (เงินปันผลของผู้ถือหุ้น)
- การขยายส่วนแบ่งตลาด
- อื่นๆ ระบุ.....
- (3) ท่านคิดว่าอะไรคือปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพสูง ?
- เทคโนโลยี บุคลากร
- พัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ อื่นๆ ระบุ.....
- ตลอดเวลา

(4) สิ่งสำคัญที่ฝ่ายบริหาร คือตัวท่านเองต้องการจากพนักงานของท่าน คือ?

(ตอบได้ 3 ลำดับ กรุณาใส่ตัวเลขกำกับความสำคัญในวงเล็บ)

- ความตั้งใจทำงาน
- ความซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กร
- ความขยัน และอดทน
- การพัฒนาการเรียนรู้ และมีมือแรงงาน
- อื่นๆ ระบุ.....

(5) คุณสมบัติของคนที่จะเป็นหัวหน้างาน (ชาวไทย) ในบริษัทของท่านนั้น ท่านคิดว่าควรได้แก่คุณสมบัติหรือทักษะข้อใด ? (ตอบได้ 3 ลำดับ กรุณาใส่ตัวเลขกำกับความสำคัญในวงเล็บ)

- ความสามารถในการสร้างทีมงาน
- การประสานความสัมพันธ์ของกลุ่มงาน
- การจูงใจ และสร้างขวัญแก่กลุ่มงาน
- ความสามารถทางด้านเทคนิค
- ความรู้ในด้านที่เกี่ยวข้องกับตัวงานที่ทำ
- อื่นๆ ระบุ.....

(6) ในความเห็นส่วนตัวของท่าน ท่านเห็นว่ามีมีความจำเป็นหรือไม่ในการจัดให้มีกลุ่มสหภาพแรงงานในบริษัท ?

- ไม่จำเป็น จำเป็น
- อื่นๆ ระบุ.....

(7) กรุณาทำเครื่องหมายในวงเล็บว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่กับข้อความดังต่อไปนี้

- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|---|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | รูปแบบและวิธีการบริหารงานของบริษัทท่าน ในเมืองไทยมีลักษณะเดียวกันกับที่ท่านบริหารงานที่ประเทศญี่ปุ่น | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | การบริหารงานบริษัทนี้ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่เป็นชาวไทย ส่วนใหญ่มักจะเกิดปัญหา และความยากลำบากมากกว่าทำงานร่วมกับชาวญี่ปุ่นด้วยกัน | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | โดยความเป็นจริงแล้ว บุคลากรชาวไทยมีความตั้งใจจริงในการทำงาน ขยัน และรับผิดชอบงาน ฉะนั้นจึงไม่ต้องควบคุมดูแลอย่างเข้มงวดอยู่ตลอดเวลา | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | คนงานชาวไทย กับคนงานชาวญี่ปุ่น มีประสิทธิภาพในการทำงาน | <input type="checkbox"/> |

ที่ไม่แตกต่างกัน

- ในองค์กรของท่าน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยไม่แบ่งแยกเรื่องเชื้อชาติ หรืออื่น ๆ
- บุคลากรชาวไทยมีทัศนคติที่ค้ำประกันถึงส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม
- พนักงานชาวไทย สามารถร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับที่พนักงานชาวญี่ปุ่นร่วมกันทำงาน
- บุคลากรชาวไทย ยังต้องมีการปรับปรุง และพัฒนาตนเองเป็นอย่างมาก เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ท่านสนับสนุนบุคลากรไทย ให้มีความก้าวหน้าในสายงานอย่างเต็มที่ แม้แต่ในตำแหน่งทางการบริหาร
- ควรจัดให้มีระบบให้คำแนะนำแก่ฝ่ายบริหาร
- การตัดสินใจควรมีการตัดสินใจ โดยตลอดทั้งสายงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องรับรู้ และรับผิดชอบร่วมกัน (Ring System)
- ฝ่ายบริหารควรลงไปสัมผัสใกล้ชิดกับคนงานอยู่เสมอ
- ควรให้รายละเอียดและข้อมูลที่เป็นที่จำเป็น เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน และสถานภาพทางธุรกิจของบริษัทแก่คนงาน
- ควรให้หัวหน้าหน่วยต่าง ๆ ได้เข้าขึ้นมาจากงานในสายงานนั้น ๆ

(8) กรุณาให้ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของท่าน เกี่ยวกับวิธีการบริหารงาน หรือเกี่ยวกับบุคลากรชาวไทย เพื่อการทำงาน ร่วมกันด้วยความเข้าใจ และมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

.....

 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

アンケート：工場管理日本人

研究課題

北部工場団地にある日本人が大株主とする工場の経営管理

"The Management in Japanese Majority-Share Holder Factories
in The Northern Industrial Estate"

目的： 1993年度の工場管理について 経営理論と方法、それからある問題か故障のことが取材するため

社名.....
面接受取者（インタビューされた人）.....
位置.....
面接日・時刻.....
面会者.....

