

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง “รูปแบบการสื่อสาร บรรยากาศการสื่อสาร ความพึงพอใจในการสื่อสาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัท อังกฤษ เยอรมัน และฝรั่งเศสในประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจจากพนักงานไทยที่ทำงานอยู่ในบริษัทอังกฤษ เยอรมัน และฝรั่งเศสในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 600 คน จากจำนวนบริษัท 17 บริษัท ประกอบด้วย

พนักงานไทยในบริษัทอังกฤษ จำนวน 247 คน	จากจำนวน	7	บริษัท
พนักงานไทยในบริษัทเยอรมัน จำนวน 135 คน	จากจำนวน	4	บริษัท
พนักงานไทยในบริษัทฝรั่งเศส จำนวน 188 คน	จากจำนวน	6	บริษัท

เมื่อนำแบบสอบถามไปแจกโดยฝากไว้ที่ฝ่ายบุคคลตามบริษัท ทั้ง 3 ชาติ และนัดวันไปรับแบบสอบถามกลับคืน ประมาณ 3 สัปดาห์ ปรากฏว่า ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 538 ชุด จากจำนวน 600 ชุดที่แจกไปทั้ง 17 บริษัท ดังนี้ คือ

บริษัทอังกฤษ แจกไปจำนวน 247 ชุด	ได้กลับคืนมา จำนวน	215 ชุด
บริษัทเยอรมันแจกไปจำนวน 141 ชุด	ได้กลับคืนมา จำนวน	135 ชุด
บริษัทฝรั่งเศส แจกไปจำนวน 212 ชุด	ได้กลับคืนมา จำนวน	188 ชุด
	รวมทั้งสิ้น จำนวน	538 ชุด

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยแสดงผลเป็นร้อยละและค่าเฉลี่ย

- 1.1 องค์ประกอบทางสังคม คือ เพศ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน รายได้ และเชื้อชาติของผู้บังคับบัญชา
- 1.2 ช่องทางที่พนักงานได้รับข้อมูลข่าวสารจากบริษัท ช่องทางที่ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องกับพนักงาน
- 1.3 วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชา วิธีการที่ผู้ใต้บังคับบัญชา ขอบให้ผู้บังคับบัญชาใช้ติดต่อกับตน และวิธีการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาชอบใช้ เมื่อเกิดความไม่เข้าใจในคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอ้างอิง เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าทางสถิติ

- 2.1 สมมติฐานที่ 1 วิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร ระหว่างรูปแบบการสื่อสารของบริษัทอังกฤษ เยอรมัน และฝรั่งเศส
- 2.2 สมมติฐานที่ 2 วิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร ระหว่างบรรยากาศการสื่อสารของบริษัทอังกฤษ เยอรมันและฝรั่งเศส
- 2.3 สมมติฐานที่ 3 วิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรระหว่างความพึงพอใจในการสื่อสารของบริษัทอังกฤษ เยอรมันและฝรั่งเศส
- 2.4 สมมติฐานที่ 4 วิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทอังกฤษ เยอรมัน และฝรั่งเศส
- 2.5 สมมติฐานที่ 5 วิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทอังกฤษ เยอรมัน และฝรั่งเศส
- 2.6 สมมติฐานที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างรูปแบบการสื่อสารกับบรรยากาศการสื่อสาร
- 2.7 สมมติฐานที่ 7 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างรูปแบบการสื่อสารกับความพึงพอใจในการสื่อสารของพนักงานไทย
- 2.8 สมมติฐานที่ 8 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างรูปแบบการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไทย
- 2.9 สมมติฐานที่ 9 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างรูปแบบการสื่อสารกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทย
- 2.10 สมมติฐานที่ 10 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างบรรยากาศการสื่อสารกับความพึงพอใจในการสื่อสารของพนักงานไทย
- 2.11 สมมติฐานที่ 11 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างบรรยากาศการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.12 สมมติฐานที่ 12 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างบรรยากาศการสื่อสารกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- 2.13 สมมติฐานที่ 13 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างความพึงพอใจในการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.14 สมมติฐานที่ 14 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างความพึงพอใจในการสื่อสารกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- 2.15 สมมติฐานที่ 15 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- 2.16 สมมติฐานที่ 16 วิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทอังกฤษ เยอรมัน และฝรั่งเศส

ตอนที่ 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยแสดงผลเป็นร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเทศที่มาของบริษัท

ประเภทของบริษัท	จำนวน	ร้อยละ
อังกฤษ	215	40.0
เยอรมัน	135	25.1
ฝรั่งเศส	188	34.9
รวมทั้งสิ้น	538	100.0

จากตารางเปรียบเทียบจำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงานของบริษัทที่มาจากแต่ละประเทศ พบว่า บริษัทอังกฤษ มีสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างพนักงานมากที่สุด คือร้อยละ 40.0 รองลงมา คือ บริษัทฝรั่งเศส มีสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 34.9 และบริษัทเยอรมันมีสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 25.1 ทั้งนี้ เนื่องจากประเทศอังกฤษมีจำนวนบริษัทที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยมากที่สุด รองลงมาคือประเทศฝรั่งเศส และประเทศเยอรมัน ตามลำดับ

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน			ร้อยละ		
	อังกฤษ	เยอรมัน	ฝรั่งเศส	อังกฤษ	เยอรมัน	ฝรั่งเศส
ชาย	75	65	81	34.9	48.1	43.1
หญิง	140	70	107	65.1	51.9	56.9
รวมทั้งสิ้น	215	135	188	40.0	25.1	34.9

จากตารางเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทที่มาจากแต่ละประเทศ พบว่าพนักงานจากบริษัทอังกฤษ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 65.1 และเป็นเพศชายร้อยละ 34.9 ส่วนพนักงานจากบริษัทเยอรมันส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 51.9 และเพศชายร้อยละ 48.1 ส่วนพนักงานจากบริษัทฝรั่งเศสส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 56.9 เพศชายร้อยละ 43.1 โดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างจากบริษัททั้ง 3 ประเทศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน			ร้อยละ		
	อังกฤษ	เยอรมัน	ฝรั่งเศส	อังกฤษ	เยอรมัน	ฝรั่งเศส
20-30 ปี	104	51	98	48.4	37.8	52.1
31-40 ปี	77	62	80	35.8	45.9	42.6
41-51 ปี	25	18	10	11.6	13.3	5.3
50 ปีขึ้นไป	8	4	-	3.7	3.0	-
ไม่ระบุ	1	-	-	0.5	-	-
รวมทั้งสิ้น	215	135	188	40.0	25.1	34.9

จากตารางเปรียบเทียบอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าพนักงานบริษัทอังกฤษและฝรั่งเศสส่วนใหญ่มีอายุประมาณ 20-30 ปี คือ ร้อยละ 48.4 และ ร้อยละ 52.1 ตามลำดับ ในขณะที่พนักงานบริษัทเยอรมันส่วนใหญ่มีอายุประมาณ 31-40 ปี ร้อยละ 45.9 และอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 37.8 โดยเฉลี่ยแล้ว กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทในสามประเทศ มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี และ 31-40 ปี

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน			ร้อยละ		
	อังกฤษ	เยอรมัน	ฝรั่งเศส	อังกฤษ	เยอรมัน	ฝรั่งเศส
ต่ำกว่าปริญญาตรี	46	41	50	21.4	30.4	26.6
ปริญญาตรี	144	76	127	67.0	56.3	67.6
ปริญญาโทขึ้นไป	25	18	7	11.6	13.3	3.7
ไม่ระบุ	-	-	4	-	-	2.1
รวมทั้งสิ้น	215	135	188	40.0	25.1	34.9

จากตารางเปรียบเทียบระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทอังกฤษ มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีร้อยละ 67.0 ส่วนพนักงานในบริษัทเยอรมัน ร้อยละ 56.3 และพนักงานบริษัทฝรั่งเศส ร้อยละ 67.6 ดังนั้นโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานบริษัทส่วนใหญ่ทั้งในบริษัทอังกฤษ เยอรมัน ฝรั่งเศส มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นที่น่าสังเกตว่า พนักงานในบริษัทฝรั่งเศสที่มีการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปต่ำกว่าพนักงานในบริษัทอังกฤษ เยอรมัน

อายุการทำงาน	จำนวน			ร้อยละ		
	อังกฤษ	เยอรมัน	ฝรั่งเศส	อังกฤษ	เยอรมัน	ฝรั่งเศส
น้อยกว่า 1 ปี	15	13	19	7	9.6	10.1
ระหว่าง 1-3 ปี	77	44	60	35.8	32.6	31.9
ระหว่าง 4-6 ปี	52	34	50	24.2	25.2	26.6
ระหว่าง 7-9 ปี	23	17	33	10.7	12.6	17.6
10 ปีขึ้นไป	48	27	25	22.3	20	13.3
ไม่ระบุ	-	-	1	-	-	0.5
รวมทั้งสิ้น	215	135	188	40.0	25.1	34.9

จากตารางเปรียบเทียบอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าพนักงานบริษัทอังกฤษ, เยอรมัน, ฝรั่งเศส ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี ร้อยละ 35.8, 32.6, 31.9 ตามลำดับ รองลงมาคืออายุการทำงานระหว่าง 4-6 ปี ร้อยละ 24.2, 25.2 และ 26.6 ตามลำดับ ดังนั้น โดยเฉลี่ยแล้ว พบว่าพนักงานในบริษัททั้ง 3 ประเทศมีอายุการทำงานประมาณ 1-3 ปี และ 4-6 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับเงินเดือน

อายุการทำงาน	จำนวน			ร้อยละ		
	อังกฤษ	เยอรมัน	ฝรั่งเศส	อังกฤษ	เยอรมัน	ฝรั่งเศส
ต่ำกว่า 10,000 บาท	33	11	39	15.3	8.1	20.7
10,001-20,000 บาท	64	51	87	29.8	37.8	46.3
20,001-30,000 บาท	53	38	29	24.7	28.1	15.4
30,001-40,000 บาท	33	16	16	15.3	11.9	8.5
40,001-50,000 บาท	16	5	5	7.4	3.7	2.7
50,000 บาทขึ้นไป	16	13	7	7.4	9.6	3.7
ไม่ระบุ	-	1	5	-	0.7	2.7
รวมทั้งสิ้น	215	135	188	40.0	25.1	34.9

จากตารางเปรียบเทียบระดับเงินเดือนของพนักงานบริษัททั้ง 3 ประเทศ พบว่าพนักงานบริษัทอังกฤษ ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนประมาณ 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 29.8 และ ประมาณ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 24.7 ตามลำดับ ในทำนองเดียวกันกับพนักงานบริษัทเยอรมันส่วนใหญ่ มีระดับเงินเดือนระดับ 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 37.8 และ ประมาณ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 28.1 ตามลำดับ ส่วนพนักงานบริษัทฝรั่งเศสมีเงินเดือนประมาณ 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 46.3 เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 20.7 ดังนั้นโดยเฉลี่ยแล้วจะพบว่า ส่วนใหญ่แล้วพนักงานบริษัททั้ง 3 ประเทศ มีระดับเงินเดือนประมาณ 10,001- 20,000 บาท

