

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบอัตรานอกงานในการ
ทำงาน คำนิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคนไทยและ
พนักงานคนญี่ปุ่น (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่
ปัจจัยส่วนบุคคล อัตรานอกงานในการทำงานและค่านิยมในการทำงานของพนักงานคน
ไทยและพนักงานคนญี่ปุ่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานในบริษัทร่วม
ทุนไทย-ญี่ปุ่น ได้แก่ พนักงานคนไทยในบริษัท ไทย ยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัด ประเทศไทย
และพนักงานคนญี่ปุ่นในบริษัท ยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัด ประเทศญี่ปุ่น รวมทั้งสิ้นจำนวน
740 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถาม
อัตรานอกงานในการทำงาน แบบวัดค่านิยมในการทำงานและแบบสอบถามความผูกพัน
ต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์เพื่อคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วย t-test สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการ
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

T 156274

(1) อัตรานอกงานในการทำงาน คำนิยมในการทำงานของพนักงานคนไทยและคน
ญี่ปุ่น แตกต่างกัน โดย พนักงานคนไทยมีอัตรานอกงานในการทำงานและค่านิยมในการ
ทำงานสูงกว่าพนักงานคนญี่ปุ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(2) พนักงานคนไทยและคนญี่ปุ่นที่มีอัตรานอกงานสูงและค่านิยม
ในการทำงานดี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอัตรานอกงานในการทำงาน
ต่ำและค่านิยมในการทำงานไม่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(3) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคนญี่ปุ่นมีต่ำกว่าพนักงานคนไทยใน
ทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้าน
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและด้านความ
ปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ

(4) ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล อัตรานอกงานในการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน
สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคนไทยและพนักงานคนญี่ปุ่น ได้
เพียงบางส่วน

(5) เชื้อชาติ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานได้

The purposes of this research were to study: (1) the comparison of self-concept at work, work-related values and organization commitment between Thai and Japanese employees; (2) the factors predicting organization commitment such as individual factors, self-concept at work and work-related value of Thai and Japanese employees. A sample group of 740 Thai and Japanese employees in Thai-Japanese Joint Management Organization (both in Thailand and Japan) were asked to complete a four-part questionnaire: individual characteristics, self-concept at work, work-related values and organizational commitment. The data obtained were analyzed by computer for percentage, average, standard deviation, t-test correlation and multiple regression.

The results from the study were as follows:

(1) Self-concept at work and work-related values between Thai and Japanese employees differed as Thai employees had higher self-concept at work and work-related values than Japanese employees at the 0.5 level.

(2) Thai and Japanese employees who had higher level of self-concept at work and work-related values had higher organizational commitment than those who had lower self-concept at work and work-related values at the 0.5 level.

(3) Thai employees had higher organizational commitment than Japanese employees in every aspects as the belief in and acceptance of the major values and goals of the organization, the degree of willingness to exert high levels of effort for the organization and the extent to which an employee demonstrates a strong desire to remain a member of the organization, which did not comply with the hypothesis.

(4) Individual characteristics, self-concept at work and work-related values could be used to partly predict organizational commitment.

(5) Race was the factor which could predict organizational commitment for employees.