チェンマイ大学経営学部大学院生の研究問題である

Copyright © by Chiang Mai University

注意： インタビューから得られたデータは この研究問題のみ勉強・研究とする。
御協力いただいて どうもありがとうございます。

次の問題に 答えてください。 用意しているスペースに書いていただく、または選択の前にある [] の中に "x" というマークをして下さい。

第 1 部： 一般情報

(1) 性別

[] 男性 [] 女性

(2) 年齢 (歳)

[] 30 - 35 [] 36 - 40
 [] 41 - 45 [] 46 - 50
 [] 51 - 55 [] 56 - 60

(3) 教育程度

[] 専門学校卒 [] 学士号
 [] 修士号 [] ほか (記入.....)

(4) 専門

[] 経営学
 [] 工学
 [] 会計学
 [] ほか (記入.....)

(5) 現社に勤める期間

[] 1 - 5 年 [] 6 - 10 年
 [] 11 - 15 年 [] 16 - 20 年
 [] 21 - 25 年 [] 25 年以上

(6) タイにいる予定

[] 1 - 3 年 [] 3 - 5 年
 [] 5 - 10 年 [] ほか (記入.....)

(7) 社員以外に 現社の株も持っていますか。

[] 持っている [] 持っていない

第 2 部： 管理方法

- (1) 現在、ある会社企画とは (何選択も 選べられる)
- 短期間企画 (0 - 1 年)
 - 中等度期間企画 (2 - 5 年)
 - 長期間企画 (5 年以上)
 - ほか (記入.....)
- (2) 現在にある企画は 特別に興味があるのは
- 短期間企画
 - 中等度期間企画
 - 長期間企画
 - ほか (記入.....)
- (3) 会社の企画は どうやって 解決しますか。
- あなたは 解決して、部下に命する。
 - 部下たちは 計画して、上階級に流れて来る。
 - あなたは部下と一緒に 計画する。
 - ほか (記入.....)
- (4) 企画を解決した後、 目的と方法の計画は どうなりますか。
- あなたは 計画してあける。
 - 部下たちは 計画して、方法も 自分で決める。
 - あなたは 部下と一緒に 決める。
 - ほか (記入.....)
- (5) 企画を行っている最中に 変化したことが 改善したことが ありますか。
- ある なし

- (6) (5 番により) 変化した原意は 何だか。
- あなたは 変化したかった。
 - 部下たちは 実行できるため 変化する提案が 出した。
 - ほか (記入.....)
 - ほか (記入.....)
- (7) 現社の組合構造の特性について
- 機能(function)に向いている構造
 - 製品(product)に向いている構造
 - 地理的などによって地方(territory)に向いている構造
 - 御客(customer)に向いている構造
 - ほか (記入.....)
- (8) 各課によって どちらが大事として 決めますか。
(3個を選ばれ、順番も 記入して下さい)
- 製造課
 - マーケティング課
 - 計算課
 - 人事課
 - 研究・開発課
 - ほか (記入.....)
- (9) 会社の決定系統(System of Decision Making)について
普通の場合 どのような方法を使いますか。
- あなたが決めて、命令する。
 - 部下から問題を解決する意見・実行計画を立てて
認可を頼んで来る。
 - 上記の両方を使います。
 - ほか (記入.....)
- (10) 各幹部に どのぐらい 決定力と責任感が ありますか。
- 高度
 - 中等度
 - 低度
 - ほか (記入.....)

- (11) 部下が 会社の目標を知らせる方法について
- 個人に説明する。
 - 集会で説明する。
 - パンフレットで説明する。
 - ポスター・ビラ告知
 - ほか（記入.....）
- (12) 部下から逆通信について 大部分はどんな方法を使いますか。
- 直接に報告すること（face to face）
 - レポートで報告すること（paper to paper）
- (13) 目的に着く仕事の監督と精査について どんな方法を使いますか。
- 決まった標準的な仕事と比べる。
 - 標準な仕事はないけれども、仕事の目標で監督する。
 - 上記の標準と目的で監督する。
 - ほか（記入.....）
- (14) 仕事の監督と精査方法について
（3つとも選らばれ、順番も記入して下さい）
- 実行する前に監督・説明する。
 - 実行する最中に監督する。
 - 実行した後に精査する。
 - ほか（記入.....）
- (15) 部下の仕事の内容・結果の情報について
- 個人で話すかけること
 - レポートを提出
 - 集会・会議で演出
 - ほか（記入.....）
- (16) 詳しく問題を解決するため 社員に用意する本質資料情報系統
（Information system）について
- ある
 - なし