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เชื้อชาติ ของผู้บริหาร	จำนวน			ร้อยละ		
	อังกฤษ	เยอรมัน	ฝรั่งเศส	อังกฤษ	เยอรมัน	ฝรั่งเศส
อังกฤษ	85	1	5	39.5	0.7	2.7
เยอรมัน	2	73	3	0.9	54.1	1.6
ฝรั่งเศส	1	3	69	0.5	2.2	36.7
อื่น ๆ	126	58	106	58.6	43.0	56.4
ไม่ระบุ	1	-	5	0.5	-	2.7
รวมทั้งสิ้น	215	135	188	40.0	25.1	34.9

จากตารางเปรียบเทียบเชื้อชาติของผู้บริหารภายในบริษัทอังกฤษ เยอรมัน และฝรั่งเศส พบว่ามีผู้บริหารส่วนใหญ่ในบริษัทอังกฤษเป็นชาติอื่น ร้อยละ 58.6 ส่วนผู้บริหารที่เป็นชาวอังกฤษมีร้อยละ 39.5 เช่นเดียวกับบริษัทฝรั่งเศส มีผู้บริหารที่เป็นชาติอื่นร้อยละ 56.4 ส่วนที่เป็นชาวฝรั่งเศส ร้อยละ 36.7 ส่วนบริษัทเยอรมันนั้น มีผู้บริหารที่เป็นชาวเยอรมันร้อยละ 54.1 และชนชาติอื่นร้อยละ 43.0 ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแม้ว่าจะเป็นบริษัทของชาวต่างชาติ ที่มีการรับนโยบายโดยตรงจากบริษัทแม่ที่อยู่ต่างประเทศ แต่ในเรื่องการบังคับบัญชา ก็ยังคงให้ชาวไทยเป็นผู้บังคับบัญชาตนเอง หรือบริษัทแม่อาจส่งคนเชื้อชาติอื่นที่เห็นว่าเหมาะสมต่อการบริหารงานภายในบริษัทเช่น ชาวญี่ปุ่น ชาวออสเตรเลีย เป็นต้นทำให้มีสัดส่วนของเชื้อชาติอื่น ๆ เป็นจำนวนมาก

ตารางที่ 11 ตารางเปรียบเทียบระดับการรับรู้ข่าวสารของพนักงานเกี่ยวกับบริษัทจากแหล่งต่าง ๆ ระหว่าง 3 ประเทศ

แหล่งข่าวสาร	อังกฤษ			เยอรมัน			ฝรั่งเศส		
	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับการรับรู้ข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับการรับรู้ข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับการรับรู้ข่าวสาร
หัวหน้างาน	3.61	1.01	มาก	3.65	1.01	มาก	3.63	1.02	มาก
เพื่อนร่วมงาน	3.65	0.87	มาก	3.66	0.85	มาก	3.59	0.96	มาก
การประชุม	2.95	0.98	ปานกลาง	2.82	1.12	ปานกลาง	2.71	1.12	ปานกลาง
หนังสือเวียน	3.24	1.09	ปานกลาง	3.26	1.04	ปานกลาง	2.74	1.15	ปานกลาง
บอร์ดประกาศข่าวสาร	2.87	0.92	ปานกลาง	3.03	1.04	ปานกลาง	3.06	1.08	ปานกลาง
เสียงตามสาย	1.86	1.01	น้อย	1.77	1.05	น้อย	1.70	0.97	น้อย
วารสารประจำเดือน	2.51	1.09	ปานกลาง	2.29	1.06	น้อย	1.81	1.01	น้อย

จากตารางเปรียบเทียบช่องทางข้อมูลข่าวสารของบริษัททั้ง 3 ประเทศ จะพบว่าพนักงานรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมาก ส่วนการรับรู้ข่าวสารจากการประชุม หนังสือเวียน และบอร์ดประกาศข่าวสารอยู่ในระดับปานกลาง และการรับรู้ข่าวสารจากเสียงตามสายหรือวารสารประจำเดือนนั้นมีน้อยที่สุด เนื่องจากบางบริษัทไม่มีสื่อทั้งสอง ชนิดนี้

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบแหล่งข่าวสารที่ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องกับพนักงาน

แหล่งข่าวสาร	อังกฤษ			เยอรมัน			ฝรั่งเศส		
	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับการรับรู้ข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับการรับรู้ข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับการรับรู้ข่าวสาร
หัวหน้างาน	4.02	0.86	มาก	4.14	0.91	มาก	4.05	0.87	มาก
เพื่อนร่วมงาน	3.31	0.71	ปานกลาง	3.32	0.9	ปานกลาง	3.22	0.80	มาก
การประชุม	3.70	1.07	มาก	3.47	1.19	ปานกลาง	3.55	1.16	ปานกลาง
หนังสือเวียน	3.73	1.07	มาก	3.74	1.16	มาก	3.34	1.26	ปานกลาง
บอร์ดประกาศข่าวสาร	3.56	1.01	มาก	3.60	1.14	มาก	3.48	1.17	ปานกลาง
เสียงตามสาย	2.16	1.03	น้อย	2.00	1.1	น้อยมาก	1.88	1.03	น้อย
วารสารประจำเดือน	2.97	1.16	ปานกลาง	2.78	1.32	น้อยมาก	2.29	1.20	น้อย

จากตารางเปรียบเทียบสื่อที่ให้ข้อมูลที่ถูกต้องกับพนักงานมากที่สุด ภายในบริษัททั้ง 3 ประเทศ พบว่าหัวหน้างานเป็นแหล่งข่าวสารที่ให้ข้อมูลถูกต้องมากที่สุด ส่วนการประชุม หนังสือเวียน และบอร์ดประกาศข่าวสารให้ข่าวสารที่ถูกต้องมาก ส่วนเพื่อนร่วมงาน และวารสาร ประจำเดือน (ถ้ามี) นั้น ให้ความถูกต้องในระดับปานกลาง และสื่อที่ให้ความถูกต้องน้อยที่สุด คือ สื่อเสียงตามสาย เนื่องจากคุณภาพของสื่อไม่ค่อยดี เช่น เสียงไม่ค่อยชัด และบางบริษัทไม่มีสื่อนี้

