



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันของพนักงานต่อ
สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)



โดย

นางสาวฐิติรัตน์ สุหัตถาพร

นางสาวพรพิมล เกิดฤทธิ์

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 430 จุลนิพนธ์

ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2555

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันของพนักงานต่อ
สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 430 จุลนิพนธ์
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2555

**THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES AT NONGPHO DAIRY
COOPERATIVE LTD. (UNDER THE ROYAL PATRONAGE)**



ผลงานวิทยานักศึกษา ระดับปริญญาตรี

**A Research Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
Bachelor of Business Administration Program in General Business Management**

Faculty of Management Science

SILPAKORN UNIVERSITY

2012

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้ว
อนุมัติให้การวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต และความผูกพันของพนักงานต่อสหกรณ์
โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)” เสนอโดยนางสาวฐิติรัตน์ สุหัตถาพร และ
นางสาวพรพิมล เกิดฤทธิ์ มีคุณค่าเพียงพอที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชาจุลนิพนธ์ ตาม
หลักสูตรการบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต และความผูกพันของพนักงานต่อสหกรณ์โคนม
หนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)” ได้ผ่านการนำเสนอในเวทีประชุมด้านธุรกิจและ
เศรษฐกิจอีสานครั้งที่ 6 มหาวิทยาลัยขอนแก่น วันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556 ณ โรงแรมพูลแมน
ขอนแก่น ราชธานี ออคิด จังหวัดขอนแก่น

.....
(อาจารย์ ดร. ธนินท์รัฐ รัตนพงษ์พิบูลย์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

วันที่ เดือน พ.ศ.

.....
(อาจารย์พนพล โตวิชัยกุล)

รักษาราชการแทน

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษา

หัวข้อ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
วันที่ เดือน พ.ศ.

12520036, 12520090: สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน / ความผูกพันต่อองค์กร

จุดเริ่มต้น สู่หัตถาพร และพรพิมล เกิดฤทธิ์: ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). อาจารย์ที่ปรึกษา: อาจารย์ ดร.ธนินทร์ฐ์ รตนพงศ์กัญญา. 98 หน้า.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) 2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำนวน 282 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ทดสอบสมมติฐานค่าสถิติ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ควรมีกิจกรรมที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เพื่อความสำเร็จขององค์กรในที่สุด

คณะวิทยากรจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2555

ลายมือชื่อนักศึกษา 1.....2.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

12520036, 12520090 : MAJOR : GENERAL BUSINESS MANAGEMENT

KEY WORDS : QUALITY OF WORK LIFE/ORGANIZATIONAL COMMITMENT

THITIRAT SUHATTAPORN, PONPIMOLKERDRIT : THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES AT NONGPHO DAIRY COOPERATIVE LTD.(UNDER THE ROYAL PATRONAGE). RESEARCH ADVISOR : TANINRAT RATTANAPONGPINYO, Ph.D. 98 pp.

Abstract

The purpose of the research were 1) to study the quality of working life and organizational commitment of employees at Nongpho Dairy Cooperative Ltd.(Under The Royal Patronage) 2) to study the personal factors affecting the organizational commitment of employees at Nongpho Dairy Cooperative Ltd.(Under The Royal Patronage) 3) to study the relationships between quality of work life and Organizational commitment of employees at Nongpho Dairy Cooperative Ltd.(Under The Royal Patronage). The sampling group of this research were the employees at Nongpho Dairy Cooperative Ltd. (Under The Royal Patronage) 282 persons. The research tool was a questionnaire. Data was analyzed and show in the forms of frequency, percentage, mean, standard deviation, tested assumption by t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) and Pearson's correlation coefficients by determining the statistics significant at 0.05

The results showed that

1. Employees at Nongpho Dairy Cooperative Ltd. (Under The Royal Patronage) had the level of the quality of the work life at a medium level and the level of the organizational commitment was high.
2. The genders and the working duration were not relationship with organizational commitment of the officers but the officers age, the status, the education levels, the earnings and the operating position were related with organizational commitment of the officers with the sttistically significantly level at 0.05
3. The relationship between the quality of the work life and the organizational commitment of employees at Nongpho Dairy Cooperative Ltd.(Under The Royal Patronage) were positively related statistics significant at 0.05.

The research suggestion were Nongpho Dairy Cooperative Ltd.(Under The Royal Patronage) should have more development strategies in quality of work life of the officers and these strategies will make the officers success in working and have organizational commitment, that affect to the success of the organization.

Faculty of management Science

SILPAKORN UNIVERSITY

Academic Year 2012

Students' signatures 1.....2.....