- (17) (16 番より なしと答えた場合) なぜそういう系統がないですか。
- 経営に効果なく、情報は必要ではない。
 - 会社の秘密を守るため
 - 情報は現社の政策ではない。
 - ほか (記入.....)
- (18) 工場内 あるいは事務室内に検討歩について
- する
 - せず
- (19) (18番より) どのぐらい頻度が しますか。
- 毎日
 - 週 1 回
 - 2 週 1 回
 - 3 週 1 回
 - 月 1 回
 - ほか (記入.....)
- (20) 外国で立っている日本会社としている、仲良くやって行くため どのような技術・方法で タイ職員たちに教えますか。
- (3個も選ばれ、順番も記入して下さい)
- 何回も職員と集会をして 会社の目標を説明すること
 - 提案・助言報告を作って、品質規制詳言も説明すること
 - 製作を増えるため、仕事が軽決にできること
 - レクリエーション・遊園地を健てること
 - 社内情報・知職サービスを作ること
 - ほか (記入.....)
- (21) 個人的説得について
- (3個も選ばれ、順番も記入して下さい)
- 目標に向かって、仕事を命令
 - 社員が 個人で仕事の記載を決めること
 - 話しかけて 仕事の進行を検討すること
 - ほか (記入.....)

(22) 全社員で使う組合的説得について

(3個も選ばれ、順番も記入して下さい)

- 将来の計画の希望があること
- 協会に計画を立てること
- 個人的に連絡できること
- チームワークに評価する、報酬すること
- お互いに信用できること
- ほか (記入.....)

(23) 募集する時、どんな資格が検討しますか。

(3個も選ばれ、順番も記入して下さい)

- 身分・家庭
- 教育程度
- 人格
- 考え方・見解が 会社の理論と同じ
- 特別能力
- ほか (記入.....)

(24) 位置の昇進する時・成功を決める時について どんな資格が検討しますか。

(3個も選ばれ、順番も記入して下さい)

- 頓知・知能
- チームワークに向ける
- 機嫌がしっかり
- 学職能力
- 記載した成功事
- 前任順位
- ほか (記入.....)

- (25) 社会の人事発達方法について
(何個も選ばれ、順番も記入して下さい)
- 社員教育
 - 外国で実習
 - 学問・職業のセミナー
 - 進学奨励
 - 職業会の会員になると奨励
 - ほか (記入.....)
- (26) 会社では SPCD (Systematic Programs for Career Development) という教育
(職業発達系統的学習計画) が ありますか。
- ある
 - なし
- (27) 会社の就職政策について
- 短期間
 - 長期間
 - 一生
 - ほか (記入.....)
- (28) 職員の位置昇進・成功検討について
- 早めに決める (1 - 3 年)
 - 中間的に決める (4 - 9 年)
 - ゆっくり決める (10 -15 年)
 - ほか (記入.....)
- (29) 会社の募集について
- 専門職に向き
 - 専門との関係なし
 - 専門も評価するが 大事な資格ではない
 - ほか (記入.....)
- (30) 社内の仕事を決定方法について
- 個人的、自分で 決める。
 - チームワークで 決める。
 - 職員と管理人は 一緒に 決めて、責任が半分づつ撮る。
 - ほか (記入.....)

- (31) 社内の責任を撮る形
[] 個人的
[] チームワークで
[] ほか (記入.....)
- (32) 社内の仕事支配について
[] ある規則で厳しく支配すること
[] お互いに信用と道德基準で厳しくない支配すること
[] 上記の両方形を使う
[] ほか (記入.....)
- (33) 製造課内に製造全段を習うため、職員が各位置に渡すことがありますか。
[] ある [] なし
- (34) 現社には 製品研究・発達課 (Research and Develop) が ありますか。
[] ある [] なし
- (35) 現社には 検査官 (Inspector) が いますか。
[] いる [] いない
- (36) 現社に 「QC」と言う品質検査政策が ありますか。
[] ある [] なし
- (37) (36 番より) 会社のQCは どのぐらい程度に 成功となりますか。
[] 高度 [] 中等度
[] 低度 [] 失敗した
[] ほか (記入.....)

第 3 部： 管理の考え

- (1) あなたの経営理論は 何ですか。
- 組合は個人的なものと非常置である。
 管理人は会社の主である。
 - 組合は全社員のものと同置である。
 会社は職業管理人で経営する。
 - ほか（記入.....）
- (2) 経営の目標について
- 会社の増大
 - 最大利益（株主の配当金）
 - 拡市場占有率
 - ほか（記入.....）
- (3) 経営管理について 最高効果になろうと原意は なんとお思いますか。
- 技術
 - 人事
 - 仕事の内容をいつも自分で勉強して発達する
 - ほか（記入.....）
- (4) 会社管理として 社員からどんな資格が ほしいですか。
（3個も選ばれ、順番も記入して下さい）
- 仕事を頑張る
 - 会社に 正直・忠実する
 - 勤勉・我慢
 - 教育能力・労働能力の発達希望感
 - ほか（記入.....）