วิธีการสื่อสาร หรือสั่งงาน	อังกฤษ			เยอรมัน			ฝรั่งเศส		
	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับการ รับรู้ข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับการ รับรู้ข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับการ รับรู้ข่าวสาร
เรียกเข้าไปคุยส่วนตัว	3.28	1.19	ปานกลาง	3.60	1.19	มาก	3.40	1.26	ปานกลาง
เดินมาสั่งงานเอง	3.60	1.12	มาก	3.68	0.98	มาก	3.87	1.02	มาก
ใช้โทรศัพท์	2.41	1.10	น้อย	2.50	1.15	ปานกลาง	2.53	1.20	ปานกลาง
เรียกประชุม	2.77	1.07	ปานกลาง	2.75	1.12	ปานกลาง	2.43	1.13	น้อย
ใช้หนังสือหรือจดหมาย	2.43	1.24	น้อย	2.38	1.20	ปานกลาง	1.05	1.03	น้อย
สั่งผ่านเพื่อนร่วมงาน	1.98	1.04	น้อย	2.04	1.02	น้อย	2.00	1.07	น้อย

จากตารางเปรียบเทียบช่องทางที่ผู้บังคับบัญชาใช้สั่งงานหรือติดต่อสื่อสารกับพนักงานภายในบริษัททั้ง 3 ประเทศ ปรากฏว่าช่องทางที่ผู้บังคับบัญชานิยมใช้ คือ การเดินไปสั่งงานด้วยตนเอง ส่วนการเรียกประชุมและการเรียกเข้าไปคุยเป็นการ ส่วนตัวนั้นอยู่ในระดับปานกลาง การใช้โทรศัพท์ การใช้หนังสือหรือจดหมาย และการสั่งผ่านเพื่อนร่วมงานนั้นอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 14 ตารางเปรียบเทียบวิธีการที่พนักงานชอบให้ผู้บังคับบัญชาติดต่อกับตน

วิธีการสื่อสาร หรือสั่งงาน	อังกฤษ			เยอรมัน			ฝรั่งเศส		
	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับการ รับรู้ข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับการ รับรู้ข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับการ รับรู้ข่าวสาร
เรียกเข้าไปคุยส่วนตัว	3.73	1.05	มาก	3.95	0.99	มาก	3.87	1.02	มาก
เดินมาสั่งงานเอง	3.64	0.95	มาก	3.6	0.98	มาก	3.68	0.95	มาก
ใช้โทรศัพท์	2.67	1.05	ปานกลาง	2.65	1.05	ปานกลาง	2.63	1.09	ปานกลาง
เรียกประชุม	3.36	1.06	ปานกลาง	3.16	1.11	ปานกลาง	3.29	1.16	ปานกลาง
ใช้หนังสือหรือจดหมาย	2.81	1.19	ปานกลาง	2.63	1.16	ปานกลาง	2.93	1.21	ปานกลาง
สั่งผ่านเพื่อนร่วมงาน	1.72	0.88	น้อย	1.84	0.94	น้อย	1.72	0.93	น้อย

จากตารางเปรียบเทียบวิธีที่พนักงานชอบให้ผู้บังคับบัญชาใช้ในการติดต่อสื่อสารกับพนักงานภายในบริษัททั้ง 3 ประเทศ ปรากฏว่าวิธีที่พนักงานชอบ คือ การเดินมาสั่งงาน ด้วยตนเอง ซึ่งตรงกับวิธีที่ผู้บังคับบัญชาชอบใช้ และการเรียกเข้าไปคุยเป็นการส่วนตัว ก็เป็นวิธีที่พนักงานชอบมากเช่นกัน ส่วน การใช้โทรศัพท์ การเรียกประชุม และการใช้หนังสือหรือจดหมาย นั้น พนักงานมีความชอบในระดับปานกลาง ส่วนการสั่งผ่านเพื่อนร่วมงานนั้น พนักงานมีความชอบน้อย

วิธีการ	อังกฤษ			เยอรมัน			ฝรั่งเศส		
	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับการรับรู้ข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับการรับรู้ข่าวสาร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับการรับรู้ข่าวสาร
เดินไปถามหัวหน้าโดยตรง	4.59	0.69	มากที่สุด	4.54	0.78	มากที่สุด	4.53	0.76	มากที่สุด
โทรศัพท์ถามหัวหน้า	2.20	1.18	น้อย	2.40	1.32	น้อย	2.35	1.18	น้อย
เขียนบันทึกส่งไปถามหัวหน้า	1.94	1.06	น้อย	1.86	1.04	น้อย	1.90	1.04	น้อย
ให้เพื่อนร่วมงานถามหัวหน้าแทน	1.48	0.81	น้อยมาก	1.50	0.75	น้อย	1.47	0.74	น้อยมาก
ให้เพื่อนร่วมงานอธิบายให้	2.19	1.02	น้อย	2.17	1.09	น้อย	2.02	1.00	น้อย
ทำงานที่หัวหน้าสั่งทั้งที่ไม่เข้าใจ	1.37	0.71	น้อยมาก	1.40	0.67	น้อย	1.34	0.62	น้อยมาก
ยังไม่ทำงานนั้น รอให้หัวหน้าถามหรืออธิบายใหม่	1.41	0.81	น้อยมาก	1.45	0.76	น้อยมาก	1.55	0.97	น้อย
หาข้อมูลจากแหล่งอื่น	2.30	1.04	น้อย	2.11	1.06	น้อย	2.34	1.13	น้อย

