

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารกับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารและการปฏิบัติงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติ : เปรียบเทียบระหว่างญี่ปุ่นและอเมริกัน โดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจจากพนักงานไทยที่ทำงานภายในบริษัทญี่ปุ่นและอเมริกันในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 929 คน ประกอบด้วยพนักงานไทยจากบริษัทญี่ปุ่นจำนวน 492 คน และพนักงานไทยจากบริษัทอเมริกันจำนวน 437 คน สามารถนำมาสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยแสดงผลเป็นร้อยละ และค่าเฉลี่ย

- 1.1 องค์ประกอบทางสังคม คือ เพศ ระดับตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับรายได้
- 1.2 ช่องทางของข้อมูลข่าวสารที่พนักงานได้รับจากบริษัท ลักษณะสิ่งงานของผู้บังคับบัญชา วิธีสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา
- 1.3 การที่บริษัทส่งเสริมให้พนักงานไปเข้ารับการอบรมและสัมมนา และการประชุมร่วมกัน ระหว่างพนักงานภายในหน่วยงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติ

- 2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร ระหว่างรูปแบบการสื่อสารและความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของพนักงานไทยทั้งในบริษัทญี่ปุ่นและอเมริกัน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment
- 2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร ระหว่างความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไทยทั้งในบริษัทญี่ปุ่นและอเมริกัน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment
- 2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ทดสอบความแตกต่างระหว่างรูปแบบการสื่อสารภายในบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกัน โดยการใช้ t-test แบบ Independent Samples
- 2.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ทดสอบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการสื่อสารและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทญี่ปุ่นกับบริษัทอเมริกัน โดยการใช้ t-test แบบ Independent Samples

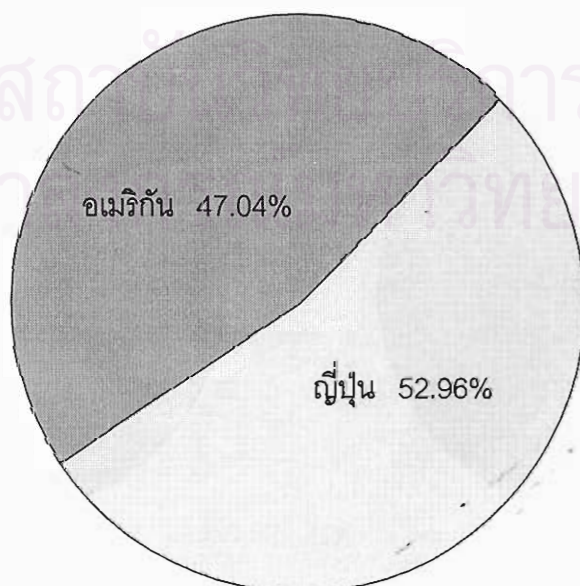
ตอนที่ 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยแสดงผลเป็นร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทของบริษัท	ญี่ปุ่น	อเมริกัน	รวม
จำนวนพนักงานไทย (คน)	492	437	929
จำนวนพนักงานไทย (ร้อยละ)	52.96	47.04	100.00

จากตารางเปรียบเทียบจำนวนระหว่างกลุ่มตัวอย่างของพนักงานไทยในบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกัน พบว่า มีพนักงานไทยในบริษัทญี่ปุ่นร้อยละ 52.96 และพนักงานไทยในบริษัทอเมริกันร้อยละ 47.04 ทั้งนี้เนื่องจากสัดส่วนของบริษัทญี่ปุ่นที่ประกอบกิจการในประเทศไทยมีจำนวนมากกว่าบริษัทอเมริกัน

เปรียบเทียบจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานไทยในบริษัทญี่ปุ่นและอเมริกัน

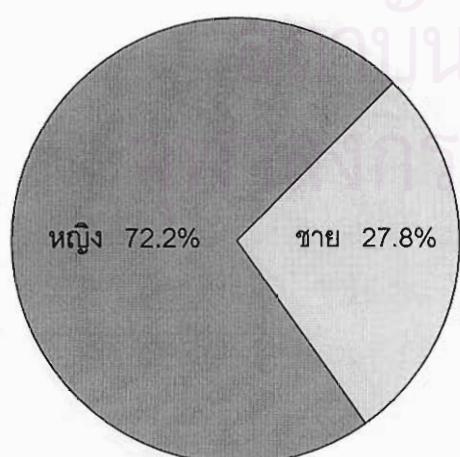


ตารางที่ 2 เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

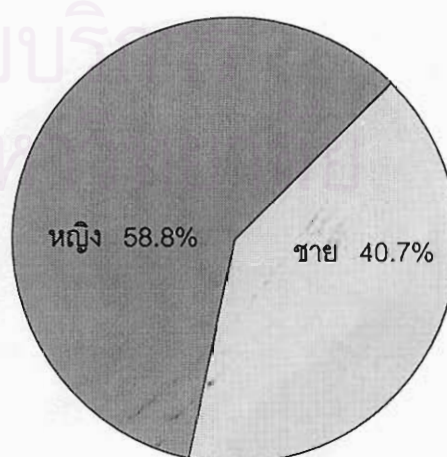
เพศ	ญี่ปุ่น		อเมริกัน		รวม	
	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ
ชาย	137	27.8	178	40.7	315	33.9
หญิง	355	72.2	257	58.8	612	65.9
ไม่ระบุ	-	-	2	0.5	2	0.2
รวม	492	100.0	437	100.0	929	100.0

- พบว่าพนักงานจากบริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 72.2 และเป็นเพศชายร้อยละ 27.8
- ส่วนพนักงานจากบริษัทอเมริกันส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 58.8 เป็นเพศชายร้อยละ 40.7 และที่ไม่ระบุเพศร้อยละ 0.5
- เฉลี่ยแล้วพนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงทั้งหมดร้อยละ 65.9 เพศชายทั้งหมดร้อยละ 33.9 และที่ไม่ระบุเพศทั้งหมดร้อยละ 0.2

เปรียบเทียบจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ



ญี่ปุ่น



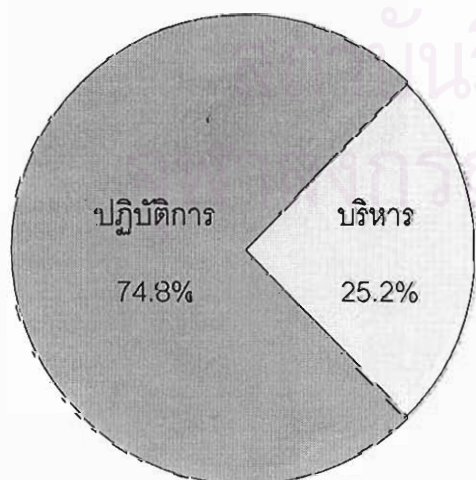
อเมริกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง

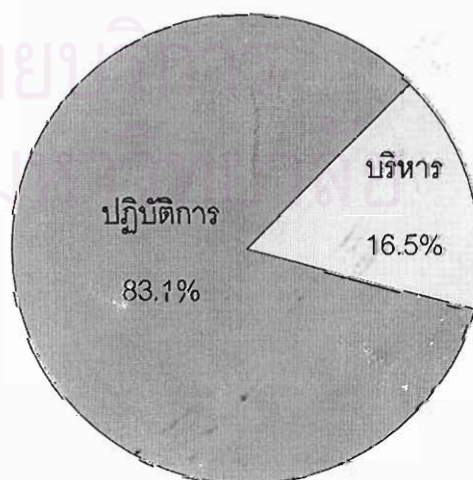
ระดับ ตำแหน่ง	ญี่ปุ่น		อเมริกัน		รวม	
	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ
ระดับบริหาร	124	25.2	72	16.5	196	21.1
ระดับปฏิบัติการ	368	74.8	363	83.1	731	78.7
ไม่ระบุ	-	-	2	0.5	2	0.2
รวม	492	100.0	437	100.0	929	100.0

- พบว่าพนักงานจากบริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการร้อยละ 74.8 และเป็นพนักงานระดับบริหารร้อยละ 25.2
- ส่วนพนักงานจากบริษัทอเมริกัน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 83.1 พนักงานระดับบริหาร ร้อยละ 16.5 และที่ไม่ระบุระดับตำแหน่งร้อยละ 0.5
- เฉลี่ยแล้วส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมด ร้อยละ 78.7 พนักงานระดับบริหารทั้งหมด ร้อยละ 21.1 และไม่ระบุตำแหน่งทั้งหมด ร้อยละ 0.2

เปรียบเทียบจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง



ญี่ปุ่น



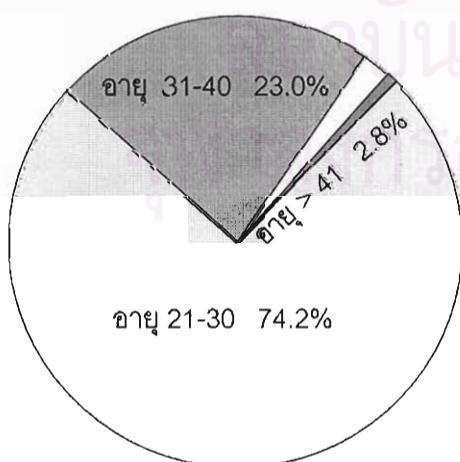
อเมริกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

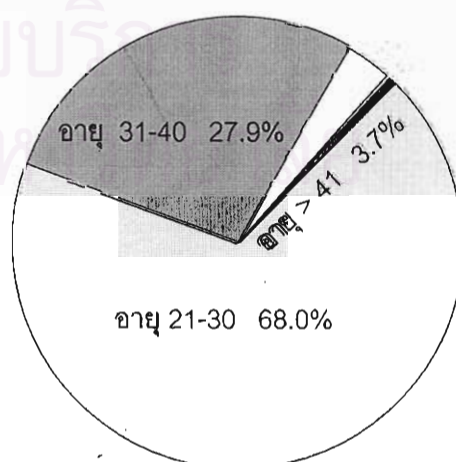
อายุ	ญี่ปุ่น		อเมริกัน		รวม	
	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ
20-30	365	74.2	297	68.0	662	71.3
31-40	113	23.0	122	27.9	235	25.3
41-50	10	2.0	14	3.2	24	2.6
50 ปีขึ้นไป	4	0.8	2	0.5	6	0.7
ไม่ระบุ	-	-	2	0.5	2	0.2
รวม	492	100.0	437	100.0	929	100.0

- พบว่าพนักงานจากบริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 74.2 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 23.0
- ส่วนพนักงานจากบริษัทอเมริกันส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 68.0 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 27.9
- เฉลี่ยแล้วพนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 71.3 รองลงมามีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 25.3

เปรียบเทียบจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ



ญี่ปุ่น



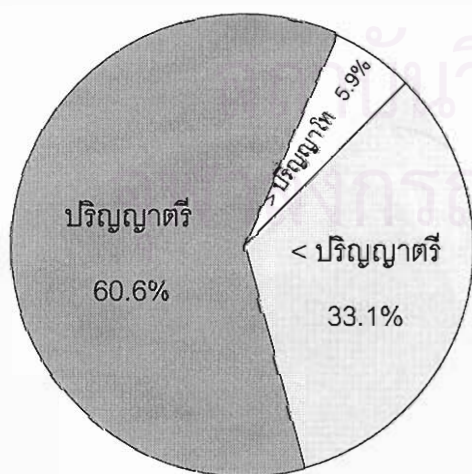
อเมริกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

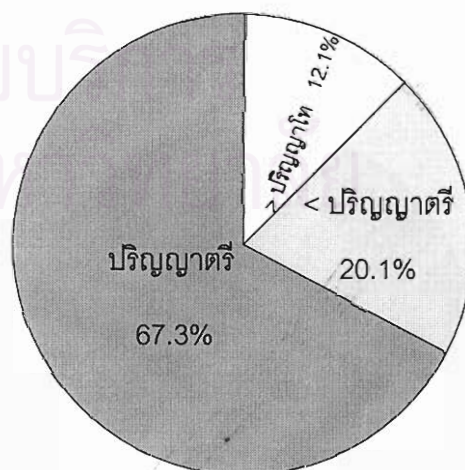
ระดับการศึกษา	ญี่ปุ่น		อเมริกัน		รวม	
	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	163	33.1	88	20.1	251	27.0
ปริญญาตรี	298	60.6	294	67.3	592	63.7
ปริญญาโทขึ้นไป	29	5.9	53	12.1	82	8.8
ไม่ระบุ	2	0.5	2	0.5	4	1.0
รวม	492	100.0	437	100.0	929	100.0

- พบว่าพนักงานบริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่ มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 60.6 รองลงมา มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 33.1
- ส่วนพนักงานบริษัทอเมริกันส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67.3 รองลงมา มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 20.1
- เฉลี่ยแล้วพนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67.7 รองลงมา มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 27.0

เปรียบเทียบจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา



ญี่ปุ่น



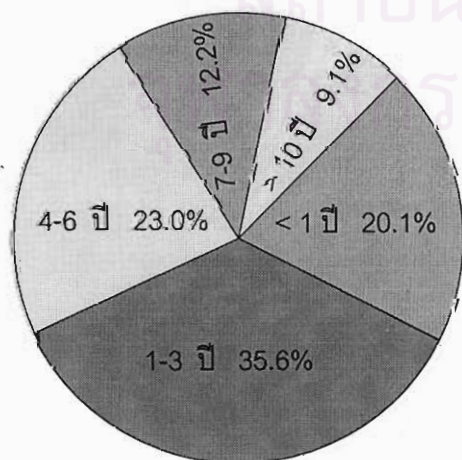
อเมริกัน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน

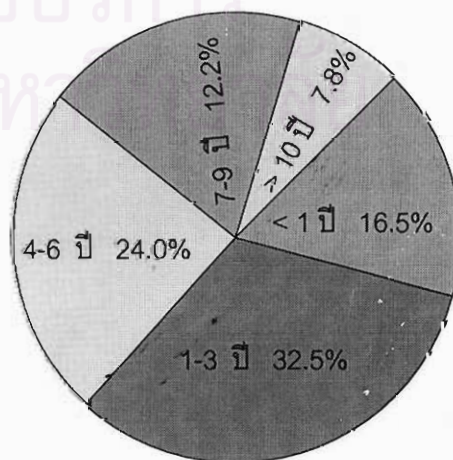
อายุการทำงาน	ญี่ปุ่น		อเมริกัน		รวม	
	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	99	20.1	72	16.5	171	18.4
ระหว่าง 1-3 ปี	175	35.6	142	32.5	317	34.1
ระหว่าง 4-6 ปี	113	23.0	105	24.0	218	23.5
ระหว่าง 7-9 ปี	60	12.2	82	18.8	142	15.3
10 ปีขึ้นไป	45	9.1	34	7.8	6	8.5
ไม่ระบุ	-	-	2	0.5	2	0.2
รวม	492	100.0	437	100.0	929	100.0

- พบว่าพนักงานจากบริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่มีอายุการทำงานกับบริษัทระหว่าง 1-3 ปี ร้อยละ 35.6 รองลงมาคืออายุการทำงานระหว่าง 4-6 ปี ร้อยละ 23.0
- ส่วนพนักงานจากบริษัทอเมริกันส่วนใหญ่มีอายุการทำงานกับบริษัทระหว่าง 1-3 ปี ร้อยละ 32.5 รองลงมาคืออายุการทำงานระหว่าง 4-6 ปี ร้อยละ 24.0
- เฉลี่ยแล้วพนักงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงานกับบริษัทระหว่าง 1-3 ปี ร้อยละ 34.1 รองลงมาคืออายุการทำงานระหว่าง 4-6 ปี ร้อยละ 23.5

เปรียบเทียบจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน



ญี่ปุ่น



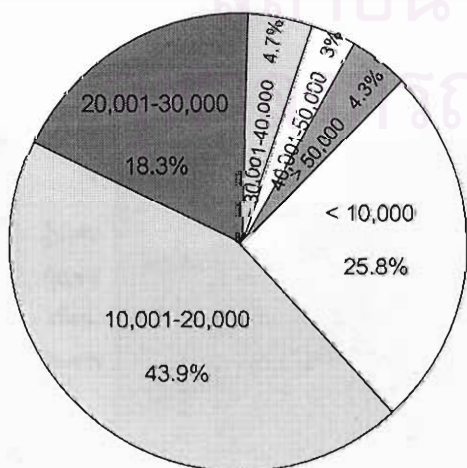
อเมริกัน

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับเงินเดือน

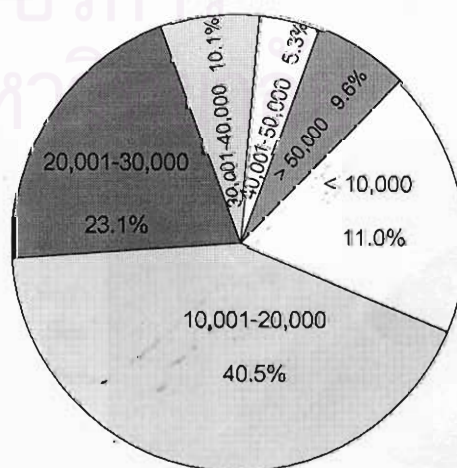
อายุ การทำงาน	ญี่ปุ่น		อเมริกัน		รวม	
	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	127	25.8	48	11.0	175	18.8
10,001 - 20,000 บาท	216	43.9	177	40.5	393	42.3
20,001 - 30,000 บาท	90	18.3	101	23.1	191	20.6
30,001 - 40,000 บาท	23	4.7	44	10.1	67	7.2
40,001 - 50,000 บาท	15	3.0	23	5.3	38	4.1
50,000 บาท ขึ้นไป	21	4.3	42	9.6	63	6.8
ไม่ระบุ	-	-	2	0.5	2	0.2
รวม	492	100.0	437	100.0	929	100.0

