

ภาวะผู้นำของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานชาวไทยในบริษัทญี่ปุ่นกรณีศึกษา บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

THE JAPANESE ADMINISTRATOR'S LEADERSHIP AFFECTING THAI EMPLOYEE'S SATISFACTION IN JAPANESE COMPANY IN CASE OF A COMPANY IN AMATA CITY INDUSTRIAL PARK

ฐิตินันท์ รัตนรังษิวัฒน์^{#1}

[#]บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต / สาขาวิชาการจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร / สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
1e-mail: pako_jang@hotmail.com

บทคัดย่อ - การศึกษานี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารชาวญี่ปุ่น ที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อพนักงานชาวไทยในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานชาวไทยที่ทำงานร่วมกับผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งที่ตั้งอยู่ในบริเวณนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 615 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ วิธีทางสถิติ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นอยู่ในระดับปานกลางความพึงพอใจพนักงานชาวไทยที่มีต่อผู้บริหารชาวญี่ปุ่นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานชาวไทยที่ประกอบด้วย เพศ และลักษณะความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้บริหารชาวญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในภาวะผู้นำของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร และภาวะผู้นำของผู้บริหารชาวญี่ปุ่น ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำแบบมุ่งงานและภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงานชาวไทยโดยความพึงพอใจของพนักงานจะอยู่ในระดับสูงมากเมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

คำสำคัญ – ภาวะผู้นำ

Abstract - The purpose of this study is to study the Japanese administrator's leadership affecting on satisfaction of employees in Japanese company in case of a company in Amata City industrial park. The sample group in this study is 615 Thai staffs who work with Japanese administrator of the Japanese company and use questionnaire as a tool for collecting data by using statistics. The results show that the attitude of staffs towards the leadership style of Japanese administrator is at a moderate level and attitude on satisfaction with Japanese administrator is at the moderate level. The results of hypothesis testing show that personalities of Thai staffs consisting of sex and relationship with Japanese administrator correlated with satisfaction to Japanese administrator. The leadership of Japanese administrator consisting of task oriented behavior and

relationship task oriented behavior correlated with satisfaction of Thai employee and satisfaction of Thai employee will be very high level when behavior of Japanese administrator is relationship task oriented.

Keywords - Leadership.

1. บทนำ

การย้ายฐานการผลิตของบริษัทญี่ปุ่นเข้ามาตั้งบริษัทและทำการผลิตในประเทศไทยนั้น ทำให้เกิดการจ้างงานและผู้บริหารชาวญี่ปุ่นจะต้องทำงานร่วมกับคนไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้และส่วนใหญ่เป็นรูปแบบธุรกิจที่มีชาวญี่ปุ่นเป็นผู้บริหารหรือเป็นผู้บังคับบัญชาและมีคนไทยเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เนื่องจากวัฒนธรรม จารีตประเพณีที่แตกต่างกัน ทำให้คนทั้งสองประเทศมีบุคลิก ลักษณะนิสัยและแนวความคิดที่แตกต่างกันออกไป จึงไม่ใช่เรื่องง่ายที่ความสัมพันธ์ในเชิงผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีพื้นฐานทางสังคมที่ต่างกันจะสามารถร่วมงานกันได้โดยไม่เป็นปัญหา หากผู้นำมีลักษณะความเป็นผู้นำที่ดีย่อมจะได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดการยอมรับก็จะทำให้การบริหารงานเป็นไปได้อย่างราบรื่นเพราะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ผลงานที่ได้ก็จะมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมาย แต่หากเป็นไปในทางกลับกัน ผู้บังคับบัญชาไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดทัศนคติในทางลบ อาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่รู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้น ขาดกำลังใจ เกิดความรู้สึกเบื่องาน จนทำให้ประสิทธิภาพของงานลดต่ำลงในที่สุดปัจจุบันในบริษัทที่ต้องการศึกษา กำลังประสบปัญหาด้านการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งทางบริษัทได้ทำการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาและพบว่าเป็นเรื่องของการประสานภายในองค์กรระหว่างระดับผู้บริหารและพนักงาน ไม่มีประสิทธิภาพ เกิดความไม่เข้าใจกัน ขาดการประสานงานที่ดี ทำให้ผลงานที่ออกมาไม่เป็นไปตามเป้าหมายตามที่ผู้บริหารได้ตั้งไว้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ [1,5,9,10] ของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นกับ

ความพึงพอใจในหัวหน้างานชาวญี่ปุ่นของพนักงานชาวไทยในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และใช้เป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงภาวะผู้นำของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมและความต้องการขององค์กร อีกทั้งเพื่อเป็นการศึกษาระดับความพึงพอใจของพนักงานชาวไทยในปัจจุบันเพื่อหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจหรือสร้างวิธีการธำรงรักษาที่เหมาะสม และก่อประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการบริหารงานต่อไป