จากตารางเปรียบเทียบ วิธีที่พนักงานใช้ เมื่อผู้บังคับบัญชา สั่งงานแล้วไม่เข้าใจภายในบริษัททั้ง 3 ประเทศ นั้น ปรากฏว่า วิธีที่พนักงานชอบใช้มากที่สุดนั้น คือ การเดินไปถามหัวหน้าโดยตรง ส่วนวิธีการอื่นๆ เช่นการโทรศัพท์ถาม การเขียนบันทึกถามนั้นใช้ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบการสื่อสารทางเดียวของบริษัทระหว่าง 3 ประเทศ

ประเทศ	จำนวน	MEAN	SD	F(RATIO)	F(PROB)	คู่ที่ต่างกัน
อังกฤษ (1)	215	2.89	0.730			(1)<(3) และ
เยอรมัน (2)	135	2.85	0.706	4.74	0.0091	(2)<(1)
ฝรั่งเศส (3)	187	3.08	0.793			

จากตารางเปรียบเทียบ พบว่า การสื่อสารทางเดียว ของทั้ง 3 ประเทศนั้นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยบริษัทฝรั่งเศสมีการสื่อสารทางเดีวมากกว่าบริษัทอังกฤษ ส่วนบริษัทอังกฤษ กับบริษัทเยอรมันนั้น มีการสื่อสารทางเดียวที่ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบการสื่อสารสองทางของบริษัทระหว่าง 3 ประเทศ

ประเทศ	จำนวน	MEAN	SD	F(RATIO)	F(PROB)
อังกฤษ	215	3.12	0.796		
เยอรมัน	135	3.16	0.6646	2.99	0.051
ฝรั่งเศส	187	2.97	0.7667		

จากตารางเปรียบเทียบ พบว่าการสื่อสารสองทางของทั้ง 3 ประเทศ นั้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบการสื่อสารแบบทางการของวิสาหกิจระหว่าง 3 ประเทศ

ประเทศ	จำนวน	MEAN	SD	F(RATIO)	F (PROB)
อังกฤษ	215	2.51	0.665		
เยอรมัน	133	2.53	0.709	0.103	0.901
ฝรั่งเศส	188	2.5	0.635		

จากตารางเปรียบเทียบ พบว่าการสื่อสารแบบทางการของทั้ง 3 ประเทศนั้น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการของวิสาหกิจระหว่าง 3 ประเทศ

ประเทศ	จำนวน	MEAN	SD	F(RATIO)	F(PROB)
อังกฤษ	215	3.46	0.889		
เยอรมัน	135	3.56	0.682	0.74	0.47
ฝรั่งเศส	188	3.52	0.784		

จากตารางเปรียบเทียบ พบว่าการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการของทั้ง 3 ประเทศนั้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 20 ตารางเปรียบเทียบการสื่อสารจากบนลงล่างของวิสาหกิจระหว่าง 3 ประเทศ

ประเทศ	จำนวน	MEAN	SD	F (RATIO)	F (PROB)
อังกฤษ	215	2.57	0.639		
เยอรมัน	135	2.49	0.472	0.892	0.41
ฝรั่งเศส	187	2.57	0.643		

จากตารางเปรียบเทียบ พบว่าการสื่อสารจากบนลงล่างของทั้ง 3 ประเทศนั้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 21 ตารางเปรียบเทียบการสื่อสารจากล่างขึ้นบนของบริษัทระหว่าง 3 ประเทศ

ประเทศ	จำนวน	MEAN	SD	F (RATIO)	F (PROB)
อังกฤษ	215	3.23	0.76		
เยอรมัน	135	3.31	0.67	0.848	0.428
ฝรั่งเศส	188	3.21	0.72		

จากตารางเปรียบเทียบ พบว่าการสื่อสารจากล่างขึ้นบนของทั้ง 3 ประเทศนั้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบบรรยากาศการสื่อสารของบริษัทระหว่าง 3 ประเทศ

ประเทศ	จำนวน	MEAN	SD	F (RATIO)	F (PROB)
อังกฤษ	214	3.32	0.751		
เยอรมัน	135	3.47	0.682	2.2	0.11
ฝรั่งเศส	188	3.34	0.686		

จากตารางเปรียบเทียบบรรยากาศการสื่อสารของทั้ง 3 ประเทศ ปรากฏว่า บรรยากาศการสื่อสารของทั้ง 3 ประเทศนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการสื่อสารของบริษัทระหว่าง 3 ประเทศ

ประเทศ	จำนวน	MEAN	SD	F (RATIO)	F (PROB)	คู่ที่ต่างกัน
อังกฤษ (1)	211	3.12	0.61			(2) > (1) และ
เยอรมัน (2)	133	3.23	0.58	9.1	0.0001	(3) > (1)
ฝรั่งเศส (3)	182	2.94	0.62			

จากตารางการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการสื่อสารของพนักงานไทยในบริษัททั้ง 3 ประเทศ ปรากฏว่า พนักงานไทย ในบริษัททั้ง 3 ประเทศมีความพึงพอใจในการสื่อสารที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยพนักงานไทยในบริษัทเยอรมันมีความพึงพอใจในการสื่อสารมากที่สุด และพนักงานไทยในบริษัทอังกฤษมีความพึงพอใจในการสื่อสารมากกว่าพนักงานไทยในบริษัทฝรั่งเศส และพนักงานไทย จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประเทศ	จำนวน	MEAN	SD	F (RATIO)	F (PROB)	
อังกฤษ (1)	211	3.22	0.613			
เยอรมัน (2)	132	3.35	0.59	4.71	0.0093	(2) > (1)
ฝรั่งเศส (3)	183	3.14	0.574			

จากตารางเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไทยทั้ง 3 ประเทศ ปรากฏว่า พนักงานไทยในบริษัททั้ง 3 ประเทศมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยพนักงานไทยในบริษัทเยอรมันมีความพึงพอใจในการทำงานกว่าบริษัทอังกฤษ ส่วนพนักงานไทยในบริษัทอังกฤษ และฝรั่งเศสมีความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่าง 3 ประเทศ

