

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน โรงงานอุตสาหกรรมไทยจำนวนมากต้องประสบปัญหาต่างๆ มากมายจากทั้งภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง บางกิจการต้องลดค่าใช้จ่ายโดยการปลดพนักงาน ในขณะที่บางแห่งกลับพบปัญหาการลาออกของพนักงาน รวมถึงการแข่งขันแย่งชิงพนักงานระหว่างโรงงาน บางแห่งประสบปัญหาพนักงานจำต้องกลับภูมิลำเนา เมื่อถึงฤดูการเพาะปลูก การเปลี่ยนงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากการเปลี่ยนงานทำให้พนักงานเหล่านั้นขาดทักษะและความชำนาญ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่ต้องใช้แรงงานที่มีทักษะ ฝีมือและความชำนาญในการทำงานเฉพาะด้านสูง และนอกจากนั้น อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับยังเป็นอุตสาหกรรมที่มีอัตราการจ้างงานในประเทศสูง คือในปี 2549 มีโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่จดทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรม จำนวนกว่า 726 โรงงาน มีการจ้างงานกว่า 57,000 คน (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2550: ออนไลน์)

จากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้เกิดคำถามขึ้นว่าการเข้าออกงานบ่อยๆหรืออายุงานที่สั้นของพนักงานจะเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตัวเองได้รับขณะปฏิบัติงาน (เสริมศรี เวชชะ และคณะ, 2535) โดยมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี มีองค์ประกอบที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเกิดความรู้สึกพึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2540) และหลักฐานงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าการขาดความผูกพันสามารถลดประสิทธิภาพขององค์กรได้ ในขณะที่ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะค้นหางานใหม่น้อยลง (Ivancevich, Konopaske and Matteson, 2005) นั่นหมายถึงพนักงานในองค์กรจะมีอัตราการเข้าออกงานลดลง หรือมีอายุงานมากขึ้นนั่นเอง

บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด ตั้งอยู่ในเขตอุตสาหกรรมส่งออกของการนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน ประกอบกิจการผลิตเครื่องประดับกายสำเร็จรูปและกิ่งสำเร็จรูป โดยได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนแห่งประเทศไทย

จากการวิจัยเบื้องต้นพบว่าการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออายุการทำงานมีความจำเป็นต่อองค์กรเนื่องจากบริษัท เอส. เอ็ม. วี.(ไทยแลนด์) จำกัด มีอัตราการเปลี่ยนงานในปี พ.ศ. 2548 ที่ 2.85% และในปี พ.ศ. 2549 (มกราคม-กันยายน) ในอัตราที่ 4.29% และมีอายุการทำงานของพนักงาน ณ วันที่ 3 พฤศจิกายน 2549 เฉลี่ย 4 ปี 3 เดือน จากจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ 493 คน (บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด, ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 2549: เพิ่มข้อมูลคอมพิวเตอร์) การมีอัตราการเปลี่ยนงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้นแบบก้าวกระโดดเป็นสัญญาณลบที่ทำให้ผู้บริหารของบริษัทเกิดความกังวลและจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของบริษัทในระยะยาว

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจจะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร และมีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนหรือลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด หรือไม่ และนอกจากนั้นผลของการศึกษาคั้งนี้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร และส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งอาจจะส่งผลให้มีอัตราการเข้า-ออกงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการน้อยลง

## 1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกลาง (Mediator)

### 1.3 ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวัดความสัมพันธ์ทางตรง และทางอ้อมระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และอายุการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด ด้วยแบบสอบถาม

#### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น (Independent variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานในกรณีหาความสัมพันธ์ทางตรง และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในกรณีหาความสัมพันธ์ทางอ้อม

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ อายุการทำงานในกรณีหาความสัมพันธ์ทางตรง และอายุการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในกรณีหาความสัมพันธ์ทางอ้อม

### 1.4 นิยามศัพท์

**คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจเจกบุคคลในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อช่วยส่งเสริมให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จพร้อมมีความพอใจในงานที่ตนทำอยู่ ซึ่งประกอบด้วยดัชนีชี้วัด 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยมี ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

**อายุการทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานเริ่มปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันนับตั้งแต่ทำงานจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

**พนักงานระดับปฏิบัติการ** หมายถึง พนักงานในองค์กรที่ทำงานระดับปฏิบัติการ งานที่พนักงานรับผิดชอบจะเป็นงานที่อาศัยทักษะทางกายในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ อยู่ภายใต้การปกครองบังคับบัญชาดูแลจากผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงกว่าในโรงงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ หมายถึง โรงงานที่ประกอบอุตสาหกรรม  
เจียรนัย เพชร พลอย และอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับกายสำเร็จรูปและกึ่งสำเร็จรูป

บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด หมายถึง โรงงานที่ประกอบกิจการผลิต  
เครื่องประดับกายสำเร็จรูปและกึ่งสำเร็จรูป เพื่อการส่งออก โดยมีขั้นตอนในการผลิตเริ่มตั้งแต่การ  
ออกแบบจนถึงการบรรจุหีบห่อก่อนนำออกจำหน่ายสู่ตลาดทั่วโลก โดยบริษัทแม่สัญชาติฝรั่งเศส  
คือ GL GROUP เป็นผู้ถือหุ้น 100% ตั้งอยู่ในเขตอุตสาหกรรมส่งออกของนิคมอุตสาหกรรม  
ภาคเหนือจังหวัดลำพูน เริ่มประกอบกิจการเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2533

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับ  
อายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด
2. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับอายุการทำงานของ  
พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด โดยมีความผูกพันต่อองค์กร  
เป็นตัวแปรกลาง (Mediator)
3. เพื่อนำผลศึกษาที่ได้ ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารใน  
องค์กร ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่ง  
อาจจะส่งผลให้มีอัตราการเข้า-ออกงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการน้อยลง
4. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาเพื่อนำไปใช้ประยุกต์ใช้ในงานวิจัย ในอุตสาหกรรม  
ประเภทอื่นๆ ต่อไป