2. วิธีดำเนินการ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.1 การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานคนไทยที่ทำงานร่วมกับผู้บริหาร ชาวญี่ปุ่นในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งที่ตั้งอยู่ในบริเวณนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดฉะเชิงเทราทั้งสิ้น 615 คน

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้

2.2.1) ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการตำรางานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของหัวหน้างานความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างานและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2) นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาออกแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานชาวไทยที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารชาวญี่ปุ่น

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจของพนักงานชาวไทยที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารชาวญี่ปุ่น

2.2.3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำไปนำเสนอต่ออาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ และนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

2.2.4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมแล้วไปทำการทดสอบ (Pre-Test) จำนวน 40 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียง 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง [2]

จากตารางที่ 1 พบว่าผลหาค่าความเชื่อมั่นที่ได้ มีค่ามากกว่า 0 และใกล้เคียง 1 จึงถือว่า มีค่าความเชื่อมั่นสูง

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ความเชื่อมั่น (Reliability)
ภาวะผู้นำของผู้บริหารชาวญี่ปุ่น	
ลักษณะผู้นำแบบมุ่งงาน	0.889
ลักษณะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	0.959
ความพึงพอใจต่อผู้บริหารชาวญี่ปุ่น	
ด้านการใช้ภาวะผู้นำ	0.892
ด้านการจูงใจ	0.803
ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.873
ด้านการตัดสินใจ	0.939

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานคนไทยในบริษัทเป้าหมายเพื่อนำมาใช้ ในการวิเคราะห์โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากทางฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทเป้าหมาย

2.3.1) จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนตามสัดส่วนกลุ่มเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2.3.2) ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยติดตามให้พนักงาน ชาวไทยในบริษัทเป้าหมายซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน ตอบแบบสอบถามที่ได้เตรียมไว้

2.3.3) ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม

2.3.4) คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

2.4 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ

3. ผลการศึกษา

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 และเป็นชาย 117 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 ด้านระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานส่วนมากมีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 และในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 ด้านประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทญี่ปุ่นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นเวลา 3 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 62.1 รองลงมาคือ 1-3 ปี และ ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.4 และ 14.5 ตามลำดับ และในด้านลักษณะความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้บริหารญี่ปุ่นส่วนใหญ่เป็นลักษณะรับคำสั่งผ่านหัวหน้าชาวไทย จำนวนทั้งสิ้น 172 คน คิดเป็นร้อยละ 71.1 และแบบรับคำญี่ปุ่นโดยตรงจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของหัวหน้าชาวญี่ปุ่น

จากการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.2076 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.7857 และเมื่อพิจารณาความความคิดเห็นของพนักงานชาวไทยที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นเป็นรายด้าน จะเห็นได้ว่า พนักงานชาวไทยมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในด้าน ลักษณะผู้นำแบบมุ่งงาน อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4208 และพนักงานชาวไทยมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในด้าน ลักษณะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9945 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของผู้บริหารชาวญี่ปุ่น

ภาวะผู้นำของผู้บริหารชาวญี่ปุ่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หัวหน้างานชาวญี่ปุ่นมีการวางกำหนดการทำงาน	3.53	.907	มาก
2. หัวหน้างานชาวญี่ปุ่นมีการรักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.53	.934	มาก
3. หัวหน้างานชาวญี่ปุ่นมีการกระตุ้นให้ใช้ระเบียบปฏิบัติงานเดียวกัน	3.55	.959	มาก
4. หัวหน้างานชาวญี่ปุ่นมีความเข้มงวดกับพนักงานในการทำงาน	3.54	1.015	มาก
5. หัวหน้างานชาวญี่ปุ่นมีการระบุบทบาทพนักงานชัดเจน	3.22	1.002	ปานกลาง
6. หัวหน้างานชาวญี่ปุ่นมีการแก้ปัญหาการวางแผนการประสานงานการให้การสนับสนุนพนักงาน	3.14	1.018	ปานกลาง
ลักษณะผู้นำแบบมุ่งงานรวม	3.4208	0.7288	มาก
7. หัวหน้างานชาวญี่ปุ่นมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.07	1.168	ปานกลาง
8. หัวหน้างานชาวญี่ปุ่นมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียม	2.90	1.169	ปานกลาง
9. หัวหน้างานชาวญี่ปุ่นมีการบอกกล่าวการเปลี่ยนแปลงในการทำงานล่วงหน้า	3.07	1.060	ปานกลาง
10. หัวหน้างานชาวญี่ปุ่นสนใจความป็นอยู่ของพนักงาน	2.79	1.232	ปานกลาง
11. หัวหน้างานชาวญี่ปุ่นมีการปรึกษาหารือแนวทางทำงานกับพนักงาน	3.08	1.159	ปานกลาง
12. หัวหน้างานชาวญี่ปุ่นเป็นมิตรกับพนักงานทุกคน	3.05	1.181	ปานกลาง
ลักษณะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์รวม	2.9945	1.0227	ปานกลาง
ภาวะผู้นำของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นรวม	3.2076	0.7857	ปานกลาง

