

บทที่ 4
ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงานและการปรับตัวในการทำงานของคณู์ปุ่นที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจจากคณู์ปุ่นที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยจำนวนทั้งสิ้น 300 คน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอรายละเอียดต่างๆ ของข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยแสดงผลเป็นร้อยละและค่าเฉลี่ย

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานในประเทศไทย สถานภาพสมรส และระดับเงินเดือน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อทดสอบสมมุติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติ

ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการสื่อสาร ความพึงพอใจในการทำงาน และการปรับตัวในการทำงาน วิเคราะห์ผล โดยดูค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สมมุติฐานข้อที่ 1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างพฤติกรรมการสื่อสารและการปรับตัวในการทำงานของคณู์ปุ่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation

สมมุติฐานข้อที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและการปรับตัวในการทำงานของคณู์ปุ่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation

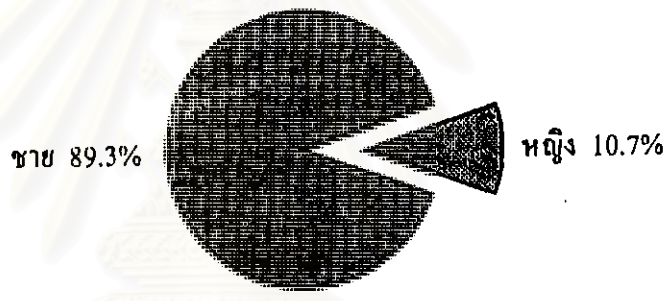
สมมุติฐานข้อที่ 3 ทดสอบตัวแปรที่สามารถอธิบายการปรับตัวในการทำงานของคณู์ปุ่นที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ดีที่สุด โดยการใช้ Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise Method

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยแสดงผลเป็นร้อยละและค่าเฉลี่ย

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	268	89.3
หญิง	32	10.7
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 89.3 ส่วนเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 10.7

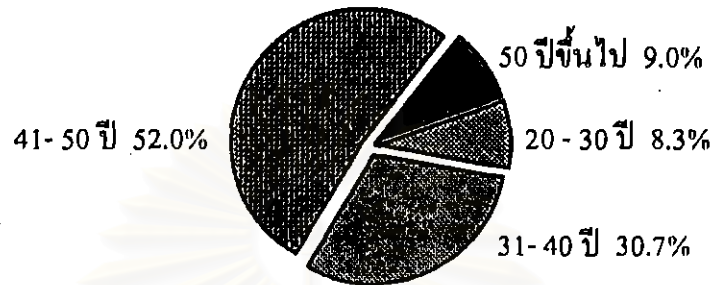


ภาพที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	25	8.3
31-40 ปี	92	30.7
41-50 ปี	156	52.0
50 ปีขึ้นไป	27	9.0
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.0 อันดับที่ 2 คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.7 อันดับที่ 3 คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.0 ซึ่งมีจำนวนไม่แตกต่างกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.3

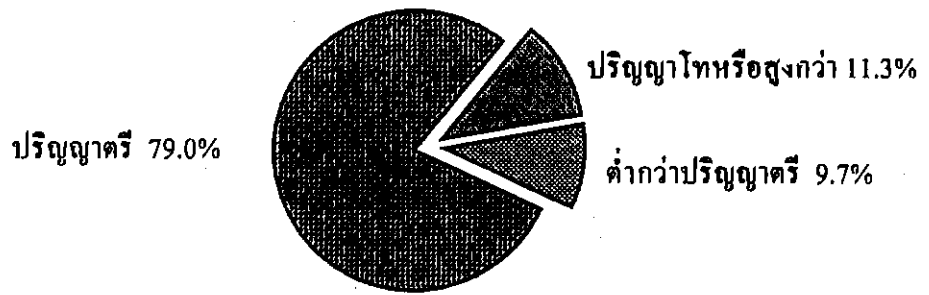


ภาพที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	29	9.7
ปริญญาตรี	237	79.0
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	34	11.3
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.0 อันดับที่ 2 คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 11.3 อันดับที่ 3 คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีเพียงเป็นร้อยละ 9.7