Research Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ ดร.ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ขอกราบขอบพระคุณที่ช่วยให้คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาและข้อบกพร่องต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีตลอดที่ทำงานวิจัยฉบับนี้ และขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ประพล ทองสุข รวมทั้งคณาจารย์สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่าน ที่มอบความรู้และให้คำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่คณะผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ และผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ช่วยให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยจนสามารถทำงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้

และที่สำคัญที่สุด ขอกราบขอบพระคุณครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา และให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากงานวิจัยฉบับนี้ คณะผู้วิจัยประสงค์ที่จะขอให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจศึกษาทุกท่าน และหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....	22
- ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow.....	24
- ทฤษฎีความต้องการของของ McClelland.....	25
ประวัติของสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	40

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์).....	41
ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์).....	45
ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์).....	61
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์).....	67
ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์).....	77
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	78
กลุ่มตัวอย่าง.....	78
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	78
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
สรุปผลการวิจัย.....	79
อภิปรายผล.....	81
ข้อเสนอแนะ.....	83
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	83
รายการอ้างอิง.....	85
ภาคผนวก.....	89
ประวัติผู้วิจัย.....	97

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์).....	42
2	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ.....	46
3	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ.....	47
4	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและ ใช้ความสามารถของตนเอง.....	49
5	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน.....	50
6	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน.....	52
7	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านลักษณะการบริการงาน.....	54
8	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว.....	56
9	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม.....	58

10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)ในภาพรวม.....	60
11	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร.....	61
12	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร.....	63
13	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร.....	65
14	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ในภาพรวม.....	66
15	แสดงความสัมพันธ์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามเพศ.....	67
16	แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)จำแนกตามอายุ.....	68
17	แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	70
18	แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	71

ตารางที่	หน้า
19	แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..... 72
20	แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 73
21	แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน..... 75
22	แสดงประสิทธิสหสัมพันธ์ (r) และค่า Sig. ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) 76
23	แสดงประสิทธิสหสัมพันธ์ (r) และค่า Sig. ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)..... 77

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร สิ่งที่องค์กรมุ่งหวังสำหรับบุคลากรก็คือ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการทำงาน และบุคลากรควรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความผูกพัน รวมทั้งมีพฤติกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีต่อองค์กร สิ่งเหล่านี้จะทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง เพียงพอที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ที่รวดเร็วในโลกปัจจุบัน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และในด้านตัวบุคลากรก็มีความต้องการที่จะใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในการทำงาน ทั้งในด้านของรายได้ ตำแหน่งหน้าที่ที่มี ความก้าวหน้า ความปลอดภัยในการทำงาน และกรยอมรับในสังคมการทำงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนเป็นเรื่องของคุณภาพชีวิต เป็นหนึ่งเป้าหมายของชีวิตคนทำงาน เมื่อความต้องการของทั้งสองฝ่ายคือ องค์กรและพนักงานต่างสอดคล้องกันแล้ว พนักงานที่ได้รับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมมีความสุขในการทำงาน ก็จะมีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร รับรู้และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยังส่งผลให้พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเกิดตามมา (เจษฎา ธรรมขันตีพงศ์, 2544: 1-2)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) (บวรยงค์ โตจินดา, 2546: 19) ที่ดีมีผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และผู้บริหารเป็นไปในทางที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้เพื่อปรับปรุงเงื่อนไขเกี่ยวกับงาน เป็นลักษณะความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานของตน ซึ่งมีความสำคัญต่อองค์กรมาก และยังแสดงให้เห็นถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลให้บุคคลเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) (Porter, Steers, Mowday and Boulian, 1974, อ้างถึงใน นฤเบศร์ สายพรหม, 2548) ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งภายในองค์กร โดยในระยะแรกของการศึกษาวิจัยพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรยังคงมีความขัดแย้งกันและไม่มีความชัดเจนทั้งในประเด็นของนิยามความหมาย รูปแบบและองค์ประกอบ

จากนิยามที่หลากหลายของความผูกพันต่อองค์กรทำให้นักวิชาการไม่สามารถระบุได้อย่างชัดเจนว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติหรือพฤติกรรม หรือเป็นทั้งทัศนคติและพฤติกรรม แต่ก่อนนี้ความผูกพันต่อองค์กรได้รับการอ้างอิงว่ามีลักษณะเหมือนความจงรักภักดีต่อองค์กร (Company Loyalty) โดยมีความเกี่ยวข้องกับการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความวิริยะอุตสาหะ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงสถานภาพเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นนิยามของความผูกพันต่อองค์กรที่รวมเอาทั้งทัศนคติและพฤติกรรมเข้าด้วยกัน