- พบว่าพนักงานจากบริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 43.9 รองลงมามีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 25.8
- ส่วนพนักงานจากบริษัทอเมริกันส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 40.5 รองลงมามีระดับเงินเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 23.1
- เฉลี่ยแล้วพนักงานส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 42.3 รองลงมามีระดับเงินเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 20.6

เปรียบเทียบจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับเงินเดือน



ญี่ปุ่น



อเมริกัน

ตอนที่ 1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยแสดงผลเป็นร้อยละ และค่าเฉลี่ย

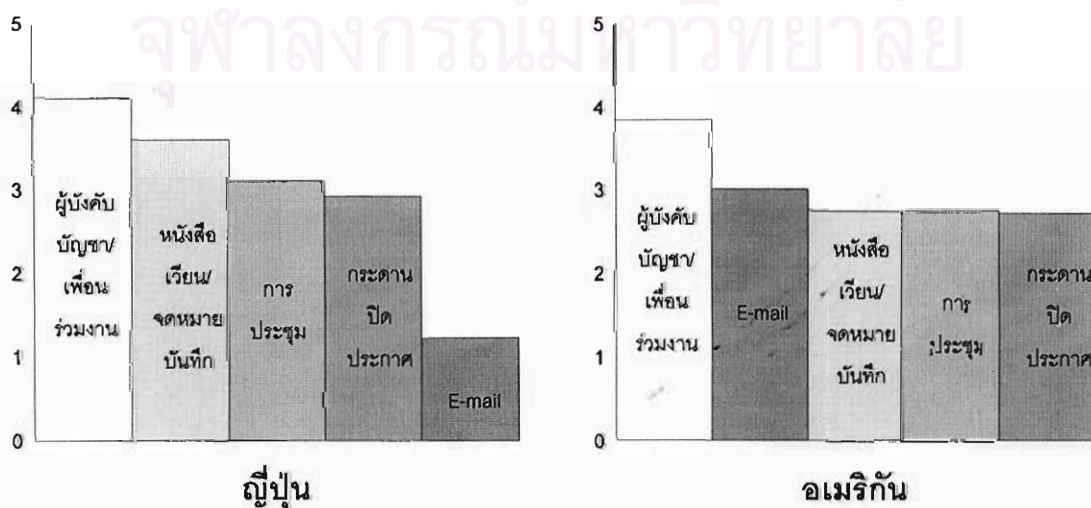
ตารางที่ 8 แสดงการจัดลำดับเปรียบเทียบเกี่ยวกับช่องทางข่าวสารที่ได้รับจากบริษัท

ช่องทางข่าวสารที่ได้รับจากบริษัท	ญี่ปุ่น		อเมริกัน	
	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	4.11	1	3.85
หนังสือเวียนและจดหมายบันทึก	2	3.61	3	2.75
การประชุม	3	3.11	4	2.74
กระดานปิดประกาศ	4	2.92	5	2.71
E-mail	5	1.22	2	3.00

จากตารางที่ 8 เมื่อวิเคราะห์ลำดับช่องทางการสื่อสารที่ได้รับ ปรากฏว่า ช่องทางข่าวสารที่พนักงานไทยในบริษัทญี่ปุ่นได้รับบ่อยครั้งที่สุด อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ หนังสือเวียนและจดหมายบันทึก การประชุม กระดานปิดประกาศ และ E-mail ตามลำดับ

สำหรับช่องทางข่าวสาร ที่พนักงานในบริษัทอเมริกันได้รับบ่อยครั้งที่สุด ปรากฏว่า อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เช่นเดียวกับบริษัทญี่ปุ่น แต่มีช่องทางข่าวสารในอันดับรองลงมาที่แตกต่าง คือ E-mail หนังสือเวียนและจดหมายบันทึก การประชุม และกระดานปิดประกาศ

เปรียบเทียบช่องทางข่าวสารที่ได้รับระหว่างบริษัทญี่ปุ่นและอเมริกัน



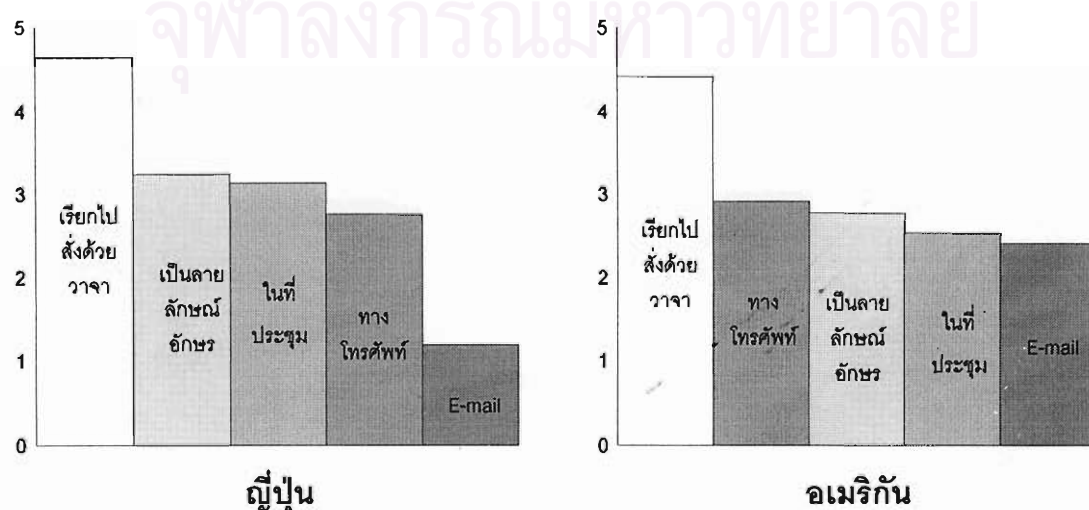
ตารางที่ 9 แสดงการจัดลำดับเปรียบเทียบเกี่ยวกับลักษณะการสั่งงานของผู้บังคับบัญชา

ลักษณะการสั่งงาน ของผู้บังคับบัญชา	ญี่ปุ่น		อเมริกัน	
	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย
เรียกไปสั่งงานด้วยวาจา	1	4.64	1	4.41
สั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร	2	3.24	3	2.77
สั่งงานในที่ประชุม	3	3.14	4	2.53
สั่งงานทางโทรศัพท์	4	2.75	2	2.91
สั่งงานโดยใช้ E-mail	5	1.19	5	2.41

จากตารางที่ 9 เมื่อวิเคราะห์ลำดับลักษณะการสั่งงานของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานไทยในบริษัทญี่ปุ่น ปรากฏว่า ลักษณะการสั่งงานของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติบ่อยครั้งที่สุด อันดับแรก คือ เรียกไปสั่งงานด้วยวาจา อันดับรองลงมาคือ สั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร สั่งงานในที่ประชุม สั่งงานทางโทรศัพท์ และสั่งงานโดยใช้ E-mail ตามลำดับ

สำหรับลักษณะการสั่งงานของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานไทยในบริษัทอเมริกัน ที่ปฏิบัติบ่อยครั้งที่สุด อันดับแรก คือ เรียกไปสั่งงานด้วยวาจา เช่นเดียวกับบริษัทญี่ปุ่น แต่มีลักษณะการสั่งงานในอันดับรองลงมาที่แตกต่างตามลำดับ คือ สั่งงานทางโทรศัพท์ สั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร สั่งงานในที่ประชุม และสั่งงานโดยใช้ E-mail เป็นอันดับสุดท้ายเช่นเดียวกับบริษัทญี่ปุ่น