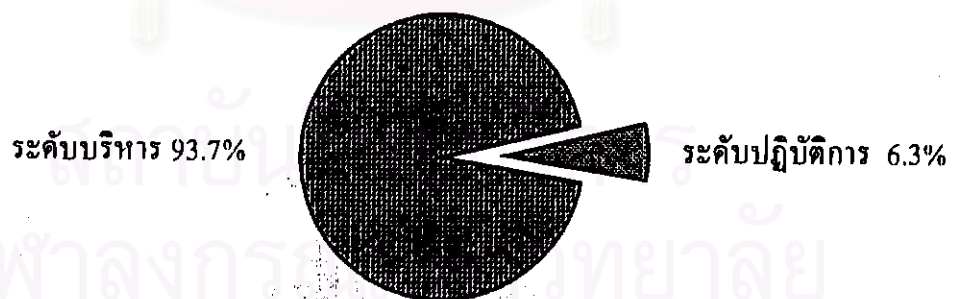


ภาพที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบ
สอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร	281	93.7
ระดับปฏิบัติการ	19	6.3
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในระดับบริหาร คิดเป็นร้อยละ 93.7 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 6.3 เท่านั้น



ภาพที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบ
สอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในประเทศไทย

ระยะเวลาการทำงานในประเทศไทย	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	50	16.7
1-5 ปี	203	67.7
6-10 ปี	40	13.3
10 ปีขึ้นไป	7	2.3
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1-5 ปีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.7 อันดับที่ 2 คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.7 อันดับที่ 3 คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยที่มีอายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.3 อันดับที่ 4 คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.3

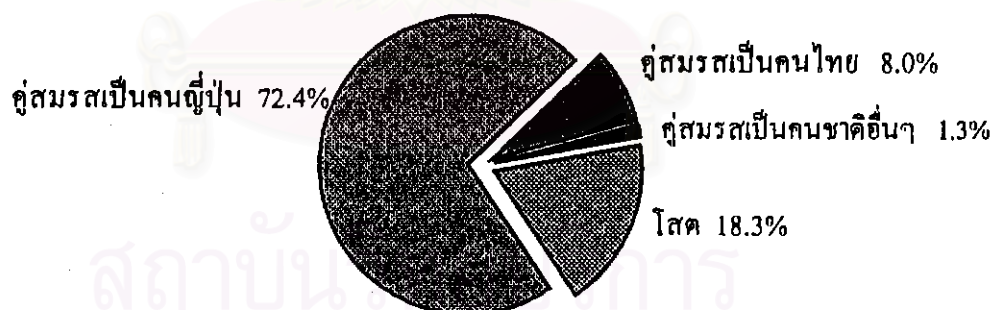


ภาพที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในประเทศไทย

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	55	18.3
คู่สมรสเป็นคนที่ญี่ปุ่น	217	72.4
คู่สมรสเป็นคนไทย	24	8.0
คู่สมรสเป็นคนชาติอื่นๆ	4	1.3
หย่าร้าง	0	0
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคู่สมรสเป็นคนที่ญี่ปุ่นมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.4 อันดับที่ 2 คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 18.3 อันดับที่ 3 คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคู่สมรสเป็นคนไทย คิดเป็นร้อยละ 8.0 อันดับที่ 4 คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคู่สมรสเป็นคนชาติอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 1.3 ส่วนสถานภาพสมรสที่มีการหย่าร้าง ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม

