

**ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ**

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ: กรณีศึกษา บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด

**ผู้เขียน**

นายดำรงฤทธิ์ จันทร์มงคล

**ปริญญา**

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

**อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ**

อาจารย์ ดร.ศิริวิมล บุรณพิร

### **บทคัดย่อ**

การค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทย แลนด์) จำกัด และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับอายุการทำงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรกลาง (Mediator)

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการในบริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทย แลนด์) จำกัด จำนวน 311 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งสร้างจากทฤษฎีของ Huse and Cumming แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นการนำแบบสอบถามมาตรฐาน Organization Commitment Questionnaire (OCQ) ของ Mowday, Porter and Steers มาใช้ และแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษานี้ผู้ศึกษามุ่งความสนใจไปที่การทดสอบแบบจำลองในการศึกษาทั้งในระดับแนวคิด (Construct level) และระดับตัวแปร (Variable level) ซึ่งจะทำให้ค้นหาตัวแปรที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานในบริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด

จากการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาพบว่า ทักษะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และทักษะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยเฉลี่ยระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ในการวิเคราะห์ระดับแนวคิด แม้ว่าจากการทดสอบหาความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) ปรากฏผลว่าอายุการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ในระดับใกล้เคียงกัน แต่ผลจากการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงส่วน (Partial correlation coefficients) ระหว่างอายุการทำงาน กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อควบคุมผลกระทบจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับอายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันโดยตรง

การค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้มีคุณค่าที่สำคัญอย่างน้อยสามประการ ได้แก่ ประการแรก การสร้างเครื่องมือเชิงปริมาณเพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความเชื่อถือทางสถิติสูง ซึ่งผู้ศึกษาในอนาคตสามารถนำไปใช้ได้ ประการที่สอง การค้นพบองค์ความรู้ใหม่ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานต้องถูกแปรเปลี่ยนเป็นความผูกพันต่อองค์กรก่อน จึงจะส่งผลต่ออายุการทำงานของพนักงาน และประการที่สาม การศึกษานี้ ประยุกต์ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ ทำให้ค้นพบตัวแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่ออายุการทำงานสำหรับอุตสาหกรรมอัญมณีอีกด้วย กล่าวคือ อายุการทำงานนั้นเป็นทัศนคติที่เกิดจากการที่พนักงานมีค่านิยมส่วนตัวสัมพันธ์กับความต้องการขององค์กร โดยที่ค่านิยมดังกล่าวเป็นผลมาจากการที่งานมีคุณค่าและความหมายต่อชีวิต การได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การมีตำแหน่งรองรับความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับของกิจการ และนอกจากนี้ อายุการทำงานยังเป็นทัศนคติที่เกิดจากการที่พนักงานเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร ซึ่งทัศนคติดังกล่าวเป็นผลมาจากการที่พนักงาน ได้รับในการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อความก้าวหน้า และการที่บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเห็นได้จากการที่พนักงานไม่วิจารณ์บริษัทในทางลบ

<b>Independent Study Title</b>	The Relationship between Quality of Work Life, Organizational Commitment and Working Years of Operational Workers in the Gems and Jewelry Industry: Case Study of S.M.V. (Thailand) Co., Ltd.
<b>Author</b>	Mr. Damrongrit Chantamongkol
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Independent Study Advisor</b>	Dr. Siritwut Buranapin

### ABSTRACT

The objectives of this study were to study the relationship between quality of work life, organizational commitment and working years of operational workers of S.M.V. (Thailand) Co., Ltd. and to study the relationship between quality of work life and working years using organizational commitment as a mediator.

The samples of this study were 311 operational workers of S.M.V. (Thailand) Co., Ltd. The data were collected by using questionnaires which comprised of 4 parts: personal data, quality of work life conducting from Huse and Cumming Theory, organizational commitment patterned after Organization Commitment Questionnaire (OCQ) of Mowday, Porter and Steers, and open-ended questionnaire about attitudes and recommendations for quality of work life and organizational commitment.

The study attempted to experiment models both in construct level and variable level, which were useful to improve the administration of S.M.V. (Thailand) Co., Ltd.

The descriptive statistical analyses showed that the respondents rated average level of scores towards the quality of work life and organizational commitment.

The correlation analyses at the construct level showed that the working years were positively related to the quality of work life and organizational commitment was also positively

related to the working years at the same statistical strength. From the partial correlation coefficients analysis, however, the quality of work life was not related to the work years when organizational commitment was controlled.

There were at least three major contributions of this independent study. First, it offered a tool to quantitatively measure the quality of work life, which was accepted at a high statistical level and thus could be applicable to future studies. Second, new knowledge was found from the study in that the quality of work life must be converted to organizational commitment, which would eventually affect the working years of the workers. Third, thanks to stepwise multiple regression analyses, the variables of the quality of work life and organizational commitment which affected the working years of a gem and jewelry industry were discovered. In brief, it was found that working years was likely to occur when the workers' personal attitude aligned with organizational needs—a form of organizational commitment. Such attitude was the product of four quality of work life variables, namely, a valuable and meaningful job, opportunities to use the utmost capability, availability of positions for advancement, and company recognition within the industry. Moreover, the working years were impacted by the employees' perceived benefits from sticking themselves with the firm—another form of organizational commitment. Such perception was emerged when the company offered opportunities to learn new knowledge for advancement, or when the organization was internally perceived as having a high social responsibility and when the workers did not criticized the company in a negative aspect.