เปรียบเทียบลักษณะการสั่งงานของผู้บังคับบัญชาระหว่างบริษัทญี่ปุ่นและอเมริกัน



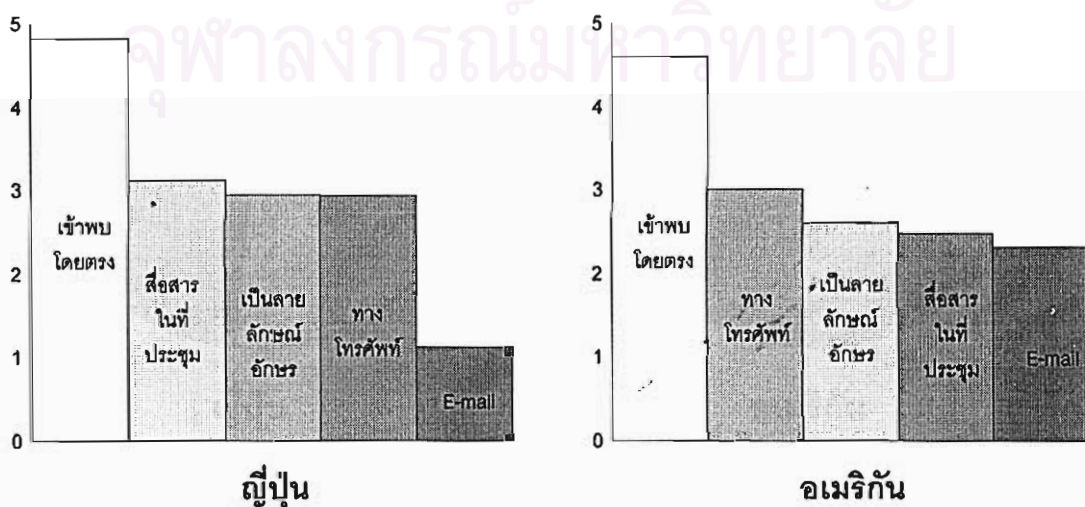
ตารางที่ 10 แสดงการจัดลำดับเปรียบเทียบวิธีการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา

วิธีการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา	ญี่ปุ่น		อเมริกัน	
	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย
เข้าพบโดยตรง	1	4.82	1	4.60
สื่อสารในที่ประชุม	2	3.12	4	2.48
เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร	3	2.95	3	2.60
โดยทางโทรศัพท์	4	2.94	2	3.01
โดยใช้ E-mail	5	1.13	5	2.32

จากตารางที่ 10 เมื่อวิเคราะห์ลำดับวิธีการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาของพนักงานไทยในบริษัทญี่ปุ่น ปรากฏว่า วิธีการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาของพนักงานไทยที่กระทำบ่อยครั้งที่สุด อันดับแรก คือ เข้าพบโดยตรง อันดับรองลงมา คือ สื่อสารในที่ประชุม เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยทางโทรศัพท์ และโดยใช้ E-mail ตามลำดับ

สำหรับวิธีการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาของพนักงานไทยในบริษัทอเมริกัน ที่ปฏิบัติบ่อยครั้งที่สุด อันดับแรก คือ เข้าพบโดยตรง เช่นเดียวกับบริษัทญี่ปุ่น แต่มีช่องทางข่าวสารในอันดับรองลงมาที่แตกต่างตามลำดับ คือ โดยทางโทรศัพท์ เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ในที่ประชุม และโดยใช้ E-mail เป็นอันดับสุดท้ายเช่นเดียวกับบริษัทญี่ปุ่น

เปรียบเทียบวิธีการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาระหว่างบริษัทญี่ปุ่นและอเมริกัน



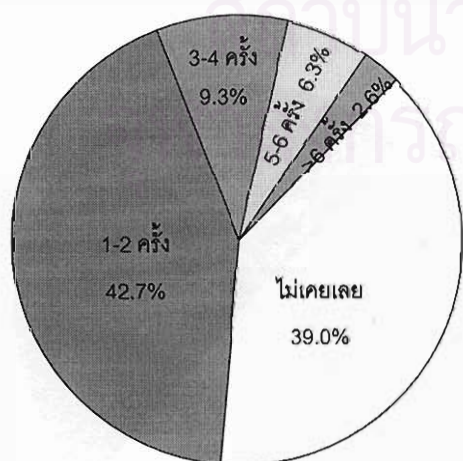
ตารางที่ 11 เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการได้รับการส่งเสริมให้เข้าอบรมและสัมมนาจากบริษัท เป็นจำนวนครั้งต่อปี

การเข้ารับการอบรม/สัมมนา จำนวนครั้ง (ต่อปี)	ญี่ปุ่น		อเมริกัน	
	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ
ไม่เคยได้ไปเลย	192	39.0	105	24.0
ได้ไป 1 - 2 ครั้ง	210	42.7	209	47.8
ได้ไป 3 - 4 ครั้ง	46	9.3	71	16.2
ได้ไป 5 - 6 ครั้ง	31	6.3	28	6.4
ได้ไปมากกว่า 6 ครั้ง	13	2.6	24	5.5
รวม	492	100.0	437	100.0

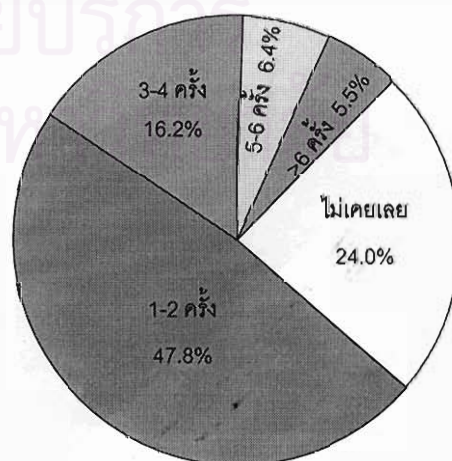
- พบว่าพนักงานจากบริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมให้ไปอบรมและสัมมนาประมาณ 1-2 ครั้งต่อปี ร้อยละ 42.7 รองลงมาคือผู้ที่ไม่เคยได้รับการอบรมหรือสัมมนาจากบริษัทเลย ร้อยละ 39.0

- ส่วนพนักงานจากบริษัทอเมริกันส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมให้ไปอบรมและสัมมนาประมาณ 1-2 ครั้งต่อปี ร้อยละ 47.8 รองลงมาผู้ที่ไม่เคยได้รับการอบรมหรือสัมมนาจากบริษัทเลย ร้อยละ 24.0

เปรียบเทียบการเข้ารับการอบรมระหว่างพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นและอเมริกัน



ญี่ปุ่น



อเมริกัน

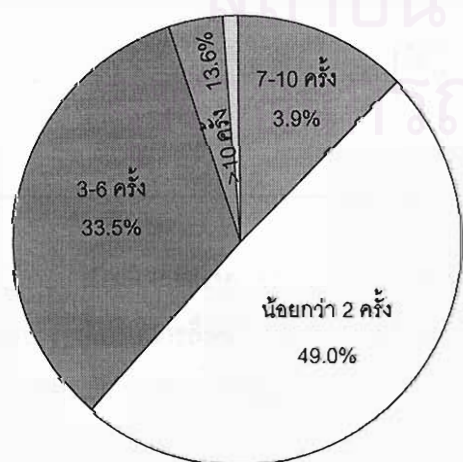
ตารางที่ 12 เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างในการประชุมร่วมกันภายในหน่วยงาน เป็นจำนวนครั้งต่อเดือน

การประชุมภายในหน่วยงาน จำนวนครั้ง (ต่อเดือน)	ญี่ปุ่น		อเมริกัน	
	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 ครั้ง	241	49.0	224	51.3
3 - 6 ครั้ง	165	33.5	153	35.0
7 - 10 ครั้ง	19	3.9	17	3.9
10 - 14 ครั้ง	6	1.2	10	2.3
มากกว่า 15 ครั้ง	61	12.4	33	7.6
รวม	492	100.0	437	100.0

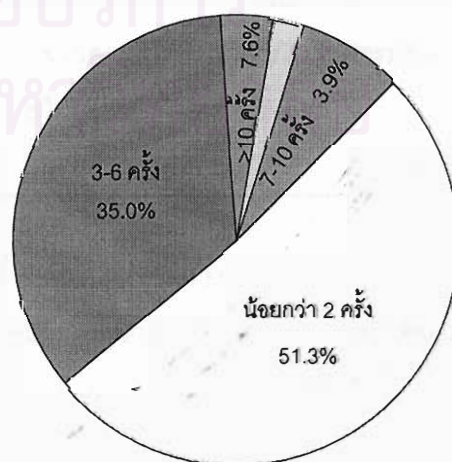
- พบว่า พนักงานจากบริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่มีการประชุมร่วมกันภายในหน่วยงาน น้อยกว่า 2 ครั้งต่อเดือน ร้อยละ 49.0 รองลงมาผู้ที่มีการประชุมร่วมกัน 3 - 6 ครั้งต่อเดือน ร้อยละ 33.5