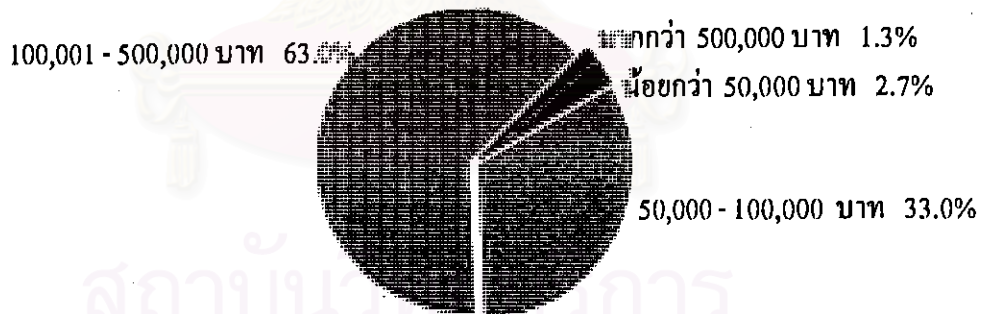


ภาพที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 50,000 บาท	8	2.7
50,000-100,000 บาท	99	33.0
100,001-500,000 บาท	189	63.0
มากกว่า 500,000 บาท	4	1.3
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 100,001-500,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.0 อันดับที่ 2 คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 50,000-100,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.0 อันดับที่ 3 คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.7 อันดับที่ 4 คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 500,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.3



ภาพที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบ

สอบถามจำแนกตามระดับเงินเดือน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติ

ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมสื่อสาร ความพึงพอใจในการทำงาน และการปรับตัวในการทำงาน วิเคราะห์ผลโดยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 8 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมสื่อสาร