ประเทศ	จำนวน	MEAN	SD	F (RATIO)	F (PROB)
อังกฤษ	209	3.56	0.801		
เยอรมัน	133	3.65	0.808	1.57	0.207
ฝรั่งเศส	188	3.49	0.711		

จากตารางเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทั้ง 3 ประเทศ พบว่าพนักงานไทยที่ทำงานในบริษัททั้ง 3 ประเทศมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 26 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรูปแบบการสื่อสารกับบรรยากาศการสื่อสาร

ตัวแปร	บรรยากาศการสื่อสาร					
	อังกฤษ		เยอรมัน		ฝรั่งเศส	
รูปแบบการสื่อสาร	ค่าสหสัมพันธ์	P	ค่าสหสัมพันธ์	P	ค่าสหสัมพันธ์	P
การสื่อสารทางเดียว	- 0.422*	0.000	- 0.153	0.076	- 0.340	0.000
การสื่อสารสองทาง	0.616*	0.000	0.596*	0.000	0.546*	0.000
การสื่อสารแบบทางการ	- 0.270*	0.000	- 0.094	0.278	- 0.213*	0.003
การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ	0.710*	0.000	0.630*	0.000	0.652*	0.000
การสื่อสารจากบนลงล่าง	- 0.200*	0.002	- 0.118	0.170	- 0.223*	0.002
การสื่อสารจากล่างขึ้นบน	0.640*	0.000	0.478*	0.000	0.603*	0.000

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

จากตารางแสดงผลพบว่า การสื่อสารทางเดียว สองทาง การสื่อสารแบบทางการ ไม่ทางการ การสื่อสารจากบนลงล่าง และจากล่างขึ้นบน มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศในการสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการสื่อสารทางเดียว การสื่อสารแบบทางการ และการสื่อสารจากบนลงล่างมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศการสื่อสารไปในทางลบ กล่าวคือถ้าการสื่อสารเป็นแบบทางเดียวมาก แบบทางการและจากบนลงล่างมาก บรรยากาศการสื่อสารจะไม่ดี แต่ความสัมพันธ์ที่พบอยู่ในระดับต่ำ ส่วนการสื่อสารแบบสองทาง แบบไม่เป็นทางการ และการสื่อสารจากล่างขึ้นบน มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศในทางบวก คือถ้าการสื่อสารเป็นแบบสองทาง ไม่เป็นทางการ และจากล่างขึ้นบนมาก จะทำให้บรรยากาศการสื่อสารในองค์การดี และความสัมพันธ์ที่พบอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 27 แสดงค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรรูปแบบการสื่อสาร กับความพึงพอใจในการสื่อสาร

ตัวแปร	ความพึงพอใจในการสื่อสาร					
	อังกฤษ		เยอรมัน		ฝรั่งเศส	
รูปแบบการสื่อสาร	ค่าสหสัมพันธ์	P	ค่าสหสัมพันธ์	P	ค่าสหสัมพันธ์	P
การสื่อสารทางเดียว	- 0.343*	0.000	-0.122	0.162	- 0.321*	0.000
การสื่อสารสองทาง	0.514*	0.000	0.496*	0.000	0.573*	0.000
การสื่อสารแบบทางการ	- 0.169	0.014	- 0.082	0.348	- 0.192*	0.009
การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ	0.490*	0.000	0.449*	0.000	0.577*	0.000
การสื่อสารจากบนลงล่าง	- 0.023	0.740	- 0.057	0.511	- 0.158*	0.032
การสื่อสารจากล่างขึ้นบน	0.449*	0.000	0.273*	0.001	0.558*	0.000

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

จากตารางแสดงผล พบว่า การสื่อสารทางเดียว สองทาง การสื่อสารแบบทางการและไม่ทางการ การสื่อสารจากล่างขึ้นบนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยการสื่อสารทางเดียว ทางกร และบนลงล่างมีความสัมพันธ์ไปในทางลบ กล่าวคือถ้ามีการสื่อสารทางเดียวเป็นทางการมาก ความพึงพอใจในการสื่อสารของพนักงานจะมีน้อย แต่ความสัมพันธ์ที่พบอยู่ในระดับต่ำ ส่วนการสื่อสารแบบบนลงล่างไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสื่อสารส่วนการสื่อสารแบบสองทาง แบบไม่เป็นทางการ และจากล่างขึ้นบน มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศในทางบวก คือถ้าการสื่อสารเป็นแบบสองทางไม่เป็นทางการ และมีการสื่อสารจากล่างขึ้นบนมาก พนักงานจะมีความพึงพอใจในการสื่อสารมาก โดยความสัมพันธ์นั้นอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 28 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร รูปแบบการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	ความพึงพอใจในการทำงาน					
	อังกฤษ		เยอรมัน		ฝรั่งเศส	
รูปแบบการสื่อสาร	ค่าสหสัมพันธ์	P	ค่าสหสัมพันธ์	P	ค่าสหสัมพันธ์	P
การสื่อสารทางเดียว	- 0.207*	0.002	- 0.086	0.327	- 0.228*	0.002
การสื่อสารสองทาง	0.409*	0.000	0.480*	0.000	0.482*	0.000
การสื่อสารแบบทางการ	- 0.114	0.097	0.057	0.517	- 0.127	0.085
การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ	0.427*	0.000	0.458*	0.000	0.446*	0.000
การสื่อสารจากบนลงล่าง	0.02	0.762	- 0.117	0.179	- 0.124	0.095
การสื่อสารจากล่างขึ้นบน	0.430*	0.000	0.352*	0.000	0.500*	0.000