(5) 幹部長（タイ人）の必要資格について

(3個も選ばれ、順番も記入して下さい)

- 自分の組が作れること
 社員の団結を合わせられること
 社員の気力・説得力が増えられること
 技術能力があること
 職務を理解できること
 ほか（記入.....）

(6) 個人的で、会社は 労働組合が必要であるか。

- はい
 いいえ
 ほか（記入.....）

(7) 下にある要点について、同意するか しないかと 記入して下さい。

する せず

- 現社の管理は 日本にある会社と同じである。
 現社の管理は タイ職員が多いから 日本人とやっていくより なかなかうまくいかなくて よく問題が起こって来る。
 タイ人は 本心に仕事をまじめにして、責任感も高くもっているのだから 厳しく支配は 不必要である。
 労働社として タイ人と日本人 同じ能率がある。
 社内には 人類差別がなくて なかよく営業している。
 タイ職員は 個人的考えが 強い。
 タイ職員は 日本職員と同じように グループに協力して 能率が高いチームワークが できる。
 タイ職員は 能率が高いため もっと改善・発達しなければならぬとおもっている。
 タイ職員の仕事に 進歩することを 奨励し、管理位置もいけると おもっている。
 管理相談方式も 必要である。

- する せず
- 会社の企画決定する時 関連がある部・課は
全協力(Ring System)して ほしい。
- 管理部は 職員と労働者から 離れないで なかよく
しているとよいである。
- 職員・労働者に 会社の状態・営業について 必要な記載
・情報を 報告するとよいである。
- 部長は 直接に部下から段階に上がって来る。

第 4 部： 経営の問題と故障

(1) 下記にある経営管理について 大事順番を記入して下さい。

- 計画・企画作問題
- 組合構造問題
- 命令・人事の問題
- 協力の問題
- 仕事についていく支配の問題

(2) 各経営管理の問題について 起こったことを書いて下さい。

(何個も答えられる)

計画・企画作問題

実行になると何度も繰り返して、
結局遅くなっている。

職員管理についての前企画は
あまりよくない。

ほか (記入.....)

組合処理問題

- [] 組合構造がよくないで仕事は重ねる。
- [] 職員はチームワークすることができないと
グループで仕事をするのもあまり好きではない
(Non - Groupism)。
- [] 職員組は 厳しくてなかなか変化できない
(Non - flexibility in Staffing)。
- [] ほか (記入.....)

命令・人事の問題

- [] 口語の問題で 日本人管理とタイ職員は
お互いに理解できない。
- [] 職員はチームワークすることができないと
グループで仕事をするのもあまり好きではない
(Non - Groupism)。
- [] 職員は自分の仕事について 正しくないの考えが
持っているから 有効な営業にならない。
- [] 位置にとって 適当な人があまりにも見つからない。
- [] 職員は仕事に あまり頑張らないで我慢も少ないから、
人事発達はなかなか成功しないで時間もたくさんかかる。
- [] 引退率が 高い(High rate of Turnover)。
- [] 労働長・技師が 不足である。
- [] ほか (記入.....)

協力の問題

- [] 共目標がない(Non - Harmonious Objective)から、
職員は仕事に熱心・目指さない。
- [] タイ職員は 日本人の部長・管理人を認めない。
- [] 職員は変化の反抗が高い(High Resistance to Change)
- [] 職員は頼むことが多すぎる(High Labor Disputes)
- [] 職員は会社に関心を持っていない(Non - Wholistic Concern)。
- [] 社会・文化の差別は 管理の問題になっている。
- [] ほか (記入.....)

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายศิริ ศิริคำ
วัน เดือน ปี เกิด	16 ตุลาคม 2505
ภูมิลำเนา	จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	- มัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย โรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย จังหวัดขอนแก่น - ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์ สาขาโยธา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 2529 - 2536	- ผจก. ห้างหุ้นส่วนจำกัด เจริญวิศวกรรม ขอนแก่น - ผจก. สำนักงาน Housing Design ขอนแก่น - วิศวกรฝ่ายออกแบบโครงการ บ. โควู้ยู่อะเซ็นเตอร์ จำกัด ขอนแก่น - วิศวกรฝ่ายออกแบบโครงการ บ. เจริญทาวน์เวอร์ จำกัด ขอนแก่น - วิศวกรโครงการ บ. เมย์เซย์ไทยแลนด์ จำกัด กรุงเทพฯ - วิศวกรโครงการ บ. แปซิฟิกเอเซีย คอนซัลแทนท์ จำกัด เชียงใหม่
ปัจจุบัน	- ผู้จัดการฝ่ายบริหาร หจก. ชาตรีเจริญศรี เชียงใหม่