- ส่วนพนักงานจากบริษัทอเมริกันส่วนใหญ่มีการประชุมร่วมกันภายในหน่วยงานน้อยกว่า 2 ครั้งต่อเดือน ร้อยละ 51.3 รองลงมาผู้ที่มีการประชุมร่วมกัน 3 - 6 ครั้งต่อเดือน ร้อยละ 35.0

เปรียบเทียบการประชุมร่วมกันภายในหน่วยงานระหว่างบริษัทญี่ปุ่นและอเมริกัน



ญี่ปุ่น



อเมริกัน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ค่าทางสถิติ

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร ระหว่างรูปแบบการสื่อสารและความพึงพอใจในการสื่อสารของพนักงานไทยทั้งในบริษัทญี่ปุ่นและอเมริกัน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าสหสัมพันธ์ดังกล่าว

การวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 โดยหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรูปแบบการสื่อสาร กับ ความพึงพอใจในการสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วย

รูปแบบการสื่อสาร	ความพึงพอใจในการสื่อสาร
<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>ช่องทางสื่อสาร</u> <ul style="list-style-type: none"> - แบบสองทางและแบบทางเดียว 2. <u>ประเภทของการใช้</u> <ul style="list-style-type: none"> - เป็นทางการ/ไม่เป็นทางการ 3. <u>ทิศทางสื่อสาร</u> <ul style="list-style-type: none"> - จากบนลงล่าง/จากล่างขึ้นบน - ตามแนวนอน - แบบข้ามสายงาน 4. <u>บรรยากาศในการสื่อสาร</u> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปริมาณข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายของบริษัท 2. ความรวดเร็วในการติดต่อสื่อสารภายในบริษัท 3. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของบริษัทต่อพนักงาน 4. ปริมาณข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับผลกำไรและภาวะการเงินของบริษัท 5. ลักษณะการติดต่อหรือสั่งการจากผู้บังคับบัญชา 6. ปริมาณข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับความก้าวหน้าของตัวพนักงานเอง 7. ปริมาณข้อมูลที่ได้รับเพื่อมาใช้ในการปฏิบัติงาน 8. วิธีการและขั้นตอนในการสื่อสารภายในบริษัท 9. ปริมาณข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับกิจกรรมและความเคลื่อนไหวภายในบริษัท

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation ระหว่างตัวแปรรูปแบบการสื่อสาร กับ ความพึงพอใจในการสื่อสาร ของพนักงานไทยภายในบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกัน รวมทั้งเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าสหสัมพันธ์ดังกล่าว ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 13 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสื่อสารสองทาง กับ ความพึงพอใจในการสื่อสาร

การสื่อสารสองทาง	ญี่ปุ่น		อเมริกัน		ค่าความแตกต่าง z-value
	ค่า r	ค่า P	ค่า r	ค่า P	
<u>การที่ผู้บังคับบัญชา</u>					
1. ให้ความสำคัญต่อความคิดเห็น	.2600***	.000	.5105***	.000	-4.82***
2. ต้องการให้เข้าพบอย่างสม่ำเสมอ	.2138***	.000	.3353***	.000	-2.08*
3. รับฟังความคิดเห็นขณะออกคำสั่ง	.1925***	.000	.3197***	.000	-2.16*
4. ช่วยแก้ไขปัญหามากกว่าการตำหนิ	.2473***	.000	.3967***	.000	-2.67**
5. ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	.2849***	.000	.4187***	.000	-2.42*
6. ให้อิสระแก่พนักงานในการแสดงความคิดเห็น รวมทั้งแสดงความไม่เห็นด้วย	.1715***	.000	.3450***	.000	-2.97**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (P < .05)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P < .01)

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (P < .001)

จากตารางที่ 13 สำหรับบริษัทญี่ปุ่น พบว่า รูปแบบการสื่อสารสองทางทั้งหมดมีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความพึงพอใจในการสื่อสาร แต่ค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

สำหรับบริษัทอเมริกัน พบว่า รูปแบบการสื่อสารสองทางทั้งหมดมีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความพึงพอใจในการสื่อสาร (ค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 เช่นเดียวกับบริษัทญี่ปุ่น

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าสหสัมพันธ์ของบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกัน ปรากฏว่า ทุกข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยบริษัทอเมริกันมีค่าสหสัมพันธ์สูงกว่าบริษัทญี่ปุ่น

ตารางที่ 14 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสื่อสารอย่างเป็นทางการ กับ ความพึงพอใจในการสื่อสาร

การสื่อสารอย่างเป็นทางการ	ญี่ปุ่น		อเมริกัน		ค่าความแตกต่าง z-value
	ค่า r	ค่า P	ค่า r	ค่า P	
1. การมีสายงาน/ขั้นตอนในการสื่อสารมาก	.1661***	.000	.0802	.094	1.387
2. ความเข้มงวดต่อระเบียบและข้อบังคับ	.1470**	.001	.2020***	.000	-0.9
3. ความเข้มงวดในเรื่องของเวลา	.0955*	.034	.1860***	.000	-1.475
4. การแบ่งอำนาจหน้าที่/ความรับผิดชอบ	.3784***	.000	.4342***	.000	-1.065
5. การเข้าพบหัวหน้าเฉพาะในเรื่องงาน	-.3104***	.000	-.4066***	.000	-1.768
6. การพบปะหัวหน้าเฉพาะในเวลาทำงาน	-.1739***	.000	-.2058***	.000	-0.527

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$)

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($P < .001$)

จากตารางที่ 14 สำหรับบริษัทญี่ปุ่น พบว่า รูปแบบการสื่อสารอย่างเป็นทางการส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการสื่อสารในเชิงบวก แต่ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ในระดับต่ำ โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้น การเข้าพบผู้บังคับบัญชาในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน และ การพบปะผู้บังคับบัญชาเฉพาะในเวลาทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทางลบ

สำหรับบริษัทอเมริกัน พบว่า จากรูปแบบการสื่อสารอย่างเป็นทางการทั้งหมด ครึ่งหนึ่งมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการสื่อสาร (ค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ส่วนข้อที่ไม่มีความสัมพันธ์ คือ การมีสายงานและขั้นตอนในการสื่อสารมาก และสำหรับข้อที่มีความสัมพันธ์ในทางลบ คือ การเข้าพบผู้บังคับบัญชาในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน และ การพบปะผู้บังคับบัญชาเฉพาะในเวลาทำงาน เช่นเดียวกับบริษัทญี่ปุ่น

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าสหสัมพันธ์ของบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกัน ปรากฏว่า ค่าสหสัมพันธ์ของทั้งสองกลุ่มบริษัทไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสื่อสารจากล่างขึ้นบน กับ ความพึงพอใจในการสื่อสาร

ทิศทางการสื่อสาร	ญี่ปุ่น		อเมริกัน		ค่าความแตกต่าง z-value
	ค่า r	ค่า P	ค่า r	ค่า P	
การสื่อสารจากล่างขึ้นบน					
1. การขอความคิดเห็นจากพนักงานก่อนการตัดสินใจ	.2738***	.000	.3507***	.000	-1.483
2. การสื่อสารเริ่มต้นได้จากพนักงานในทุกระดับ	.1172**	.009	.3977***	.000	-4.822***
3. นโยบายของบริษัทเริ่มจากพนักงานระดับล่างขึ้นไป	.3232***	.000	.3287***	.000	-0.106
4. นโยบายของบริษัทไม่จำเป็นต้องขึ้นอยู่กัฝ่ายบริหาร	.1002*	.026	.0247	.607	1.195

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$)

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($P < .001$)

จากตารางที่ 15 สำหรับบริษัทญี่ปุ่น พบว่า จากรูปแบบการสื่อสารจากล่างขึ้นบน ทั้งหมดมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการสื่อสาร โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แต่ค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

สำหรับบริษัทอเมริกัน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากล่างขึ้นบน ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการสื่อสาร โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 แต่ค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ยกเว้น นโยบายของบริษัทไม่จำเป็นต้องขึ้นอยู่กัฝ่ายบริหาร ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าสหสัมพันธ์ของบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกัน ปรากฏว่า ส่วนใหญ่ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในข้อ การสื่อสารเริ่มต้นได้จากพนักงานในทุกระดับ ซึ่งมีความแตกต่างกันทางสถิติ โดยมีระดับนัยสำคัญที่ .001

ตารางที่ 16 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสื่อสารตามแนวนอน กับ ความพึงพอใจในการสื่อสาร

ทิศทางการสื่อสาร	ญี่ปุ่น		อเมริกัน		ค่าความแตกต่าง z-value
	ค่า r	ค่า P	ค่า r	ค่า P	
การสื่อสารตามแนวนอน					
1. เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือ	.2193***	.000	.2935***	.000	-1.275
2. การสนทนาเรื่องต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานในเวลาทำงาน	.0113	.803	.2923***	.000	-4.6***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($P < .001$)