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของพนักงานชาวไทยที่มีต่อผู้บริหารชาวญี่ปุ่น

จากตารางที่ 3 พบว่าความพึงพอใจของพนักงานชาวไทยที่มีต่อผู้บริหารชาวญี่ปุ่น พบว่าความพึงพอใจพนักงานชาวไทยที่มีต่อผู้บริหารชาวญี่ปุ่นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0806 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.8944 และเมื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานชาวไทยที่มีต่อผู้บริหารชาวญี่ปุ่นเป็นรายด้าน ในด้านของการใช้ภาวะผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0964 3.0992 3.0930 และ 3.0441 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยเฉพาะ ในด้านการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.0441 ซึ่งต่ำกว่าทุกด้าน หมายถึง พนักงานมี

ความพึงพอใจต่อการรับฟังความคิดเห็น การขอความร่วมมือ การให้พนักงานมีส่วนร่วม ของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในระดับ ปานกลางแต่มีแนวโน้มที่น้อยกว่าด้านอื่นๆ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจต่อผู้บริหารชาวญี่ปุ่น

ความพึงพอใจต่อผู้บริหารชาวญี่ปุ่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการใช้ภาวะผู้นำ	3.0964	0.9215	ปานกลาง
ด้านการจูงใจ	3.0992	0.9622	ปานกลาง
ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.0930	1.0617	ปานกลาง
ด้านการตัดสินใจ	3.0441	1.0121	ปานกลาง
ความพึงพอใจโดยรวม	3.0806	0.8944	ปานกลาง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ว่า

3.4.1) พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในบริษัทญี่ปุ่นและลักษณะความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้บริหารญี่ปุ่นที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในผู้บริหารชาวญี่ปุ่นแตกต่างกัน ดังนี้

ระดับการศึกษา

พนักงานชาวไทยที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อผู้บริหารชาวญี่ปุ่นไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการในองค์กรญี่ปุ่นมีระเบียบและมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานในแต่ละระดับทำให้ไม่ว่าพนักงานจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันเพียงไร ก็ต้องปฏิบัติตามอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้เป้าหมายของงานลุล่วงไปได้จึงทำให้ทัศนคติของพนักงานชาวไทยที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อผู้บริหารชาวญี่ปุ่นไม่แตกต่างกันมากนัก

ประสบการณ์การทำงานในบริษัทญี่ปุ่น

พนักงานชาวไทยที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทญี่ปุ่นที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อผู้บริหารชาวญี่ปุ่นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ระยะเวลาหรือประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความไม่พึงพอใจในภาวะผู้นำของหัวหน้าชาวญี่ปุ่น เนื่องจากความรู้สึกรักเคารพหรือ พึงพอใจต่อการนำการใช้ภาวะผู้นำ การใช้ศิลปะในการจูงใจ การติดต่อสื่อสาร หรือการตัดสินใจของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นไม่ได้มีความสัมพันธ์กับระยะเวลา หรือประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานแต่อย่างใด กล่าวคือแม้พนักงานจะมีประสบการณ์การทำงานในบริษัทญี่ปุ่นมากหรือน้อยก็ตาม แต่หากผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำที่ดี ก็ยังคงสร้างความไม่พึงพอใจใน ตัวผู้บริหารชาวญี่ปุ่นเช่นเดิมไม่เปลี่ยนแปลง

เพศ

พนักงานชาวไทยที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อผู้บริหารชาวญี่ปุ่นแตกต่างกันโดยพนักงานเพศชายมีความพึงพอใจต่อผู้บริหารชาวญี่ปุ่นดีกว่าพนักงานเพศหญิง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้

เนื่องจากเพศหญิงจะมีแนวโน้มเป็นพวกที่มีบุคลิกภาพอ่อนไหว อ่อนแอ และสามารถจับความรู้สึกทางอารมณ์ได้มากกว่าผู้ชาย [12] จึงอาจต้องการความเอาใจใส่และดูแลมากกว่าเพศชายจึงอาจส่งผลให้พนักงานเพศหญิง เกิดความพึงพอใจน้อยกว่าพนักงานเพศชายใน ขณะที่ได้รับการปฏิบัติจากหัวหน้าในระดับที่เท่าเทียมกัน

ลักษณะความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้บริหารญี่ปุ่น

พนักงานชาวไทยที่มี ลักษณะความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้บริหารญี่ปุ่นแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อผู้บริหารชาวญี่ปุ่นแตกต่างกันสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยประชากรส่วนน้อยซึ่งมีสัดส่วนเพียง 28.9 % ของพนักงานทั้งหมดที่รับคำสั่งโดยตรงจากผู้บริหารชาวญี่ปุ่น กลับมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อผู้บริหารญี่ปุ่นที่สูงกว่าพนักงานส่วนที่เหลืออีก 71.1 % ที่รับคำสั่งจากหัวหน้าชาวไทยซึ่งมีหน้าที่ถ่ายทอดคำสั่งที่ได้รับมาจากหัวหน้าชาวญี่ปุ่นไปยังพนักงานชาวไทยในภายหลังวิธีการสื่อสารโดยตรงและวิธีการสื่อสารโดยผ่านคนกลางในลักษณะนี้ อาจเป็นหนึ่งตัวแปรสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในผู้บริหารชาวญี่ปุ่นของพนักงานในบริษัทนี้

3.4.2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารชาวญี่ปุ่น

ประกอบด้วยภาวะผู้นำแบบมุ่งงานและภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงานชาวไทยในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงานและภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในผู้บริหารชาวญี่ปุ่นของพนักงานชาวไทย ในระดับสูงมาก โดยเป็นความสัมพันธ์แบบทิศทางเดียวกัน หมายถึง หากผู้บริหารชาวญี่ปุ่นมีภาวะผู้นำสูง ความพึงพอใจของพนักงานก็จะสูงเช่นกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานชาวไทยในบริษัทแห่งนี้ ะมีความพึงพอใจสูงมากเมื่อผู้บริหารชาวญี่ปุ่นมีภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

ตารางที่ 4 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน และสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
1. ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่เพศระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในบริษัทญี่ปุ่นและ ลักษณะความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้บริหารญี่ปุ่นของพนักงานชาวไทยที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในผู้บริหารชาวญี่ปุ่นแตกต่างกัน		
1.1 พนักงานชาวไทยที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในผู้บริหารชาวญี่ปุ่นแตกต่างกัน	Independent T-Test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.2 พนักงานชาวไทยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในผู้บริหารชาวญี่ปุ่นแตกต่างกัน	Independent T-Test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.3 พนักงานชาวไทยที่มีลักษณะความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้บริหารญี่ปุ่นแตกต่างกันมีความพึงพอใจในผู้บริหารชาวญี่ปุ่นแตกต่างกัน	Independent T-Test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.4 พนักงานชาวไทยที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทญี่ปุ่นแตกต่างกันมีความพึงพอใจในผู้บริหารชาวญี่ปุ่นแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตารางที่ 4 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน และสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำแบบมุ่งงานและภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในหัวหน้างานชาวญี่ปุ่นของพนักงานชาวไทยในบริษัทแห่งนี้	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

4. สรุป

จากการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นอยู่ในระดับปานกลางความพึงพอใจพนักงานชาวไทยที่มีต่อผู้บริหารชาวญี่ปุ่นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานชาวไทยที่ประกอบด้วย เพศ และลักษณะความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้บริหารชาวญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในภาวะผู้นำของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร และภาวะผู้นำของผู้บริหารชาวญี่ปุ่น ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำแบบมุ่งงานและภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงานชาวไทยโดยความพึงพอใจของพนักงานจะอยู่ในระดับสูงมากเมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

เอกสารอ้างอิง

- [1] กวี วงศ์พูน. (2542). *ภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : บี. เค. อินเตอร์พริ้นท์.
- [2] กัลยา วาณิชบัญชา. (2546). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [3] จารุศรี ศิริธรรมา. ความพึงพอใจของลูกจ้างที่มีต่อการให้บริการของบริษัท WDI Electroled Co Ltd. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด) : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, (2545).
- [4] โชติณัฐร์ คงพาณิชย์. การเปรียบเทียบการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการบังคับบัญชาของหัวหน้างานเพศชายและเพศหญิง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, (2547).
- [5] ทองใบ สุดชาติ. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุบลราชธานี : วิทยาการการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- [6] มั่นหนา เสนาธรรม. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ) : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, (2545).
- [7] ศิริชัย มาประเสริฐ. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท กฤตพรพรรณ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขา) : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม, (2551).
- [8] DuBrin, A. J. (1995). *The Reengineering Survival Guide : Managing and Succeeding in the Changing Work-Palce*. Ohio : Thomson Executive Press.
- [9] DuBrin, A. J. (1998). *Leadership : Research Finding, Practice, and Skill*. Boston : Houghton Mifflin Company.
- [10] Fiedler, Fred. E. (1974). *A Theory of Leadership and Effectiveness*. New York : McGraw-Hill.
- [11] Herzberg, Frederick.; Mausner, Bernard.; and Synderman, Block. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley.



- [12] Del, Giudice, M.; Booth, T.; and Irwing, P. (2012). *The Distance Between Mars and Venus : Measuring Global Sex Differences in Personality (Online)*. Available: <https://jusci.net/node/2320> [2013, April 13].