ข้อ	พฤติกรรมสื่อสาร	ค่าเฉลี่ย X̄	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD.	ระดับ
1	ทำเคื่องเสาคความคิดเห็นในการทำงานของทั้งเสมอ	3.75	0.74	สูง
2	ท่านจะได้แจ้งกับหัวหน้าของท่านทันทีถ้าเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นขัดกับนโยบายของบริษัท	3.55	0.89	สูง
3	ท่านมีส่วนร่วมสภาพที่ดีในการคิดต้องงานข้ามแผนกที่เป็นคาไทย	3.53	0.80	สูง
4	ท่านจะประสานงานหรือขอความร่วมมือในกรทำงานกับผู้อื่นร่วมงานมากกว่าการใช้อำนาจหน้าที่	3.53	0.90	สูง
5	เมื่อท่านสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานท่านมักจะเป็นทั้งผู้พูดและผู้ฟังในเวลาเดียวกัน	3.48	0.88	ปานกลาง
6	ท่านสามารถพูดคุยเรื่องต่างๆกับเพื่อนร่วมงานในเวลาทำงานได้อย่างเปิดเผย	3.39	0.99	ปานกลาง
7	หน่วยงานในความรับผิดชอบของท่านมีการร่วมประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตกลงร่วมกันเพื่อหาข้อยุติหรือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น	3.37	0.88	ปานกลาง
8	ในการทำงานท่านจะใช้ภาษาที่เป็นทางการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.33	0.83	ปานกลาง
9	ท่านชอบระบบการส่งข่าวสารตามสายการบังคับบัญชาจากตำแหน่งที่สูงกว่ามายังตำแหน่งที่ต่ำกว่า	3.19	1.03	ปานกลาง
10	ท่านจะไม่พูดคุยเรื่องอื่นในชั่วโมงการทำงานจนกว่าจะถึงเวลาพักในแต่ละวัน	3.12	0.98	ปานกลาง
11	ท่านมักจะมีหลีกเลี่ยงการติดต่อสื่อสาร โดยหลีกเลี่ยงได้กักรเพราะเป็นการติดต่ออย่างเงิทางารเดินไปและมาการให้และการ รับระหว่างกัน	3.02	1.02	ปานกลาง
12	การเสนอข้อมูทข่าวสารภายในหน่วยงานของท่านมีสายงานและจำนวนมาก	2.97	0.95	ปานกลาง
13	เมื่อท่านไม่เ้าใจเกี่ยวกับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ท่านจะไม่สื่อสารอย่างตรงไปตรงมาทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง	2.91	1.01	ปานกลาง
14	โดยส่วนใหญ่ท่านจะไม่ตัดสินใจเรื่องต่างๆเพียงคนเดียว แต่จะให้เป็นกรพิจารณาตัดสินใจโดยกลุ่ม	2.89	0.94	ปานกลาง
15	ท่านมักจะให้กรสื่อสารแบบ Top-down เสมอในการทำงานของท่าน เพราะท่านคิดว่าวิธีการสื่อสารแบบนี้ใช้เวลาโดยกว่า Bottom-up	2.84	1.05	ปานกลาง
	รวม	3.26	0.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่าคนญี่ปุ่นส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการสื่อสารในองค์กรรูปแบบต่างๆในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีอยู่ในระดับสูง คือ การที่คนญี่ปุ่นจะเสนอความคิดเห็นในการทำงานเสมอ รองลงมา คือ การที่คนญี่ปุ่นจะได้แข่งกับหัวหน้าทันทีถ้าเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นขัดกับนโยบายของบริษัท การมีส่วนร่วมที่ตีในการติดต่อสื่อสารงานข้ามแผนกที่เป็นคนไทย และคนญี่ปุ่นจะประสานงานหรือขอความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าการใช้อำนาจหน้าที่ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อ	ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD.	ระดับ
1	ท่านพอใจด้านเพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือในการทำงานกับท่านเป็นอย่างดี	3.79	0.78	สูง
2	ท่านรู้สึกพอใจและภาคภูมิใจในเกณฑ์ที่ได้เข้ามาทำงานในประเทศไทย	3.65	0.90	สูง
3	ท่านรู้สึกพอใจกับการทำงานในประเทศไทยที่มีความคล่องตัวไม่ต่ำกว่าในประเทศญี่ปุ่น	3.56	0.93	สูง
4	ท่านพอใจที่จะทำงานเป็นกลุ่มมากกว่าที่จะต้องทำงาน โดยลำพัง	3.43	0.75	ปานกลาง
5	ท่านพอใจต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และการทำงานในปัจจุบันของท่าน	3.40	0.83	ปานกลาง
6	ท่านพอใจต่อการได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมจากบริษัท	3.27	0.78	ปานกลาง
7	ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับมากกว่าแม้ว่าจะต้องถูกโยกย้ายมาทำงานในประเทศไทย	3.26	0.87	ปานกลาง
8	ท่านพอใจที่จะกระทำตามกฎระเบียบของหน่วยงานของท่านซึ่งได้มีการปรับให้เข้ากับวัฒนธรรมของประเทศนั้นๆ	3.24	0.69	ปานกลาง
9	ท่านไม่พอใจเพื่อนร่วมงานคนไทยในเรื่องการทำงานร่วมกันและการช่วยกันแก้ปัญหา	3.23	0.87	ปานกลาง
10	ท่านพอใจต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านในประเทศไทย เช่น ความเป็นระเบียบ ความสะอาด	3.07	0.93	ปานกลาง
11	ท่านรู้สึกพอใจกับการทำงานในประเทศไทยที่ชั่วโมงการทำงานนั้นไม่ยาวนานเหมือนที่ท่านเคยทำในประเทศญี่ปุ่น	3.01	0.89	ปานกลาง
12	ท่านพอใจกับการถูกเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามอายุการทำงานมากกว่าการแข่งขันเพื่อให้ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น	2.93	0.89	ปานกลาง
13	ท่านพอใจที่จะเก็บภาษีเงินได้มากกว่าการได้เปรียบกับทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง	2.86	1.09	ปานกลาง
14	ท่านมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการทำงานและวิถีปฏิบัติงานของคนไทย	2.70	0.78	ปานกลาง
15	ท่านพอใจกับระบบการทำงานของคนไทยที่มักจะไม่ยึดหยุ่นหรือต่อรองเวลาในการส่งงานหรือเสนอผลงาน	2.60	0.87	ปานกลาง
	รวม	3.20	0.31	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่าคนไทยมีความพึงพอใจในการทำงานในประเทศไทยในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ความพอใจเมื่อเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี รองลงมา คือ ความพอใจและภาคภูมิใจในการที่ได้เข้ามาทำงานในประเทศไทย และความพอใจในการทำงานในประเทศไทยที่มีความคล่องตัวไม่ต่ำกว่าในประเทศญี่ปุ่น ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน

ข้อ	การปรับตัวในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD.	ระดับ
1	ท่านมีกิจการที่ได้รับมอบหมายมาพูดคุยและทำร่วมกับผู้อื่น เพื่อจะฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย	3.65	0.79	ต่ำ
2	ท่านมีกะคำนวณเวลาในการทำงานทุกชิ้น เพื่องานของท่านจะได้เสร็จทันกำหนด	3.62	0.92	ต่ำ
3	ท่านชอบลัดเปลี่ยนหมุนเวียนงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านเพื่อท่านจะได้รอบรู้งานอย่างกว้างขวาง	3.56	0.81	ต่ำ
4	ท่านให้ความสำคัญกับภาระงานตามสายการบังคับบัญชาเช่นเดียวกับคนที่ทำงานในญี่ปุ่น	3.56	0.83	ต่ำ
5	ท่านจะขอความเห็นจากเพื่อนร่วมงานทุกระดับตั้งแต่ระดับสูงกว่าลงมาถึงระดับที่ต่ำกว่ามารับการทํางานของท่าน	3.53	0.81	ต่ำ
6	ท่านมักต่อรองกับหัวหน้างานของท่านให้มีการทํางานแบบกลุ่มเพื่อที่จะได้ช่วยเหลือกันและทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ	3.53	0.84	ต่ำ
7	ท่านมักจะเลือกทำงานที่ซับซ้อนยุ่งยากเองหรือต้องวางแผนและมักจะทำงานที่ไม่ยุ่งยากให้เพื่อนร่วมงานทำ	3.51	0.92	ต่ำ
8	ท่านพยายามปรับใช้วัฒนธรรมการสื่อสารที่สอดคล้องกับวิธีการสื่อสารของคนไทยแม้จะไม่ใช่วิธีปฏิบัติเมื่อท่านทำงานในประเทศของท่าน	3.58	0.88	สูง
9	ท่านใช้เวลาในการเรียนรู้ถึงรูปแบบและลักษณะการทำงานของคนไทยเพื่อที่จะสามารถทำงานเข้ากับคนไทยได้	3.41	0.86	ปานกลาง
10	ท่านพยายามเรียนรู้ภาษาไทยทันทีเมื่อได้รับคำสั่งโยกย้ายให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย	3.41	1.03	ปานกลาง
11	ท่านยอมอุทิศตนเพื่อบริษัทและจะยอมทำงานหนักกว่าคนอื่นแม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนเท่ากัน	3.37	0.96	ปานกลาง
12	ท่านจะพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยตรงให้เสร็จสิ้นลงโดยเร็วแม้ว่างานนั้นท่านจะไม่ถนัดและหาทางเรียนรู้งานนั้นให้เข้าใจในภายหลัง	3.14	0.83	ปานกลาง
13	ท่านจะเลือกบริษัทที่ท่านติดต่อทำธุรกิจด้วยโดยดูว่าเป็นบริษัทที่มีคนชาติเดียวกันหรือไม่	3.03	0.92	ปานกลาง
14	เมื่อมาทำงานในประเทศไทยท่านต้องปรับทัศนคติในเรื่องการทำงานว่าวันไม่ใช่อะไรที่สำคัญที่สุดในชีวิตเหมือนที่ท่านเคยเชื่อก่อนนั้นเมื่ออยู่ในประเทศญี่ปุ่น	2.96	0.86	ปานกลาง
15	ท่านจะดำเนินชีวิตกับเพื่อนร่วมงานคนนั้นคนเดียวถ้างานกลุ่มเสร็จไม่ทันตามกำหนดเนื่องจากงานของคนนั้นเพียงคนเดียว	2.93	0.84	ปานกลาง
	รวม	3.39	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า คนญี่ปุ่นมีการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เพราะผลจากการวิจัยจะเห็นได้ว่าคนญี่ปุ่นที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยยังยึดติดอยู่กับลักษณะการทำงานแบบญี่ปุ่น ไม่ว่าจะเป็นการนำงานที่ได้รับมอบหมายมาพูดคุยและทำร่วมกับผู้อื่นเพื่อจะฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย ร่องลงมา คือ การคำนวณเวลาในการทำงานทุกชิ้น เพื่อทำงานจะได้เสร็จทันกำหนด การคัดเปลี่ยนหมุนเวียนงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อจะได้รอบรู้งานอย่างกว้างขวาง การให้ความสำคัญกับการรายงานตามสายการบังคับบัญชาเช่นเดียวกับตอนที่ทำงานในญี่ปุ่น การต่อรองกับหัวหน้างานให้มีการทำงานแบบกลุ่มเพื่อที่จะได้ช่วยเหลือกันและทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพขึ้น การขอความเห็นจากเพื่อนร่วมงานทุกระดับตั้งแต่ระดับสูงกว่าลงมาถึงระดับที่ต่ำกว่าสำหรับการทำงาน และการเลือกทำงานที่ซับซ้อนยุ่งยากเองหรือต้องวางแผน และมักจะนำงานที่ไม่ยุ่งยากให้เพื่อนร่วมงานทำตามลำดับ ซึ่งลักษณะการทำงานดังกล่าวมิใช่ลักษณะการทำงานของคนไทย จึงทำให้เห็นว่าคนญี่ปุ่นที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยยังไม่ค่อยมีการปรับตัวในการทำงานมากนัก แต่ข้อที่มีการปรับตัวได้สูง คือ ในเรื่องการที่คนญี่ปุ่นพยายามปรับใช้วัฒนธรรมการสื่อสารที่สอดคล้องกับวิธีการสื่อสารของคนไทยแม้จะไม่ใช่วิธีปฏิบัติเมื่อทำงานในญี่ปุ่น