จากตารางที่ 16 สำหรับบริษัทญี่ปุ่น พบว่า รูปแบบการสื่อสารตามแนวนอน ในข้อ เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการสื่อสาร โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 แต่ค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ในขณะที่ การสนทนาเรื่องต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานในเวลาทำงาน ไม่มีค่าความสัมพันธ์ทางสถิติ

สำหรับบริษัทอเมริกัน พบว่า รูปแบบการสื่อสารตามแนวนอนทั้งหมดมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการสื่อสาร โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 แต่ค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าสหสัมพันธ์ของบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกัน ปรากฏว่า ในข้อ การสนทนาเรื่องต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานในเวลาทำงาน มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนในข้อ เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสื่อสารแบบข้ามสายงาน กับ ความพึงพอใจในการสื่อสาร

ทิศทางการสื่อสาร	ญี่ปุ่น		อเมริกัน		ค่าความแตกต่าง z-value
	ค่า r	ค่า P	ค่า r	ค่า P	
การสื่อสารแบบข้ามสายงาน					
1. การสื่อสารกับพนักงานคนอื่น ๆ ที่อยู่นอกหน่วยงาน	.0822	.069	.2708***	.000	-3.106***
2. ความรวดเร็วในการสื่อสารกับหน่วยงานอื่นในบริษัท	.3162***	.000	.4286***	.000	-2.087*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($P < .001$)

จากตารางที่ 17 สำหรับบริษัทญี่ปุ่น พบว่า รูปแบบการสื่อสารแบบข้ามสายงาน ในข้อ การสื่อสารกับพนักงานคนอื่น ๆ ที่อยู่นอกหน่วยงาน ไม่มีค่าความสัมพันธ์ทางสถิติ กับ ความพึงพอใจในการสื่อสาร ในขณะที่ ความรวดเร็วในการสื่อสารกับหน่วยงานอื่นในบริษัท มีความสัมพันธ์ โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 และค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับบริษัทอเมริกัน พบว่า รูปแบบการสื่อสารแบบข้ามสายงานทั้งหมดมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการสื่อสาร ค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าสหสัมพันธ์ของบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกัน ปรากฏว่า ทุกข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยบริษัทอเมริกันมีค่าสหสัมพันธ์สูงกว่าบริษัทญี่ปุ่น

ตารางที่ 18 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศการสื่อสารในที่ทำงาน กับ ความพึงพอใจในการสื่อสาร

บรรยากาศในการสื่อสาร	ญี่ปุ่น		อเมริกัน		ค่าความแตกต่าง z-value
	ค่า r	ค่า P	ค่า r	ค่า P	
1. บรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเอง	.1931***	.000	.4304***	.000	-4.276***
2. สัมพันธภาพกับหัวหน้าเป็นไปด้วยดี	.3156***	.000	.4572***	.000	-2.641**
3. หน่วยงานพร้อมช่วยเหลือ/ปรับปรุงงาน	.4228***	.000	.5299***	.000	-2.203*
4. เพื่อนร่วมงานสนับสนุนกัน/ทำงานเป็นทีม	.2519***	.000	.5036***	.000	-0.103
5. เพื่อนร่วมงานเน้นในความสำเร็จของทีม	.2670***	.000	.4528***	.000	-3.411***
6. หัวหน้าให้ความไว้วางใจในการทำงาน	.2751***	.000	.4542***	.000	-3.292***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$)

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($P < .001$)

จากตารางที่ 18 สำหรับบริษัทญี่ปุ่น พบว่า บรรยากาศในการสื่อสารทั้งหมดมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการสื่อสาร โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 แต่ค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับ ปานกลางค่อนข้างต่ำ

สำหรับบริษัทอเมริกัน พบว่า บรรยากาศในการสื่อสารทั้งหมดมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการสื่อสาร โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 เช่นเดียวกับบริษัทญี่ปุ่น แต่ค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าสหสัมพันธ์ของบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกัน ปรากฏว่า ส่วนใหญ่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยบริษัทอเมริกันมีค่าสหสัมพันธ์สูงกว่าบริษัทญี่ปุ่น ยกเว้นในข้อ เพื่อนร่วมงานสนับสนุนกันและทำงานเป็นทีม ซึ่งไม่มีความแตกต่างกัน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร ระหว่างความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร กับ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทญี่ปุ่นและอเมริกัน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation และเปรียบเทียบความแตกต่างจากค่าสหสัมพันธ์ดังกล่าว

ตารางที่ 19 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในการสื่อสาร กับ ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร	ญี่ปุ่น	อเมริกัน	ค่าความแตกต่าง z-value
	ค่า r	ค่า r	
1. ปริมาณข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับนโยบายของบริษัท	.5158***	.5963***	-1.841
2. ความรวดเร็วในการติดต่อสื่อสารภายในบริษัท	.3732***	.4888***	-2.288*
3. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของบริษัทต่อพนักงาน	.4970***	.5688***	-1.071
4. ปริมาณข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับภาวะการเงินของบริษัท	.4520***	.5759***	-2.687**
5. ลักษณะการติดต่อหรือสั่งการจากผู้บังคับบัญชา	.4460***	.4905***	-0.916
6. ปริมาณข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าของตัวพนักงาน	.5073***	.6110***	-1.552
7. ปริมาณข้อมูลที่ได้รับเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	.4667***	.6007***	-2.992***
8. วิธีการและขั้นตอนในการสื่อสารในบริษัท	.4236***	.5587***	-2.838***
9. ปริมาณข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับกิจกรรมและความเคลื่อนไหวในบริษัท	.4275***	.5569***	-3.183***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

จากตารางที่ 19 ทั้งบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกัน พบว่า ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารทุกข้อมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งของบริษัทอเมริกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างค่าสหสัมพันธ์ของบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกัน ปรากฏว่า ส่วนใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นในข้อ ความพึงพอใจต่อปริมาณข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับนโยบายของบริษัท การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของบริษัทต่อพนักงาน ความพึงพอใจต่อลักษณะการติดต่อหรือสั่งการจากผู้บังคับบัญชา และปริมาณข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าของตัวพนักงาน ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ทดสอบความแตกต่างระหว่างรูปแบบการสื่อสารภายในบริษัท ญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกัน โดยการใช้ t-test แบบ Independent Samples ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างช่องทางข่าวสารที่พนักงาน ได้รับ ในบริษัทญี่ปุ่นกับบริษัทอเมริกัน

ช่องทางข่าวสาร ที่พนักงานได้รับ	ญี่ปุ่น			อเมริกัน			ค่าความต่าง t-value
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	
ผู้บังคับบัญชา / เพื่อนร่วมงาน	4.1118	.958	ค่อนข้างมาก	3.8467	1.059	ค่อนข้างมาก	3.98***
หนังสือเวียน / จดหมายบันทึก	3.6098	1.152	ค่อนข้างมาก	2.7483	1.346	ปานกลาง	10.41***
การประชุม	3.1077	1.171	ปานกลาง	2.7094	1.242	ปานกลาง	5.01***
กระดานเปิด ประกาศ	2.9248	1.043	ปานกลาง	2.7391	1.299	ปานกลาง	2.38*
E-mail	1.2236	.741	น้อย	3.0000	1.713	ปานกลาง	-20.07***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .05$)

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($P < .001$)

จากตารางที่ 20 พบว่า ช่องทางข่าวสารที่พนักงานได้รับจากบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกันมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างลักษณะการสั่งงานของผู้บังคับบัญชา ในบริษัทญี่ปุ่นกับบริษัทอเมริกัน

การสั่งงานของผู้บังคับบัญชา	ญี่ปุ่น			อเมริกัน			ค่าความต่าง t-value
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	
เรียกไปสั่งด้วยวาจา	4.6443	.823	มาก	4.4073	1.075	ค่อนข้างมาก	3.74***
สั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร	3.2419	.914	ปานกลาง	2.7666	1.175	ปานกลาง	6.82***
สั่งงานในที่ประชุม	3.1382	1.010	ปานกลาง	2.5286	1.189	ปานกลาง	8.37***
สั่งงานทางโทรศัพท์	2.7541	.957	ปานกลาง	2.9108	1.129	ปานกลาง	-2.27*
สั่งงานโดยใช้ E-mail	1.1890	.689	น้อย	2.4050	1.494	ค่อนข้างน้อย	-15.60***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .05$)

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($P < .001$)

จากตารางที่ 21 พบว่า ลักษณะการสั่งงานของผู้บังคับบัญชาของบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกันมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างวิธีการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ในบริษัทญี่ปุ่นกับบริษัทอเมริกัน