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

จากตารางแสดงผล พบว่า การสื่อสารทางเดียว สองทาง การสื่อสารแบบ ไม่ทางการ และ การสื่อสารจากล่างขึ้นบน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการสื่อสาร สองทาง การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ และการสื่อสารจากล่างขึ้นบน มีความสัมพันธ์ไปในทางบวก กล่าวคือ ถ้ามีการสื่อสารสองทาง การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการและการสื่อสารจากล่างขึ้นบนมาก จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมาก ส่วนการสื่อสารแบบทางเดียวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทางลบ กล่าวคือ ถ้ามีการสื่อสารแบบทางเดียวมาก จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย ส่วนการสื่อสารแบบทางการและการสื่อสารจากบนลงล่าง ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 29 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร รูปแบบการสื่อสารกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทย

ตัวแปร	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร					
	อังกฤษ		เยอรมัน		ฝรั่งเศส	
รูปแบบการสื่อสาร	ค่าสหสัมพันธ์	P	ค่าสหสัมพันธ์	P	ค่าสหสัมพันธ์	P
การสื่อสารทางเดียว	- 0.126	0.068	- 0.080	0.358	- 0.131	0.074
การสื่อสารสองทาง	0.212*	0.002	0.399*	0.000	0.363*	0.000
การสื่อสารแบบทางการ	- 0.096	0.166	- 0.003	0.973	- 0.163*	0.025
การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ	0.303*	0.000	0.364*	0.000	0.420*	0.000
การสื่อสารจากบนลงล่าง	0.071	0.303	- 0.127	0.145	- 0.135	0.065
การสื่อสารจากล่างขึ้นบน	0.361*	0.000	0.228*	0.008	0.351*	0.000

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

จากตารางแสดงผล พบว่าการสื่อสารสองทาง แบบไม่เป็นทางการและการสื่อสารจากล่างขึ้นบน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการสื่อสารสองทาง แบบไม่เป็นทางการและการสื่อสารจากล่างขึ้นบน มีความสัมพันธ์เป็นไปในทางลบ กล่าวคือ ถ้ามีการสื่อสารแบบทางการมาก ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานไทยจะมาก แต่ความสัมพันธ์ที่พบอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการสื่อสารแบบทางเดียวและแบบบนลงล่าง ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 30 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร บรรยากาศการสื่อสารกับความพึงพอใจในการสื่อสาร

ตัวแปร	ความพึงพอใจในการสื่อสาร					
	อังกฤษ		เยอรมัน		ฝรั่งเศส	
	ค่าสหสัมพันธ์	P	ค่าสหสัมพันธ์	P	ค่าสหสัมพันธ์	P
บรรยากาศการสื่อสาร	0.612*	0.000	0.686*	0.000	0.718*	0.000

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

จากตาราง จะพบว่า บรรยากาศการสื่อสารภายในบริษัททั้ง 3 ประเทศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวก คือถ้าบรรยากาศการสื่อสารดี พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจในการสื่อสารมาก โดยความสัมพันธ์ที่พบอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 31 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	ความพึงพอใจในการทำงาน					
	อังกฤษ		เยอรมัน		ฝรั่งเศส	
	ค่าสหสัมพันธ์	P	ค่าสหสัมพันธ์	P	ค่าสหสัมพันธ์	P
บรรยากาศการสื่อสาร	0.593*	0.000	0.696*	0.000	0.673*	0.000

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

จากตารางพบว่า บรรยากาศการสื่อสารภายในบริษัททั้ง 3 ประเทศ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยความสัมพันธ์นั้น เป็นไปในทางบวก คือ ถ้าบรรยากาศการสื่อสารดี พนักงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานมาก โดยความสัมพันธ์นั้น เป็นไปในระดับสูง

ตารางที่ 32 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศการสื่อสารกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร					
	อังกฤษ		เยอรมัน		ฝรั่งเศส	
	ค่าสหสัมพันธ์	P	ค่าสหสัมพันธ์	P	ค่าสหสัมพันธ์	P
บรรยากาศการสื่อสาร	0.477*	0.000	0.573*	0.000	0.544*	0.000

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

จากตาราง พบว่า บรรยากาศการสื่อสารภายในบริษัททั้ง 3 ประเทศ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยความสัมพันธ์นั้น เป็นไปในทางบวก คือถ้าบรรยากาศการสื่อสารดี พนักงานจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมาก โดยความสัมพันธ์ที่พบนั้นอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

ตารางที่ 33 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	ความพึงพอใจในการทำงาน					
	อังกฤษ		เยอรมัน		ฝรั่งเศส	
	ค่าสหสัมพันธ์	P	ค่าสหสัมพันธ์	P	ค่าสหสัมพันธ์	P
ความพึงพอใจในการสื่อสาร	0.718*	0.000	0.680*	0.000	0.748*	0.000

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($P < .05$)

จากตาราง พบว่า ความพึงพอใจในการสื่อสารของพนักงานไทยภายในบริษัททั้ง 3 ประเทศ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไทยอย่างมีความสัมพันธ์นั้นมีความสำคัญที่ระดับ .05 โดยความสัมพันธ์นั้นเป็นไปในทางบวก คือถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการสื่อสารก็จะมี ความพอใจในการทำงานมากด้วยเช่นกัน โดยความสัมพันธ์นั้นอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 34 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในการสื่อสารกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร					
	อังกฤษ		เยอรมัน		ฝรั่งเศส	
	ค่าสหสัมพันธ์	P	ค่าสหสัมพันธ์	P	ค่าสหสัมพันธ์	P
ความพึงพอใจในการสื่อสาร	0.574*	0.000	0.556*	0.000	0.616*	0.000

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

จากตารางพบว่า ความพึงพอใจในการสื่อสารของพนักงานไทยภายในบริษัททั้ง 3 ประเทศมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05

