

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ*
Factors related to organizational commitment of workers
in plastic industry in Samutprakan province

จจ พัทธา โภคา**
Pittaya Phoka

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบมีลำดับขั้นตอน โดยสุ่มตัวอย่างแบบวิจาร์ณญาณหรือแบบเจาะจงเลือกจาก พนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ตามรายชื่อบริษัทที่จดทะเบียนเข้ากลุ่มการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวน 389 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ทดสอบสมมติฐานและความสัมพันธ์ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีปัจจัยลักษณะงาน

*วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขต
ชลบุรี ปีการศึกษา 2552

**นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของปัจจัย ลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านงานที่ทำหาย ด้านงานที่หลากหลาย ด้านความประจักษ์ในงาน ด้านความมีอิสระในงาน ด้านผลประโยชน์ของงาน และด้านงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .558, .549, .564, .660, .634, .598$ ตามลำดับ) ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง ($r = .749$ และ $.726$) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิความเป็นส่วนตัว ความให้เกียรติและนับถือ และด้านความสอดคล้องทางสังคม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง ($r = .789, .731, .753, .802, .725$ และ $.716$ ตามลำดับ) ยกเว้นด้านบูรณาการทางสังคมที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .604$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก

Abstarct

The research contributes to the body of knowledge which explicates the factors related to organizational commitment of workers in plastic industry in Samutprakan Province. The researcher's instrument was questionnaires used for collecting data from 389 employees in Industrial Estate Authority of Thailand utilizing purposive sampling method. The descriptive statistics were used for data analysis. The statistics used for hypothesis testing were Independent Sample t-test, one-way Analysis of variance and Pearson product moment correlation coefficient.

From the results of the research, it was found that the majority were female respondents, single, age 21 to 30 years old, hold education lower than bachelor's degree and they had less than 3 year's experience. Personal characteristics factor, quality of work life factor and organizational commitment was moderate level. From the results of hypothesis testing between personal characteristics factor and

organizational commitment on sex age and status is not affecting to organizational commitment. The factors that affecting to organizational commitment are education and work experience.

From the results of hypothesis testing relationship between job characteristics factor and organizational commitment on Task challenge, Skill varieties, Task identity, Task autonomy, Feedback and Social integration was moderate level in the same direction ($r = .558, .549, .564, .660, .634$ and $.598$ respectively) Except Career advancement and Cooperate management was high level in the same direction ($r = .749$ and $.726$) The results of testing relationship between quality of work life factor and organization commitment on the factors Adequate and Fair Compensation, Safe and Healthy working conditions, Opportunity to use and develop human capacity, Opportunity of continued growth and Security factor , Constitutionalism and Balanced role of work and Social Relevance was high level and in the same direction ($r = .789, .731, .753, .802, .725$ and $.716$, respectively) except Social integration in the work organization ,was moderate level in the same direction ($r=.604$) at .05 level of statistical significance.

Keywords: organizational commitment. plastic industry workers.

บทนำ

ในการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน ความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจนั้นจะเกิดได้จากการร่วมมือกันของบุคลากรในองค์กร ช่วยกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรนั้นจะดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ พรนพ พุกกะพันธ์ (2545, หน้า 3) กล่าวว่าในบรรดาทรัพยากรการบริหาร 4 อย่าง ซึ่งได้แก่ บุคลากร (man) เงิน (money) อุปกรณ์ (material) และการบริหาร การจัดการ (management) บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะบุคลากรเป็นผู้กำหนด เป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ภายในสำนักงาน และเป็นผู้บริหารผู้จัดการที่จะทำให้องค์การอยู่รอด และก้าวหน้าในระบบการแข่งขันและภาวะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จะเห็นได้ว่า หากขาดบุคลากรหรือบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่มีความเหมาะสมกับงาน การดำเนินงานนั้นนอกจากจะไม่อาจดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จไปด้วยดีได้แล้วยังส่งผลให้เกิดความสิ้นเปลืองสูญเสียในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ปริมาณการขยายตัวของความต้องการแรงงานในปัจจุบันยังมีอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องของเศรษฐกิจของประเทศ และการขยายตัวทางเศรษฐกิจซึ่งมีผลต่อ