วิธีการสื่อสารกับ ผู้บังคับบัญชา	ญี่ปุ่น			อเมริกัน			ค่าความต่าง t-value
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	
เข้าพบโดยตรง	4.8191	.624	มาก	4.5973	1.008	มาก	3.97***
สื่อสารในที่ ประชุม	3.1199	.953	ปานกลาง	2.4760	1.140	ค่อนข้างน้อย	9.27***
เขียนเป็นลาย ลักษณ์อักษร	2.9512	.850	ปานกลาง	2.6018	1.059	ปานกลาง	5.50***
สื่อสารทาง โทรศัพท์	2.9390	.932	ปานกลาง	3.0137	1.105	ปานกลาง	-1.11
สื่อสารโดยใช้ E-mail	1.1260	.585	น้อย	2.3249	1.394	ค่อนข้างน้อย	-16.71***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($P < .001$)

จากตารางที่ 22 พบว่า วิธีการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกัน ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นวิธีการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาโดยการใช้โทรศัพท์ ซึ่งไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างการส่งเสริมให้พนักงาน
 ได้รับการอบรมและสัมมนา ของบริษัทญี่ปุ่นกับบริษัทอเมริกัน

การอบรม	ญี่ปุ่น			อเมริกัน			ค่าความต่าง t-value
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	
การส่งเสริมให้ พนักงานเข้ารับ การฝึกอบรมและ สัมมนา	1.9085	.983	ประมาณ 1 - 2 ครั้ง ต่อปี	2.2151	1.053	ประมาณ 1 - 2 ครั้ง ต่อปี	-4.57***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($P < .001$)

จากตารางที่ 23 พบว่า บริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกันมีการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและสัมมนา ในปริมาณที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบริษัทอเมริกันมีในการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและสัมมนามากกว่าบริษัทญี่ปุ่น

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างการประชุมร่วมกันภายในหน่วยงาน ของบริษัทญี่ปุ่นกับบริษัทอเมริกัน

การประชุม	ญี่ปุ่น			อเมริกัน			ค่าความต่าง t-value
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	
การประชุมร่วมกันภายในหน่วยงาน	1.9451	1.301	ประมาณ 3-6 ครั้ง ต่อเดือน	1.7986	1.134	ประมาณ 3-6 ครั้ง ต่อเดือน	1.83

จากตารางที่ 24 พบว่า บริษัทญี่ปุ่นและอเมริกันมีปริมาณการประชุมร่วมกันภายในหน่วยงานที่ใกล้เคียงกัน และไม่มี ความแตกต่างทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างการสื่อสารสองทาง ภายในบริษัทญี่ปุ่นกับบริษัทอเมริกัน

การสื่อสาร สองทาง	ญี่ปุ่น			อเมริกัน			t-value
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	
<u>การที่ผู้บังคับบัญชา</u>							
1. ให้ความสำคัญต่อ ความคิดเห็น	2.9736	.885	ปานกลาง	3.3111	.837	ปานกลาง	-5.97***
2. ต้องการให้เข้าพบ อย่างสม่ำเสมอ	3.3821	.932	ปานกลาง	3.5881	.862	ค่อนข้างมาก	-3.50***
3. รับฟังความคิดเห็น ขณะออกคำสั่ง	3.4309	1.040	ปานกลาง	3.6064	.975	ค่อนข้างมาก	-2.65**
4. ช่วยแก้ไขปัญหามาก กว่าการตำหนิ	3.4858	.901	ปานกลาง	3.7414	.862	ค่อนข้างมาก	-4.42***
5. ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น	3.1423	1.005	ปานกลาง	3.3936	.989	ปานกลาง	-3.84***
6. ให้อิสระในการแสดง ความคิดเห็น / แสดง ความไม่เห็นด้วย	3.1870	1.018	ปานกลาง	3.4989	.892	ปานกลาง	-4.98***
ค่ารวม	3.2669	.656	ปานกลาง	3.5233	.613	ค่อนข้างมาก	-6.15***

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$)

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($P < .001$)

จากตารางที่ 25 พบว่า การสื่อสารสองทางของบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกันทั้งหมดมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าบริษัทอเมริกันมีการสื่อสารสองทางมากกว่าบริษัทญี่ปุ่น

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างความเป็นทางการในการสื่อสาร ภายในบริษัทญี่ปุ่นกับบริษัทอเมริกัน

การสื่อสาร อย่างเป็นทางการ	ญี่ปุ่น			อเมริกัน			t-value
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	
1. มีสายงาน/ขั้นตอน การสื่อสารมาก	2.9431	.790	ปานกลาง	3.0114	.791	ปานกลาง	-1.32
2. ความเข้มงวดต่อ ระเบียบ/ข้อบังคับ	3.6504	.794	ค่อนข้างมาก	3.4874	.877	ปานกลาง	2.97**
3. ความเข้มงวดของ บริษัทในเรื่องเวลา	3.9024	.886	ค่อนข้างมาก	3.4668	.902	ปานกลาง	7.41***
4. การแบ่งหน้าที่และ ความรับผิดชอบ	3.3557	.943	ปานกลาง	3.4851	.879	ปานกลาง	-2.16*
5. การพบหัวหน้า เฉพาะเรื่องงาน	2.6199	1.033	ปานกลาง	2.2860	.935	ค่อนข้างน้อย	5.17***
6. การพบหัวหน้า เฉพาะเวลาทำงาน	3.2785	.971	ปานกลาง	3.1350	.932	ปานกลาง	2.30*
ค่ารวม	3.2917	.455	ปานกลาง	3.1453	.459	ปานกลาง	4.87***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .05$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$)

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($P < .001$)

จากตารางที่ 26 พบว่า รูปแบบการสื่อสารของบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกันส่วนใหญ่มีความแตกต่างในเรื่องความเป็นทางการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าบริษัทญี่ปุ่นมีการสื่อสารอย่างเป็นทางการมากกว่าบริษัทอเมริกัน ยกเว้นในข้อการมีสายงานและขั้นตอนในการสื่อสารมาก พบว่า ทั้งบริษัทญี่ปุ่นและอเมริกันไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์ค่ารวมแล้ว ปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มบริษัทมีความแตกต่างกัน โดยบริษัทญี่ปุ่นมีความเป็นทางการในการสื่อสารมากกว่าบริษัทอเมริกัน

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างการสื่อสารจากล่างขึ้นบน
ในบริษัทญี่ปุ่นกับบริษัทอเมริกัน

ทิศทางการสื่อสาร	ญี่ปุ่น			อเมริกัน			t-value
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	
จากล่างขึ้นบน							
1. การขอความคิดเห็น จากพนักงาน	2.9411	.865	ปานกลาง	3.1762	.865	ปานกลาง	-4.40***
2. การสื่อสารเริ่มจาก พนักงานทุกระดับ	3.0366	.829	ปานกลาง	3.2654	.817	ปานกลาง	-4.23***
3. นโยบายของบริษัท เริ่มต้นจากพนักงาน ระดับล่างขึ้นไป	2.6423	.809	ปานกลาง	2.8307	.823	ปานกลาง	-3.51***
4. นโยบายของบริษัท ไม่จำเป็นต้องขึ้นอยู่ กับฝ่ายบริหาร	1.8171	.884	ค่อนข้างน้อย	1.8787	.857	ค่อนข้างน้อย	-1.08
ค่ารวม	2.6092	.514	ปานกลาง	2.7878	.507	ปานกลาง	-5.32***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($P < .001$)

จากตารางที่ 27 พบว่า ทิศทางการสื่อสารจากล่างขึ้นบนของบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกา
ส่วนใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
โดยพบว่าบริษัทอเมริกันมีทิศทางการสื่อสารจากล่างขึ้นบนมากกว่าบริษัทญี่ปุ่น ยกเว้นในข้อนโยบาย
ของบริษัทไม่จำเป็นต้องขึ้นอยู่กัฝ่ายบริหาร พบว่า ทั้งบริษัทญี่ปุ่นและอเมริกันไม่มีค่าความแตกต่าง
กัน และเมื่อวิเคราะห์ค่ารวมแล้ว พบว่า ทั้งสองกลุ่มบริษัทมีความแตกต่างกัน โดยบริษัทอเมริกันมีการ
สื่อสารจากล่างขึ้นบนมากกว่าบริษัทญี่ปุ่น

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างการสื่อสารตามแนวนอน
ในบริษัทญี่ปุ่นกับบริษัทอเมริกัน