โดยความสัมพันธ์นั้นเป็นไปในทางบวก กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการสื่อสารมากก็จะมี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากด้วยเช่นกัน โดยความสัมพันธ์ นั้นอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 35 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร					
	อังกฤษ		เยอรมัน		ฝรั่งเศส	
	ค่าสหสัมพันธ์	P	ค่าสหสัมพันธ์	P	ค่าสหสัมพันธ์	P
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.705*	0.000	0.774*	0.000	0.696*	0.000

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

จากตาราง พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไทยภายในบริษัททั้ง 3 ประเทศ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05)

โดยความสัมพันธ์นั้นเป็นไปในทางบวก กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากก็จะมี ความยึดมั่นผูกพันมากด้วยเช่นกัน โดยความสัมพันธ์นั้นอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 36 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 Change) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) คะแนนมาตรฐาน (Beta) และทดสอบนัยสำคัญ ของB ในการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานเมื่อใช้วิธี Stepwise

ตัวแปรพยากรณ์	Multiple R	R^2	R^2 change	B	Beta	t	Sig t (p)
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.731	0.534	0.534	0.764	0.592	13.63	0.0000
ประสบการณ์ทำงาน	0.736	0.542	0.008	0.060	0.097	3.07	0.0022
รายได้	0.745	0.555	0.013	-0.081	-0.144	-4.59	0.0000
บรรยากาศในการสื่อสาร	0.749	0.561	0.006	0.103	0.095	2.49	0.0129
เพศชาย	0.752	0.566	0.005	0.107	0.068	2.52	0.0120
อายุ	0.755	0.570	0.004	0.083	0.080	2.29	0.0222
ความพึงพอใจในการสื่อสาร	0.757	0.573	0.003	0.110	0.088	2.08	0.0376
Constant				0.255		1.98	0.0474

F = 113.86 (p = 0.000)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์หัตถดอยพหุคูณ พบว่ามีตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทย ในบริษัทอังกฤษ เยอรมัน และฝรั่งเศส ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 7 ตัวแปร โดยมีลำดับความสำคัญดังต่อไปนี้ คือความพึงพอใจในการทำงาน เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านรายได้ ประสบการณ์ทำงาน บรรยากาศในการสื่อสาร ความพึงพอใจในการสื่อสาร อายุ ส่วนปัจจัยในเรื่องความเป็นเพศชายนั้น เป็นปัจจัยที่อธิบายได้น้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์หัตถดอยพหุคูณ สามารถอธิบายได้ตามลำดับดังนี้

ขั้นที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นตัวแปรแรกที่ได้รับเลือกเข้าไปในการอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทอังกฤษ เยอรมันและฝรั่งเศส มีค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายเท่ากับ 0.534 ($R^2 = .534$) แสดงว่าความพึงพอใจในการทำงานสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยได้ร้อยละ 53.4

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายเพิ่มขึ้นเป็น .542 ($R^2 = .542$) นั่นคือ ความพึงพอใจการทำงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทอังกฤษ เยอรมัน และฝรั่งเศส ได้ร้อยละ 54.2 โดยที่ประสบการณ์ทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.8 ($R^2 \text{ change} = .008$)

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรรายได้เข้าไปอีก ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.555 ($R^2 = 0.555$) นั่นคือความพึงพอใจในการทำงาน ประสบการณ์ทำงานและรายได้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยได้ร้อยละ 55.5 โดยที่รายได้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 1.3 ($R^2 \text{ change} = 0.013$)

ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวแปรบรรยากาศในการสื่อสารเข้าไปอีก ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.561 ($R^2 = 0.561$) นั่นคือ ความพึงพอใจในการทำงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้ และบรรยากาศการสื่อสารสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้เพเป็นร้อยละ 56.1 โดยที่บรรยากาศการสื่อสารสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.6 ($R^2 \text{ change} = .006$)

ขั้นที่ 5 เมื่อเพิ่มตัวแปรเพศชายเข้าไปอีก ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.566 ($R^2=0.566$) นั่นคือความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพทำงาน รายได้ บรรยากาศ การสื่อสาร และเพศชายสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 56.6 โดยที่เพศชายสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.5 ($R^2 \text{ change} = .005$)

ขั้นที่ 6 เมื่อเพิ่มตัวแปรอายุเข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.570 ($R^2=0.570$) นั่นคือความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพทำงาน รายได้ บรรยากาศ การสื่อสาร เพศชายและอายุสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 57.0 โดยที่อายุตัวเดียวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.4 ($R^2 \text{ change} = .004$)

ขั้นที่ 7 เมื่อเพิ่มตัวแปรอธิบายความพึงพอใจในการสื่อสารเข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.573 ($R^2 = 0.573$) นั่นคือความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพทำงาน รายได้ บรรยากาศ การสื่อสาร เพศชาย อายุ และความพึงพอใจในการสื่อสารสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 57.3 โดยที่ความพึงพอใจในการสื่อสารตัวเดียวสามารถอธิบายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 0.3 ($R^2 \text{ change} = .003$)

เมื่อพิจารณาดูจะพบว่าตัวแปรทั้ง 7 ตัว มี 6 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไปในทางบวก คือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพทำงาน บรรยากาศ การสื่อสาร เพศชาย อายุ ความพึงพอใจในการสื่อสาร ส่วนอีก 1 ตัวแปร คือรายได้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไปในทางลบ จึงกล่าวได้ว่า การที่พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและการสื่อสารมาก มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก เป็นเพศชาย มีอายุมาก และมีความพึงพอใจในบรรยากาศการสื่อสารที่ดี จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมาก เช่นเดียวกับ ปัจจัยด้านรายได้ ถ้ามีรายได้สูงก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย เพราะผู้ที่มีรายได้สูง เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาก ทำให้มีโอกาสแสวงหางานที่ดีกว่า เงินเดือนที่ดีกว่าได้ ทำให้ไม่ค่อยผูกพันต่อองค์กร