การทำให้เกิดความต้องการแรงงานในภาคธุรกิจต่างๆ ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตอุตสาหกรรมต่างๆ ความต้องการในการใช้แรงงานทุกประเภท ทำให้เกิดสภาพการแข่งขันซึ่งมีผลต่อสภาพการจ้างขององค์กร การสูญเสียบุคลากรที่สำคัญให้กับองค์กรอื่น รวมถึงบุคลากรที่องค์กรจะรับใหม่เพื่อทดแทนบุคลากรเก่าหรือการขยายตัวทางธุรกิจขององค์กรเอง บุคลากรขององค์กรจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร องค์กรจะดำเนินการตั้งแต่กิจกรรมการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะทำให้องค์กรได้รับบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่ตรงตามความต้องการขององค์กร เมื่อองค์กรรับบุคลากรที่ผ่านการคัดเลือกเข้าเป็นพนักงานขององค์กรแล้วก็จะต้องมีการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนา รวมถึงการพิจารณาถึงค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ที่บุคลากรจะได้รับ บุคลากรที่ผ่านการคัดเลือกได้เข้าเป็นพนักงาน และการได้รับการฝึกอบรมพัฒนาให้สามารถทำงานให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรย่อมมีความต้องการให้บุคลากรเหล่านี้ทำงานด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความผูกพันและอยู่ร่วมกับองค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าและความอยู่รอดขององค์กรในอนาคต (สุรีย์ แซ่เฮ้ง, 2550)

โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติกจำนวนมากที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ ประสบปัญหาเกี่ยวกับการลาออกและการย้ายงานของพนักงานของบริษัท มีผลทำให้บริษัทสูญเสียบุคลากรที่สำคัญ ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญในหน้าที่ ที่มีความสามารถ เสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร เป็นอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ดังนั้นผู้บริหารของบริษัทจึงมีหน้าที่ในการบริหารงานที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างแรงใจและสร้างความผูกพันขึ้นในองค์กร เพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถขององค์กรสามารถปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรได้นานที่สุดเท่าที่องค์กรต้องการ

จากข้อมูลนี้ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาของการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติกที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของบริษัท ความผูกพันขององค์กรก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนทำให้บริษัทสามารถที่จะรักษาพนักงานที่บริษัทต้องให้อยู่ร่วมงานกับบริษัท และบริษัทสามารถวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกับแผนธุรกิจของบริษัทได้อย่างเหมาะสม ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ทำหาย งานที่หลากหลาย ความประจักษ์ในงาน ความมีอิสระในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความมั่นคง

และความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน และสิทธิ ส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งจะช่วยลดปัญหาและ อุปสรรค การสูญเสียบุคลากร ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาคัดเลือกบุคลากร และสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากร ท้ายที่สุดบริษัทจะได้รับผลประโยชน์ การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพ สร้างขวัญและกำลังใจ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรจะช่วยให้บริษัทใช้ความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากเหตุผลข้างต้น ในฐานะที่ผู้วิจัยทำงานในส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์พลาสติก จึงเชื่อว่าผลจากการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรของบริษัทในธุรกิจ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารหรือทำงานที่จะมีผลกระทบต่อ ความผูกพันของบุคลากรกับบริษัท ทราบถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงาน ให้กับบริษัท และเป็นแนวทางในการวางแผนบริหารจัดการเพื่อทำให้เกิดความผูกพันระหว่างพนักงาน กับบริษัท อีกทั้งช่วยให้บริษัทสามารถรักษาบุคลากรของบริษัทในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ
4. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลา ที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
2. ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ
3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ องค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (survey research method) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติกจังหวัดสมุทรปราการตามรายชื่อบริษัทที่จดทะเบียนเข้ากลุ่มการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวน 66 บริษัทซึ่งเป็นรายชื่อที่ได้รับข้อมูลมาจากกองพัฒนาระบบสารสนเทศ สำนักงานใหญ่ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีการปรับปรุงล่าสุดปี พ.ศ. 2550 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 13,832 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยสูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราป จำนวนประชากรโดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% สูตรของยามานะ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ $n = 13,832 / (1 + 13,832 (0.05)^2) = 389$ คน

ผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ พนักงานหญิงตอบแบบสอบถามมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.38 (231 ราย) รองลงมาเป็นพนักงานชาย คิดเป็นร้อยละ 40.62 (158 ราย) พนักงานส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี คิดเป็น ร้อยละ 52.19 สถานภาพส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวน 201 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.67 มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 187 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.07 และมีอายุงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 0-3 ปี จำนวน 181 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.53

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

ด้านงานที่ทำหาย 3 ลำดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ทำให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้น อยากทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ลำดับต่อมาคือ งานที่ท่านทำเป็นงานที่น่าสนใจ เนื่องจากต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และลำดับสุดท้ายคือ ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่พิเศษและ