ทิศทางการสื่อสาร	ญี่ปุ่น			อเมริกัน			t-value
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	
ตามแนวนอน							
1. การรับฟังความคิดเห็น และให้ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	3.6646	.730	ค่อนข้างมาก	3.6682	.692	ค่อนข้างมาก	-0.08
2. การสนทนาเรื่องต่างๆ กับเพื่อนร่วมงานในเวลาทำงาน	3.3740	.773	ปานกลาง	3.4760	.437	ปานกลาง	-2.00*
ค่ารวม	3.5193	.630	ค่อนข้างมาก	3.5721	.638	ค่อนข้างมาก	-1.27

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .05$)

จากตารางที่ 28 พบว่า ทิศทางการสื่อสารตามแนวนอนของบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกันไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติในข้อการรับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการสนทนาเรื่องต่างๆ กับเพื่อนร่วมงานในเวลาทำงานนั้น พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์ค่ารวมแล้ว พบว่า ทั้งสองกลุ่มบริษัทไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างการสื่อสารแบบข้ามสายงาน ในบริษัทญี่ปุ่นกับบริษัทอเมริกัน

ทิศทางการสื่อสาร	ญี่ปุ่น			อเมริกัน			t-value
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	
แบบข้ามสายงาน							
1. การสื่อสารกับพนักงานคนอื่น ๆ ที่อยู่นอกหน่วยงาน	3.1992	.803	ปานกลาง	3.2403	.846	ปานกลาง	-0.76
2. ความรวดเร็วในการสื่อสารกับหน่วยงานอื่นในบริษัท	3.3130	.784	ปานกลาง	3.3455	.794	ปานกลาง	-0.63
ค่ารวม	3.2561	.642	ปานกลาง	3.2929	.682	ปานกลาง	-0.84

จากตารางที่ 29 พบว่า การสื่อสารแบบข้ามสายงานของบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกันไม่มีความแตกต่างกันทางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างบรรยากาศการสื่อสารภายในบริษัทญี่ปุ่นกับบริษัทอเมริกัน

บรรยากาศในการสื่อสาร	ญี่ปุ่น			อเมริกัน			t-value
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	
1. บรรยากาศในการทำงานมีลักษณะที่เป็นกันเอง	3.6565	.808	ค่อนข้างดี	3.7986	.810	ค่อนข้างดี	-2.67**
2. สัมพันธภาพกับหัวหน้าเป็นด้วยดี	3.2866	.782	ปานกลาง	3.5263	.768	ค่อนข้างดี	-4.71***
3. หน่วยงานช่วยเหลือเพื่อปรับปรุงงาน	3.2256	.931	ปานกลาง	3.4828	.831	ปานกลาง	-4.45***
4. ผู้ร่วมงานสนับสนุนกัน /ทำงานเป็นทีม	3.5142	.785	ค่อนข้างดี	3.5400	.879	ค่อนข้างดี	-0.47
5. เพื่อนร่วมงานเน้นความสำเร็จของทีม	3.2927	.898	ปานกลาง	3.4760	.882	ปานกลาง	-3.14**
6. หัวหน้าให้ความไว้วางใจในการทำงาน	3.3679	.847	ปานกลาง	3.5492	.835	ค่อนข้างดี	-3.28**
ค่ารวม	3.3906	.594	ปานกลาง	3.5622	.639	ค่อนข้างดี	-4.22***

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$)

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($P < .001$)

จากตารางที่ 30 พบว่า บรรยากาศในการสื่อสารของบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าบริษัทอเมริกันมีบรรยากาศทางการสื่อสารที่ดีกว่าบริษัทญี่ปุ่น ยกเว้นในข้อ เพื่อนร่วมงานสนับสนุนซึ่งกันและกันและทำงานเป็นทีม พบว่าทั้งบริษัทญี่ปุ่นและอเมริกันไม่มีค่าความแตกต่างทางสถิติ

และเมื่อวิเคราะห์ค่ารวมแล้ว พบว่า ทั้งสองกลุ่มบริษัทมีความแตกต่างกัน โดยบริษัทอเมริกันมีบรรยากาศในการสื่อสารดีกว่าบริษัทญี่ปุ่น

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการสื่อสาร ในบริษัทญี่ปุ่นกับบริษัทอเมริกัน

ความพึงพอใจในการสื่อสาร	ญี่ปุ่น			อเมริกัน			t-value
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	
1. ข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับนโยบายของบริษัท	3.3293	.833	ปานกลาง	3.5011	.728	ค่อนข้างมาก	-3.36**
2. ความรวดเร็วในการสื่อสารภายในบริษัท	3.3150	.901	ปานกลาง	3.6316	.826	ค่อนข้างมาก	-5.59***
3. การเปิดเผยข้อมูลของบริษัทต่อพนักงาน	3.1016	.988	ปานกลาง	3.3318	.825	ปานกลาง	-3.87***
4. ข้อมูลที่ได้รับด้านภาวะการเงินของบริษัท	2.9329	1.048	ปานกลาง	3.3593	.892	ปานกลาง	-6.70***
5. ลักษณะการติดต่อหรือสั่งการจากหัวหน้า	3.5976	.782	ค่อนข้างมาก	3.6613	.832	ค่อนข้างมาก	-1.20
6. ปริมาณข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับความก้าวหน้า	3.1077	.897	ปานกลาง	3.3204	.908	ปานกลาง	-3.58***
7. ปริมาณข้อมูลที่ได้รับเพื่อนำมาใช้ในงาน	3.2764	.864	ปานกลาง	3.4439	.760	ปานกลาง	-3.14**
8. วิธีการและขั้นตอนในการสื่อสารในบริษัท	3.2459	.853	ปานกลาง	3.5378	.814	ค่อนข้างมาก	-5.33***
9. ข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับกิจกรรมภายในบริษัท	3.2866	.823	ปานกลาง	3.4508	.816	ปานกลาง	-3.05**
ค่ารวม	3.2437	.584	ปานกลาง	3.4709	.598	ปานกลาง	-5.85***

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$)

จากตารางที่ 31 พบว่า ความพึงพอใจในการสื่อสารของพนักงานไทยในบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าพนักงานในบริษัทอเมริกันมีความพึงพอใจในการสื่อสารมากกว่าพนักงานในบริษัทญี่ปุ่น ยกเว้นในข้อ ความพึงพอใจในลักษณะการติดต่อหรือสั่งการจากผู้บังคับบัญชา พบว่าทั้งบริษัทญี่ปุ่นและอเมริกันไม่มีค่าความแตกต่างทางสถิติ

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบและแสดงค่าความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจ ในการทำงาน	ญี่ปุ่น			อเมริกัน			t-value
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	
1. ระบบและวิธีปฏิบัติงาน	3.5061	.872	ค่อนข้างมาก	3.6659	.856	ค่อนข้างมาก	-2.82**
2. ความภาคภูมิใจใน หน่วยงาน	3.7581	.787	ค่อนข้างมาก	3.8124	.819	ค่อนข้างมาก	-1.03
3. ความก้าวหน้าในการ ทำงาน	3.3394	.919	ปานกลาง	3.4577	.922	ปานกลาง	-1.95
4. กิจกรรมที่เป็นงานใน ความรับผิดชอบ	3.6098	.729	ค่อนข้างมาก	3.6636	.823	ค่อนข้างมาก	-1.06
5. ความมั่นคงในการ ทำงาน	3.6402	.858	ค่อนข้างมาก	3.6728	.868	ค่อนข้างมาก	-0.57
6. ความคล่องตัวของ ระบบการทำงาน	3.3598	.900	ปานกลาง	3.5561	.880	ค่อนข้างมาก	-3.36**
7. ความเป็นธรรมของ นโยบายในบริษัท	2.9797	.920	ปานกลาง	3.1739	.915	ปานกลาง	-3.22**
8. โอกาสศึกษาหาความ รู้เพิ่มเติม/ฝึกอบรม	3.0183	1.086	ปานกลาง	3.4325	.938	ปานกลาง	-6.24***
9. รายได้และสวัสดิการ	3.2520	.954	ปานกลาง	3.4439	.875	ปานกลาง	-3.20**
ค่ารวม	3.3848	.580	ปานกลาง	3.5421	.639	ค่อนข้างมาก	-3.91***

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$)

จากตารางที่ 32 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกัน ประมาณครึ่งหนึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าพนักงานในบริษัทอเมริกันมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าในบริษัทญี่ปุ่น ยกเว้นในข้อ ความพึงพอใจในความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ความก้าวหน้าของงาน กิจกรรมที่เป็นงานในความรับผิดชอบ และความมั่นคงในการทำงาน พบว่าทั้งบริษัทญี่ปุ่นและอเมริกันไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์ค่ารวมแล้ว พบว่า ทั้งสองกลุ่มบริษัทมีความแตกต่างกัน โดยพนักงานในบริษัทอเมริกันมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบริษัทญี่ปุ่น