

การค้นคว้าอิสระเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการ คุณลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ กรณีศึกษา บริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด
คำสำคัญ	ความผูกพันต่อองค์กร
นักศึกษา	อัจฉริยา อ่อนศรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิลุบล ศิววรรณวัฒนา
หลักสูตร	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษา 1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด 2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของสวัสดิการระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ ของบริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด 3. เพื่อศึกษาความแตกต่างของคุณลักษณะงานระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ ของบริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด 4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณลักษณะงาน ของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด 5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำผลจากแบบสอบถามมาทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.896 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด จำนวน 300 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติแบบ Independent Sample t-test, F-Test (ANOVA) และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์แบบ Pearson Correlation ผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ เชื้อชาติ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน และสถานภาพสมรส พบว่า เพศ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่แตกต่างกัน (2) ความแตกต่างของสวัสดิการของแรงงานไทยและเมียนมาร์ มีความแตกต่างกัน พบว่า สวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าเฉลี่ยของแรงงานเมียนมาร์ สูงกว่าแรงงานไทย (3) ความแตกต่างของคุณลักษณะงาน

ของแรงงานไทยและเมียนมาร์ มีความแตกต่างกัน พบว่า ความแตกต่างในด้านคุณลักษณะงานไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ประกอบไปด้วย ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (5) ปัจจัยด้านสวัสดิการ ประกอบไปด้วย สุขภาพ ความปลอดภัย ความสะดวก การศึกษา ข่าวสาร ความรู้ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การพักผ่อนหรือนันทนาการ การให้คำปรึกษาหารือ การให้ประโยชน์แก่ชุมชน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณลักษณะงาน, สวัสดิการ, ความผูกพันต่อองค์กร

IS TITLE	THE RELATIONSHIP BETWEEN WELFARE, JOB CHARACTERISTICS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT BETWEEN THAI AND MYANMAR LABOR: A CASE STUDY OF NICE APPAREL COMPANY LIMITED
KEYWORD	COMMITMENT
STUDENT	ACHAREEYA ONSRI
ADVISOR	ASSOC. PROF. NILUBON SIVABAVORNVATANA DR.
LEVEL OF STUDY	FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER OF SCIENCE PROGRAM IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
FACULTY	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR	2014

ABSTRACT

The purposes of this independent research were 1. To study the differences of personal factors affecting organizational commitment of Nice Apparel Co., Ltd. staffs, 2. To study the benefits differences between Thai and Myanmar workforce of Nice Apparel Co., Ltd., 3. To study the job description differences between Thai and Myanmar workforce of Nice Apparel Co., Ltd., 4. To study the relationship between organizational commitment and job description of Nice Apparel Co., Ltd. staffs, and 5. To study the relationship between organizational commitment and the benefit factors of Nice Apparel Co., Ltd. staffs.

Questionnaires were used for data collection. The questionnaire answers were used to test the Reliability Coefficient yielded the value at 0.896. The sample groups used in the research were 300 Nice Apparel Co., Ltd. staffs. The data was analyzed using descriptive statistics such as frequency distribution, means, and standard deviation. The data was analyzed to test the hypothesis by using Independent Sample t-test, F-Test (ANOVA) and statistical relationships between variables with Pearson Correlation analysis. The results showed that (1) in terms of personal factors consisting of gender, race, age, job, and marital status, it was found that the sample with different gender had different opinions on organizational commitment with statistical significance at 0.05 level. Additionally, there was no different with the remaining personal factors. (2) the opinions on

organizational commitment was different in the aspect of the benefits was different are different with statistical significance at the 0.05 level. Further, the average organizational commitment of Myanmar workforce was higher than Thai. (3) The difference of the job description of workers of Thai and Myanmar workforce opinions on organizational commitment was different that the difference. Additionally, there was no difference in the aspect of the job description characteristic with statistical significance at the 0.05 level. (4) job description; variety of tasks, job importance, the freedom to work, feedback, the opportunity to interact with others were correlated with organizational commitment with statistical significance at the 0.05 level. (5) in the aspect of the benefits; health, safety, convenience, information, knowledge, economic security, leisure, recreation, the consultation, the community benefit the opportunity to interact with others were correlated with organizational commitment with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Job description, Benefit, Organizational commitment