ทำหยาความสามารถจากผู้บังคับบัญชาเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ด้านงานที่หลากหลาย 3 ลำดับแรกคือมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก โดยค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้เทคนิคและทักษะต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ลำดับต่อมาคือ งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้กฎระเบียบ นโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และลำดับสุดท้ายคือ งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีลักษณะวิธีการปฏิบัติที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 (เห็นด้วยระดับปานกลาง)

ด้านความประจักษ์ในงาน อยู่ในระดับมาก มี 2 ลำดับ คือ ด้านกระบวนการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจนเป็นขั้นเป็นตอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ลำดับต่อมาคืองานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่สามารถมองเห็นผลลัพธ์เมื่อสิ้นสุดงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

ความมีอิสระในงาน 3 ลำดับแรก มีระดับความคิดเห็นในระดับมากคือ ด้านของความรู้สึกว่ามีสิทธิและเสรีภาพภายในขอบเขตหน้าที่ของท่านเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ลำดับต่อมาคือ ท่านมีความรู้สึกว่าคุณมีโอกาสได้ทราบถึงผลปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ลำดับรองลงมาคือ งานที่ท่านทำอยู่ เปิดโอกาสให้ท่านได้ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (เห็นด้วยระดับปานกลาง)

ผลป้อนกลับของงานมี 2 ลำดับ มีระดับความคิดเห็นในระดับมากคือ ท่านทราบถึงความคาดหวังของความสำเร็จในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ลำดับต่อมาคือท่านได้รับทราบและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานของท่านที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 (เห็นด้วยระดับปานกลาง)

โอกาสก้าวหน้าในงาน 3 ลำดับแรกมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางคือ ความก้าวหน้าของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 องค์การของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถ ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนา ซึ่งมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และ 3.31ตามลำดับ

ปัจจัยลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่นมีอยู่ 2 ลำดับ มีระดับความคิดเห็นในระดับมากคือ ในการทำงานท่านมีโอกาสดูติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.55 ลำดับต่อมาคือ ท่านมีโอกาสดำเนินการผลการปฏิบัติงานของท่านจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 (เห็นด้วยระดับปานกลาง)

การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางคือ ท่านมีบทบาทในการร่วมพิจารณา และตัดสินใจปัญหาในแผนงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

3. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 3 ลำดับแรกที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากคือ ท่านได้รับคำตอบแทนตามค่าแรงขั้นต่ำถูกต้องตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.60

ปัจจัยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ลำดับต่อมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3 ลำดับแรกที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากคือ องค์กรได้ให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.51 ปัจจัยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางคือ องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี สะอาด บรรยากาศดี เหมาะสมกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ลำดับต่อมาคือ องค์กรของท่านจัดห้องน้ำและโรงอาหารที่สะดวก สะอาด ไว้ให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

การพัฒนาความสามารถของพนักงาน 3 ลำดับแรกที่มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางคือ การอบรมทำให้ท่านทำงานได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย รองลงมาคือ ท่านได้รับการพัฒนาและทำให้ท่านสามารถทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมาย ลำดับถัดมาคือ องค์กรมีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38, 3.32 และ 3.31 ตามลำดับ

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ข้อที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากคือ ท่านมีความรู้สึกภูมิใจและพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ส่วนอีก 3 ลำดับที่มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ องค์กรของท่านมีความมั่นคงพอที่ท่านจะทำงานด้วยตลอดไป ลำดับถัดมาคือ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ท่านรับผิดชอบ สุดท้ายคือท่านได้รับค่าชมเชย กำลังใจ หรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36 3.30 และ 3.17 ตามลำดับ

บูรณาการทางสังคม 3 ลำดับแรกที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก คือ ข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ลำดับถัดมาคือ ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยคือ 3.78 3.66 3.55 ตามลำดับ

ลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน ความให้เกียรติและนับถือ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากคือ ในองค์กรของท่านมีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย 3.59 อีกสองลำดับถัดมามีระดับความคิดเห็นปานกลางคือ องค์กรของท่านมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง ค่าเฉลี่ยคือ 3.48 และองค์กรมีความยุติธรรมในการพิจารณาโทษ ค่าเฉลี่ยคือ 3.34

