

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่
ผู้เขียน	นายณฤพชา เมืองอินทร์
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ	อาจารย์ ดร. สิริวุฒิ บุรณพิร

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพัน ต่อองค์กรกับอายุการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในสมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่ โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกลาง (Mediator)

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการของสมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่ จำนวนทั้งหมด 134 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน นำมาจากแบบสอบถามมาตรฐานของ Sashkin and Lengermann และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร นำมาจากมาตราวัดมาตรฐาน ของ Allen and Meyer

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งความสนใจไปที่การทดสอบแบบจำลองในการศึกษาทั้งในระดับแนวคิด (Construct level) และระดับตัวแปร (Variable level) ซึ่งจะทำได้สามารถค้นหาตัวแปรที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาในการวางแผนการบริหารงาน และการพัฒนาบุคลากร ของสมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรต่อไป

ในระดับแนวคิด แม้ว่าจากการทดสอบหาค่าความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) ปรากฏผลว่าอายุการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยตรงกับคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในระดับใกล้เคียงกัน แต่ผลจากการทดสอบ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงส่วน (Partial correlation coefficients) ระหว่างอายุการทำงานกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเมื่อควบคุมผลกระทบจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับอายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยตรง

ในระดับตัวแปร การค้นคว้าแบบอิสระในครั้งนี้ มีคุณค่าที่สำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่

ประการแรกเป็นการยืนยันว่าเครื่องมือเชิงปริมาณเพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ในการศึกษาครั้งนี้มีความเชื่อถือทางสถิติสูง ผู้ศึกษาในอนาคตสามารถใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยต่อไป

ประการที่สอง เป็นการเน้นย้ำต่อองค์ความรู้จากการศึกษาในอดีตว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต้องถูกแปรเปลี่ยนเป็นความผูกพันต่อองค์กรก่อน จึงจะส่งผลต่ออายุการทำงานของพนักงาน

ประการที่สาม ในการศึกษาครั้งนี้ประยุกต์ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ ทำให้ค้นพบว่าตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่ออายุการทำงานสำหรับสมาคม วาย.เอ็ม.ซี.เอ.เชียงใหม่ด้วย ได้แก่ การที่พนักงานยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ ความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร

ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ทำให้เกิดความยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุของพนักงาน ได้แก่ การทำงานที่ไม่ซ้ำซาก การมีอำนาจในการควบคุม การที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ การที่ภาระงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การที่พนักงานต้องมีโอกาสสัมพัทธ์กับผู้อื่นเพื่อทำให้งานสำเร็จ การมีโอกาสเรียนรู้งานแผนกอื่น และการที่พนักงานต้องทำงานดังตารางที่กำหนด

ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้แก่ การไม่ถูกกำหนดให้มีภาระงานแน่นอน การที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ การสามารถหาวิธีการทำงานด้วยตัวเอง และการที่พนักงานต้องมีโอกาสสัมพัทธ์กับผู้อื่นเพื่อทำให้งานสำเร็จ

ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ทำให้เกิดทัศนคติเชิงบวกในการทำงานกับองค์กร ได้แก่ การไม่ถูกกำหนดให้มีภาระงานแน่นอน การทำงานที่ไม่ซ้ำซาก การมีอำนาจในการควบคุม การที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ การมีอิสระในการทำงาน การไม่ถูกกำหนดให้ทำงานด้วยความรีบเร่ง การที่ภาระงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และการมีโอกาสเรียนรู้งานแผนกอื่น

Independent Study Title	Relationship Between Quality of Work Life, Organizational Commitment and Working Years of Operational Staff at YMCA of Chiang Mai
Author	Mr. Narupacha Muangin
Degree	Master of Business Administration
Independent Study Advisor	Dr. Siriwut Buranapin

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to find the relationship between quality of work life, organizational commitment and working years of operational staff at YMCA of Chiang Mai and to find the relationship between quality of work life and working years using organizational commitment as a mediator.

The samples of this study were 134 operational workers of the YMCA of Chiangmai.

The data was collected by using questionnaires which comprised of 3 parts including baseline information, quality of work life measurement patterned after from the Sashkin and Lengermann's instrument, and organizational commitment measurement adopted from the Allen and Meyer's work.

The study focused on testing cause-and-effect models both at construct and variable levels that would help to identify the variables which could be useful to improve the planning of administration and improve operational-level staff of the YMCA of Chiang Mai.

The correlation analysis at the construct level showed that the quality of work life and organizational commitment were also positively related to the working years, however, the quality of work life was not related to the working years when organizational commitment was controlled.

At the variable level, there were at least three major contributions of this independent study.

First, it empirically offered tools to quantitatively measure the quality of work life and organizational commitment that were accepted at high statistical level. These measurements are beneficial to future studies.

Second, it empirically confirmed that quality of work life must be converted to organization commitment, which would eventually affect the working years of the workers.

Third, from the stepwise multiple regression analyses, it found three organizational commitment factors that affect work years, namely, willingness to work till retirement, sense of belonging, and positive attitude towards organization. Further variable analyses also discovered that willingness to work till retirement stemmed from non-repetitive work, perceived control over pace, desirable procedure, requirement on worker's full abilities, interaction with other workers to achieve job, opportunity to learn about other departments, and working under specific set of procedure. Sense of belonging was highly caused by requirement to produce a certain amount of work, desirable procedure, freedom to design method for completing tasks, and interaction with other workers to achieve job. Positive attitude towards organization was resulted from requirement to produce a certain amount of work, non-repetitive work, perceived control over pace, desirable procedure, independent problem solving, appropriate required speed, requirement on worker's full abilities, and opportunity to learn about other departments.