สมมุติฐานที่ 1 พฤติกรรมการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปรับตัวในการทำงาน

ตารางที่ 11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสื่อสารกับการปรับตัวในการทำงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมการสื่อสาร	
	ค่า r	ค่า P
การปรับตัวในการทำงาน	0.4488	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปรับตัวในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.000 หมายถึง การที่คนญี่ปุ่นมีพฤติกรรมการสื่อสารในระดับสูงจะมีการปรับตัวในการทำงานสูงด้วย

ผลการทดสอบ เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปรับตัวในการทำงาน

ตารางที่ 12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการปรับตัวในการทำงาน

ตัวแปร	ความพึงพอใจในการทำงาน	
	ค่า r	ค่า P
การปรับตัวในการทำงาน	0.3952	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปรับตัวในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.000 หมายถึง การที่คนญี่ปุ่นมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง จะทำให้การปรับตัวในการทำงานสูงด้วย ผลการทดสอบ เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานข้อที่ 3 พฤติกรรมการสื่อสารสามารถอธิบายการปรับตัวในการทำงานได้ดีที่สุด

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเมื่อให้คะแนนการปรับตัวในการทำงานเป็นตัวแปรตาม และเลือกใช้ตัวพยากรณ์เฉพาะที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตัวพยากรณ์	R	R'	สัมประสิทธิ์ถดถอย		t	p
			B	Beta		
พฤติกรรมการสื่อสาร	.44876	.20139	.3608	.3564	6.994***	.000
ความพึงพอใจในการทำงาน	.53206	.28309	.3458	.2959	.5844***	.000
อายุ	.54332	.29520	.0529	.1108	2.255*	.0249
ค่าคงที่			.9665		4.372	.000

$F = 41.3249 (P < .01)$

* $p < 0.05$

*** $p < 0.001$

จากตารางที่ 13 ตัวแปรที่สามารถอธิบายการปรับตัวในการทำงาน คือ พฤติกรรมการสื่อสาร ความพึงพอใจในการทำงาน และอายุ โดยเรียงตามลำดับการอธิบายได้ดีที่สุดและรองลงมาตามลำดับ

พฤติกรรมการสื่อสารสามารถอธิบายการปรับตัวในการทำงานได้ดีที่สุด โดยดูจากค่า B (ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย) สูงสุด และจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation แสดงค่า r (ค่าความสัมพันธ์) ระหว่างพฤติกรรมการสื่อสารกับการปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด

ผลการทดสอบ เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมการถดถอยพหุคูณ

$$\hat{y} = 0.966467 + 0.360844 x_1 + 0.345805 x_2 + 0.052902 x_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{y} = 0.3564482 Z_{x_1} + 0.295877 Z_{x_2} + 0.110844 Z_{x_3}$$

$$\alpha = .05$$

y = การปรับตัวในการทำงาน

x_1 = พฤติกรรมการสื่อสาร

x_2 = ความพึงพอใจในการทำงาน

x_3 = อายุ

โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสื่อสารกับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง (Multiple $R = 0.54332$) และสามารถทำการอธิบายได้ร้อยละ 29.52

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย