

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การสรุปผลการวิจัย เรื่อง ทักษะคิดของพนักงานไทยที่มีต่อภาพลักษณ์องค์กรของบริษัทข้ามชาติจากประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย กรณีศึกษา บริษัทข้ามชาติจากประเทศญี่ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงลักษณะภาพลักษณ์องค์กรของบริษัทข้ามชาติจากประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทยและทัศนคติของคนไทยที่มีต่อการการทำงานในบริษัทข้ามชาติจากประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยคำถาม ประเภทกำหนดคำตอบให้ ประเภทตอบได้อย่างเสรี และประเภทประมาณค่า (Likert Scale) เนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อภาพลักษณ์องค์กรของบริษัทข้ามชาติจากประเทศญี่ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี และ ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสาร เอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับลักษณะ ภาพลักษณ์องค์กร ทักษะคิด และข้อมูลที่ได้จากการส่งแบบสอบถามให้พนักงานทุกระดับชั้นที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติจากประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย จำนวน 400 คน และได้รับแบบสอบถามคืนมา 387 คน คิดเป็น 97เปอร์เซ็นต์

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ(Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าไคสแควร์ (Chi-square)

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Demographics Data)

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 387 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิง มีจำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 และเพศชาย มีจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีจำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 ผู้ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 และผู้ที่มีอายุระหว่าง 46-55 ปี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 รองลงมา มีรายได้ระหว่าง 15,001-35,000 บาท มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 มีรายได้ระหว่าง 35,001-45,000 บาท มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 มีรายได้มากกว่า 75,000 บาท มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 และมีรายได้ระหว่าง 55,001-75,000 บาท มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมา การศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 การศึกษาระดับอนุปริญญา มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 การศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 และการศึกษาระดับปริญญาเอก มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จ อยู่ระหว่าง 2-5 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 รองลงมาน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 อยู่ระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 มากกว่า 15 ปี มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และอยู่ระหว่าง 11-15 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งอยู่ในระดับพนักงานจำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 74.4 รองลงมา ระดับหัวหน้าหน่วยงาน มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ผู้บริหารระดับกลาง มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ผู้บริหารระดับสูง มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 และอื่นๆ มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

5.1.2 ทศนคติของพนักงานที่มีต่อ ภาพลักษณ์ของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย (Corporate Image of MNCs in Thailand)

ทศนคติของพนักงานไทยที่มีต่อภาพลักษณ์องค์กรของบริษัทข้ามชาติจากประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย (Corporate Image of MNCs in Thailand) สามารถแบ่งออกเป็น 6 ด้านต่างๆ ได้แก่ ด้าน

ลักษณะของธุรกิจ ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ ด้านลักษณะการเงิน
ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ระดับความสำคัญของทัศนคติของพนักงานไทยในด้านต่างๆที่จำแนกเป็น 6 ด้านข้างต้น โดย
ภาพรวมทัศนคติของพนักงานที่มีต่อภาพลักษณ์องค์กรของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย
ทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ **ด้านลักษณะทางธุรกิจ** พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากต่อการที่บริษัทเป็นผู้ผลิต
สินค้าที่มีคุณภาพ **ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ** พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากกับการที่บริษัท
มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน **ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ** พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด
กับการที่บริษัทมีการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสูงสุด **ด้านการบริหารการเงิน** พนักงานให้ความสำคัญใน
ระดับเกี่ยวกับการถือผลกำไรเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายบริษัท และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง
คือการที่บริษัทมีระบบการเงินที่ดี **ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์** พนักงานให้ความสำคัญในระดับ
มากในเรื่องการที่บริษัทรับพนักงานที่มีพื้นฐานการศึกษาที่ดี และให้ความสำคัญในระดับปานกลางคือ
บริษัทให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมในทุกระดับชั้น ส่วน **ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม** พนักงานให้
ความสำคัญในระดับมาก คือ มีการจัดโครงการภายในองค์กรเพื่อช่วยเหลือสังคมอย่างต่อเนื่อง และให้
ความสำคัญในระดับปานกลาง คือ บริษัทให้ความสำคัญกับสังคมไทยทุกด้าน

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานไทย ได้แก่
เพศ อายุ รายได้ การศึกษา ประสบการณ์ และตำแหน่ง ที่มีต่อภาพลักษณ์องค์กรของบริษัทข้ามชาติ
จากประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของธุรกิจ ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ
ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ ด้านลักษณะการเงิน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านความ
รับผิดชอบต่อสังคม

ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของเพศ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานในองค์กรข้ามชาติจาก
ประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทยทั้ง 6 ด้าน พบว่า เพศและอายุไม่มีความสัมพันธ์ต่อ ด้านลักษณะของ
ธุรกิจ ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ ด้านลักษณะการเงิน และ ด้าน
ความรับผิดชอบต่อสังคม

ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของรายได้ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานในองค์กรข้ามชาติจากประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย ทั้ง 6 ด้าน พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ต่อด้านลักษณะของธุรกิจ มีความสัมพันธ์กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 รายได้มีความสัมพันธ์ต่อด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และรายได้มีความสัมพันธ์ต่อ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และพบว่ารายได้ไม่มีความสัมพันธ์ต่อ ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ และด้านลักษณะการเงิน

ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของระดับการศึกษา ที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานในองค์กรข้ามชาติ จากประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ต่อ ด้านลักษณะของ ธุรกิจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ต่อ ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ต่อด้านคุณภาพสินค้าและบริการ ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ .01ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ต่อด้านลักษณะการเงิน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ต่อด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของประสบการณ์ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานในองค์กรข้ามชาติ จากประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย ทั้ง 6 ด้านลักษณะของธุรกิจ พบว่า ประสบการณ์มีความสัมพันธ์ต่อ ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ประสบการณ์มีความสัมพันธ์ต่อด้านการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และประสบการณ์มีความสัมพันธ์ต่อด้านความ รับผิดชอบต่อสังคม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และพบว่า ประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์ต่อด้าน ลักษณะของธุรกิจ ไม่มีความสัมพันธ์กัน ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ และด้านลักษณะการเงิน

ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของตำแหน่ง ที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานในองค์กรข้ามชาติจากประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทยทั้ง 6 ด้านลักษณะของธุรกิจ พบว่า ตำแหน่งมีความสัมพันธ์ต่อด้านลักษณะของธุรกิจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ตำแหน่งมีความสัมพันธ์ต่อด้านคุณภาพการบริหารจัดการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ตำแหน่งมีความสัมพันธ์ต่อด้านคุณภาพสินค้าและบริการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และตำแหน่งมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ระดับ

นัยสำคัญทางสถิติ .05 และพบว่า ตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์ต่อด้านลักษณะการเงิน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

5.2 อภิปรายผล

ผลสรุปของการวิเคราะห์ทัศนคติของพนักงานไทยที่สัมพันธ์ต่อภาพลักษณ์องค์กรของบริษัทข้ามชาติจากประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย โดยใช้กรณีศึกษาของบริษัทข้ามชาติจากประเทศญี่ปุ่น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี นั้นสามารถนำผลการศึกษาในประเด็นสำคัญต่างเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานไทยที่มีต่อภาพลักษณ์องค์กรของบริษัทข้ามชาติจากประเทศญี่ปุ่นที่ดำเนินธุรกิจในประเทศไทยซึ่งมีผลต่อการทำงานของพนักงานไทย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตามประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

พนักงานไทยมีทัศนคติต่อภาพลักษณ์องค์กรของบริษัทข้ามชาติจากประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย ทั้ง 6 ด้านดังนี้ โดยพนักงานไทยให้ความสำคัญตามลำดับดังนี้ อันดับแรก ด้านการบริหารการเงิน (Financial Management) รองลงมา ลักษณะทางธุรกิจ (Business Characteristic) ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ (Quality of Product and Service) ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ (Management Style) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานไทย ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ การศึกษา ประสบการณ์ และตำแหน่ง ที่มีต่อภาพลักษณ์องค์กรของบริษัทข้ามชาติจากประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของธุรกิจ ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ ด้านลักษณะการเงิน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนี้ เพศและอายุไม่มีความสัมพันธ์ต่อ ด้านลักษณะของธุรกิจ ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ ด้านลักษณะการเงิน และ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม รายได้มีความสัมพันธ์ต่อ ด้านลักษณะของธุรกิจ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรายได้ไม่มีความสัมพันธ์ต่อ ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ ด้านคุณภาพสินค้าและ

บริการ และด้านลักษณะการเงิน ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทุกด้านต่อ ด้านลักษณะของธุรกิจ ด้านคุณภาพการบริหารจัดการด้านคุณภาพสินค้าและบริการ ด้านลักษณะการเงิน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม **ประสบการณ์**มีความสัมพันธ์ต่อด้านคุณภาพการบริหารจัดการ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยพบว่าประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์ต่อด้านลักษณะของธุรกิจ ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ และด้านลักษณะการเงิน และ **ตำแหน่ง**มีความสัมพันธ์ต่อด้านลักษณะของธุรกิจ ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยพบว่า ตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์ต่อด้านลักษณะการเงิน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาถึงทัศนคติของพนักงานไทยที่มีต่อภาพลักษณ์องค์กรของบริษัทข้ามชาติจากประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย นั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อภาพลักษณ์องค์กรของบริษัทข้ามชาติจากประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย ในด้านต่างๆ ได้แก่ ลักษณะธุรกิจ ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านลักษณะการเงิน ด้านคุณภาพของสินค้าและบริการ และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานไทยให้ความสำคัญมากตามลำดับคือ ด้านการบริหารการเงิน (Financial Management) รองลงมา ลักษณะทางธุรกิจ (Business Characteristic) ด้านคุณภาพสินค้าและบริการ (Quality of Product and Service) ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ (Management Style) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับมิ-ซัง โอห์ โดยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคนกับภาพลักษณ์ขององค์กรข้ามชาติจากประเทศที่เข้ามาลงทุนมีผลในเชิงบวก อีกทั้งยังส่งผลถึงผลในเชิงบวกของความคุ้นเคยต่อสาขาของบริษัทข้ามชาติ ซึ่งบริษัทข้ามชาติจาก

ประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทยสามารถใช้ประเด็นด้านต่างๆเหล่านี้มาสร้างทัศนคติเชิงบวกเพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานไทยเข้ามาทำงานในองค์กรและสามารถทำงานในองค์กรได้ในระยะยาวต่อไปนั้น ต้องมีการจัดการด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้พนักงานได้มีการพัฒนาความก้าวหน้าซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอัญชลี สงวนศักดิ์ ในรายงานการค้นคว้าวิจัยอิสระเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรญี่ปุ่นกรณีศึกษา บริษัท โซนี่โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ลักษณะการวิจัยควรใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพราะการศึกษาด้านทัศนคติ ซึ่งเป็นความรู้สึกรู้สึกของมนุษย์นั้นเป็นเรื่องซับซ้อน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้คำตอบที่สมบูรณ์เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและพนักงานในบริษัทข้ามชาติจากประเทศญี่ปุ่นและประเทศอื่นๆในประเทศไทยต่อไป