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสอดคล้องทางสังคมของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากคือ ท่านทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและเสียสละเวลาเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ และท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 3.58 และ 3.56 ตามลำดับ ปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นปานกลางคือ ท่านภูมิใจที่ทำให้กิจกรรมต่างๆ ดำเนินไปด้วยความสำเร็จ และท่านมีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยคือ 3.39 และ 3.31 ตามลำดับ

4. ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ 3 ลำดับแรกมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางคือ ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อได้ยินใครพูดถึงบริษัทของท่านในทางลบ และท่านปรารถนาที่จะอยู่ในบริษัทแห่งนี้เนื่องจากงานที่ท่านทำอยู่มีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 3.43 ลำดับถัดมาคือ ท่านมีความรู้สึกที่ท่านเป็นสมาชิกในบริษัทมากกว่าเป็นเพียงลูกจ้างของบริษัท และท่านปรารถนาที่จะอยู่ในบริษัทแห่งนี้เนื่องจากท่านมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจในส่วนที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยคือ 3.38 และ 3.37 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ 3 ลำดับแรกมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางคือ ท่านยังคงอยู่กับองค์กรแห่งนี้เนื่องจากท่านพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ ลำดับถัดมาคือ ท่านยังคงทำงานกับองค์กรแห่งนี้ เพราะการทำงานนานจะเป็นผลดีต่อการได้รับผลประโยชน์ต่างๆ เพิ่มมากขึ้น รองลงมาคือ ท่านยังคงอยู่กับองค์กรแห่งนี้เนื่องจากท่านพึงพอใจในการขึ้นเงินประจำปี มีค่าเฉลี่ยคือ 3.32 3.26 และ 3.21 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน 3 ลำดับแรกมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางคือ ท่านรู้สึกว่าไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากองค์กรแห่งนี้ ถ้าได้รับข้อเสนอที่ดีจากองค์กรแห่งอื่น ลำดับถัดมาคือ ท่านรู้สึกว่าท่านควรจะทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ต่อไปให้นานที่สุด รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าองค์กรได้ให้สิ่งที่ท่านรู้สึกเป็นบุญคุณแก่ท่าน มีค่าเฉลี่ยคือ 3.35 3.34 และ 3.26 ตามลำดับ

5. การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ และสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน

สำหรับระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านงานที่ทำหาย ด้านงานที่หลากหลาย ด้านความประจักษ์ในงาน ด้านความมีอิสระในงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัด

สมุทรปราการ ไปในทิศทางเดียวกัน และในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านโอกาสก้าวหน้าในงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กันทั้ง 3 ด้าน ทั้งด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ ด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านการคงอยู่ และด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านบรรทัดฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน และด้านความสอดคล้องทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไปในทิศทางเดียวกัน และในระดับสูง ยกเว้นด้านบูรณาการทางสังคม ที่ไปในทิศทางเดียวกัน และอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กันทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ ด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านการคงอยู่ และด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านบรรทัดฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานพบว่า ภาพรวมปัจจัยลักษณะงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ควรเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยลักษณะงาน ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านงานที่ทำหยาควรมีการมอบหมายงานใหม่ๆ ให้กับพนักงานเพื่อให้พวกเขาได้ใช้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่ และเพื่อเป็นการสร้างให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในงาน และไม่เบื่อหน่ายกับงานที่ต้องทำอยู่เป็นประจำ

1.2 ด้านงานที่หลากหลายควรมีการวิเคราะห์งานซึ่งจะทำให้สามารถแบ่งงานให้เหมาะสมกับพนักงานในแต่ละแผนก พิจารณาขีดความสามารถของพนักงานแต่ละคนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถและทักษะให้สูงขึ้นได้ รวมถึงการหมุนเวียนงาน เพื่อลดปัญหาความเบื่อหน่ายของพนักงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ มีทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น

1.3 ด้านความประจักษ์ในงาน มีการกำหนดกระบวนการทำงานให้ชัดเจน เป็นขั้นเป็นตอนตั้งแต่เริ่มแรกจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการทำงาน เพื่อให้พนักงานได้รู้ว่าเมื่อพวกเขาปฏิบัติงานเสร็จแล้ว ขั้นตอนสุดท้ายต้องมีผลออกมาเป็นอย่างไร

1.4 ด้านความมีอิสระในงาน พนักงานควรได้รับโอกาสมีส่วนในการแก้ไขปัญหาขององค์กรมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรจะยอมรับ และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถในการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการทำงาน

1.5 ด้านผลป้อนกลับของงาน ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายในการทำงานของหน่วยงานหรือพนักงานให้ชัดเจนมากขึ้น หากผู้บังคับบัญชามีการพูดคุย ทบทวนเป้าหมายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอจะทำให้พนักงานรับรู้ถึงระดับผลงานของตนเองและองค์กร

1.6 ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ควรมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานอย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง

1.7 ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นควรเพิ่มช่องทางการสื่อสาร เช่น การเพิ่มจำนวนคอมพิวเตอร์ในบริเวณที่ทำงานของพนักงานจะทำให้พนักงานได้รับข้อมูลในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และช่วยเพิ่มโอกาสให้พนักงานได้ติดต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มากขึ้น

1.8 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ผู้บริหารควรมีใจเป็นกลางรับฟังปัญหาของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน ในการประชุมควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมและได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัญหาการทำงาน

2. ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ภาพรวมปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ควรเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ต้องมีการปรับปรุงในเรื่องของค่าตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินหรือสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ของพนักงาน การปรับเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้พนักงานจะได้รับรู้ว่าองค์กรเล็งเห็นถึงความสำคัญในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน ซึ่งสิ่งเล็กน้อยเหล่านี้นับเป็นปัจจัยสำคัญ และเป็นสิ่งจูงใจที่จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

2.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ผู้บริหารจะต้องตระหนักและเห็นชอบในการส่งเสริมความปลอดภัยโดยการกำหนดเป็นนโยบาย ทำให้พนักงานยอมรับและให้ความร่วมมือเกี่ยวกับความปลอดภัยด้วยความเต็มใจ เช่น ทำงานตามวิธีปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยที่ได้กำหนดไว้ และจัดให้มีการศึกษาและฝึกอบรมทางด้านความปลอดภัย สร้างความสนใจในงานด้านความปลอดภัย โดยการจัดทำโปสเตอร์ ภาพเตือนความจำ เป็นต้น

2.3 การพัฒนาความสามารถของพนักงาน องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และปฏิภาณไหวพริบที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน และองค์กรต้องอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมด้วย

2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน องค์กรควรสร้างสิ่งจูงใจให้พนักงาน เช่น การให้รายได้อันเนื่องมาจากความไม่สามารถในการทำงาน หรือกรณีทุพพลภาพ โดยมีการจ่ายให้ในช่วงที่เจ็บป่วยหรือไม่สามารถทำงานได้ และควรส่งเสริมให้พนักงานเห็นว่าตนเองมีโอกาส

ก้าวหน้าและมีโอกาสได้เลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้โดยการวางแผนความก้าวหน้าของตำแหน่งงานและส่งเสริมพนักงานที่มีความสามารถให้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.5 บุรณาการทางสังคม องค์การควรเตรียมกิจกรรมที่ทำให้พนักงานได้ผ่อนคลายมีโอกาสได้รู้จักเพื่อนร่วมงานมากขึ้น เช่น วันครอบครัว วันทำความสะอาดประจำปี สัมมนาอกสถานที่ เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงานได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันนอกเหนือจากเวลางาน พนักงานมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนพนักงานและผู้ที่บังคับบัญชา

2.6 ลัทธิรัฐธรรมนิยมในการทำงาน องค์การควรคำนึงถึงลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น ความเป็นส่วนตัว ชีวิตนอกเวลาการทำงาน หรือชีวิตส่วนตัวในครอบครัวของพนักงานว่าจะไม่ถูกก้าวท้าวเป็นอันตราย ความมีอิสระในการพูด พนักงานมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร

2.7 ความสอดคล้องทางสังคม องค์การควรคำนึงถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทจัดขึ้น การที่บริษัทจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ จะช่วยให้พนักงานมีความตั้งใจทำงาน มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น เพราะเป็นเสมือนการได้ผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน

บรรณานุกรม

- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2527). *นโยบายทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2545). *จริยธรรมทางธุรกิจ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ ดร.พรนพ.
- สุริย์ แซ่เอ็ง. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาพนักงานสัญญาชาติไทยบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Allen, Natalie J., & Meyer, John. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), pp. 1-8.
- Steers, Richard M., & Porter, Lyman W. (1979). *Motivation and work behavior* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Stone, Engene F., & Porter, Lyman W. (1978). On the use of incumbent-supplied job-characteristics data. *Perceptual and Motor Skills*, 46(1), pp. 751-758.
- Walton, Richard E. (1983). Quality of working life: What is it ?. *Stan Management Review*, 15(1), pp. 11- 12.