ฉะนั้นการที่บุคลากรในองค์กรจะทำงานเต็มความสามารถนั้น จึงขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร เมื่อองค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของคนไทยในองค์กร คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งก็คือ ความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลไปยังคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนในองค์กร (ปีตมา พรมินทร์, 2549: 2)

สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้จัดสร้างขึ้น มีวัตถุประสงค์สำคัญที่ช่วยให้เกษตรกรผู้เลี้ยงโคนมสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสร้างอาชีพให้กับเกษตรกรให้มีรายได้ที่แน่นอน และมีมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้นกว่าเดิม ในส่วนของสหกรณ์มีวัตถุประสงค์หลักที่เน้นการผลิตผลิตภัณฑ์นมที่ถูกต้องตามมาตรฐาน

ปัจจุบันสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ได้ดำเนินกิจการมาเป็นเวลาเกือบ 40 ปี และได้กลายเป็นผู้ประกอบการรายใหญ่หนึ่งของธุรกิจกิจการโคนมในประเทศไทย ในแต่ละวันมีการแปรรูปนํ้านมดิบที่ได้รับซื้อจากเกษตรกรผู้เลี้ยงโคนมในเขตตำบลหนองโพและใกล้เคียงในปริมาณที่มากที่สุดของประเทศไทย มีจำนวนสมาชิกที่มากที่สุดในประเทศไทย และมีผลิตภัณฑ์นมพร้อมดื่ม 3 ชนิด คือ นม ยู.เอส.ที นมพาสเจอร์ไรส์ และนมเปรี้ยว ได้จัดจำหน่ายถึงผู้บริโภคทั่วประเทศไทย รวมทั้งเป็นผู้มียอดขายมากที่สุดในโครงการอาหารเสริม (นม) โรงเรียน สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) มีการขยายกิจการด้านการแปรรูป การผลิต ผลิตภัณฑ์นมชนิดต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา มีการนำเครื่องจักรกล อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้อย่างต่อเนื่อง จนเป็นผู้ประกอบการที่มีโรงงานผลิตนมที่ทันสมัย เป็นแหล่งเรียนรู้ของเกษตรกร ประชาชน นิสิต นักศึกษา ที่เข้าชมหรือฝึกงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์(หนังสือเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, 2553: 94-95)

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันของพนักงานต่อสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) เพื่อที่จะให้ได้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันองค์กร ตลอดจนความสัมพันธ์

ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ซึ่งผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และเป็นแนวทางในการบำรุงรักษาบุคลากร ให้เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากร มีความมุ่งมั่นอย่างเต็มที่ในการทำงาน ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายและ สามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สหกรณ์ โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สหกรณ์ โคนม หนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน สหกรณ์ โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

สมมติฐานของการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันของพนักงานต่อ สหกรณ์ โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) สามารถนำมาตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อสหกรณ์ โคนมหนองโพ ราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สหกรณ์ โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ จะศึกษาถึงลักษณะคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สหกรณ์ โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ซึ่งมีขอบเขตในการวิจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งที่ ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

1.3 ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของผู้ที่ทำงานเป็นพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) มี 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของผู้ที่ทำงานเป็นพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

3. ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำนวน 956 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ณ วันที่ 6 สิงหาคม 2555)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane's ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 282 คน

4. ขอบเขตด้านเวลา

ในการวิจัย ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. 2555 ถึง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2555 เป็นระยะเวลา 3 เดือน

กรอบแนวคิดการศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

ตัวแปรตาม (Dependent variable)



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

เพศ หมายถึง เพศของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งระบุเป็นเพศชายและเพศหญิง

อายุ หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงชีวิตจนถึงปัจจุบันของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดหรือระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

สถานภาพ หมายถึง สถานภาพของพนักงาน ได้แก่ โสด สมรส หย่าร้าง ม่าย และแยกกันอยู่
รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ที่พนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ได้รับต่อเดือน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่พนักงานเริ่มปฏิบัติงานอยู่ในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ในการจัดระบบการทำงานหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่พนักงานของสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน พนักงานมีความรู้สึกรู้ว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้อื่น ๆ

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ได้รับการ

ยอมรับว่ามีความสำคัญ งานที่พนักงานมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน และงานที่พนักงานได้รับทราบผลปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่พนักงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยก เป็นหมู่เหล่า พนักงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ด้านลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ภาวะที่พนักงานมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างพนักงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าการดำเนินงานประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

ความผูกพัน หมายถึง ระดับมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ยอมรับเป้าหมายและการประเมินสหกรณ์ในทางที่ดี

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีความเหมาะสม มีคุณค่า มีความพึงพอใจ ต่อสภาพงานนั้น ๆ ของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ซึ่งสามารถวัดได้จากความเต็มใจและความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนดไว้

ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การยอมสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิด และสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กร

ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงาน เป็นเจ้าหน้าที่คนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น หรือโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

องค์กร หมายถึง สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

พนักงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับปฏิบัติการซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายต่าง ๆ ของสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) คือ ฝ่ายผลิตผลิตภัณฑ์นม ฝ่ายวิศวกรรม ฝ่ายคลังสินค้า ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ ฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ฝ่ายการตลาด ฝ่ายบัญชี ฝ่ายพัสดุ จัดซื้อ ฝ่ายการเงิน ฝ่ายเงินกู้ออมทรัพย์ ฝ่ายผลิตอาหารสัตว์ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร ฝ่ายธุรการและงานบุคคลฝ่ายร้านค้าสหกรณ์ ฝ่ายสถานีบริการน้ำมัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)
4. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) และพื้นที่อื่น ๆ สามารถนำข้อมูลมาประกอบในการพิจารณาวางแผนปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กรได้มากยิ่งขึ้น
5. ผู้ที่สนใจในการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันของพนักงานต่อสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) สามารถนำไปเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งต่อไปได้

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันของพนักงานต่อสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คณะผู้ศึกษาได้เลือกแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่อไปนี้มาเป็นกรอบในการศึกษา มีดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ประวัติของสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้เกิดขึ้น และแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรมซึ่งใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก แต่ในเวลาเดียวกันประเทศอื่น ๆ ก็มีแนวความคิดเชิงคุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้นด้วย เช่น “Humanization of work” ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่า “quality of work life” หรือ “quality of working life” ซึ่งเป็นความหมายเดียวกันกับ “improvement of working condition” ใช้ในประเทศฝรั่งเศส หรือ “workers-protection” ใช้ในประเทศสแกนดิเนเวีย และ “working environment” ใช้ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย และ “Hatarakigai” ใช้ในประเทศญี่ปุ่น (วเรศ ทยามันทรินนท์, 2547: 8)

แนวคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ได้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานที่สำคัญ กล่าวคือ ในช่วงปี ค.ศ.1930-1940 คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน การทำงานที่มีระเบียบและภาวะเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน ต่อมาในปี ค.ศ. 1950-1960แนวความคิดนี้ได้ขยายออกไปกว้างขึ้น โดยนักจิตวิทยาในสมัยนั้นได้เพิ่มเรื่องความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างขวัญในการทำงานกับผลผลิต ซึ่งส่งเสริมให้มิมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life, QWL) และ

ในปี ค.ศ.1960-1970 ได้มีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องการมีโอกาสดำเนินการ และในปี ค.ศ.1970 เป็นต้นมา มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างจริงจัง โดยมุ่งไปที่ประสิทธิผลขององค์การและการเพิ่มประสิทธิภาพโดยธรรมชาติของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ (กวนัย น้อยวงศ์, 2541: 8)

ธงชัย สันติวงศ์ (2530) อธิบายไว้ว่า การทำงานที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงานหรือองค์การนั้น การทำงานจะต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดนี้ได้วิวัฒนาการมาจากแนวคิดทางการบริหารในอดีตที่พัฒนามาเป็นลำดับ ซึ่งแนวคิดที่สำคัญที่ต่อเนื่องกันคือ การบริหารที่มีหลักเกณฑ์ที่มุ่งเน้นศึกษาถึงงานเป็นสำคัญ บุคคลสำคัญในแนวคิดนี้คือ Taylor โดยมุ่งเน้นที่หลักเกณฑ์และระเบียบว่าการปฏิบัติงานเช่นไรที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ Fayol มุ่งเน้นที่ตัวผู้บริหารและหลักการบริหาร ทฤษฎีที่สร้างชื่อเสียงมากคือ หลักการบริหารงานทั่วไป ต่อมา Mayo ได้ทดสอบและศึกษาเกี่ยวกับเรื่องราวของบุคคล จนมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งมาก โดยค้นพบว่า บุคคลเป็นปัจจัยที่ค้นพบได้เป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จึงเกิดการบริหารงานแบบมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งต้องให้ความสนใจว่าให้เข้าทำงานด้วยความพึงพอใจ และสามารถอยู่ในองค์การได้อย่างมีความสุข

แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต เริ่มเกิดขึ้นในทศวรรษที่ 1970 ในประเทศตะวันตก การรับรู้แนวคิดนั้นแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม แต่ก็มี การรับรู้ร่วมกันระดับหนึ่งว่าความเป็นอยู่ที่ดีในสังคมหนึ่ง ๆ ไม่ควรถูกมองจากแง่เศรษฐกิจเท่านั้น แง่มุมอื่นที่ควรได้รับการพิจารณาควรรวมถึงด้านที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย ตลอดจนความสัมพันธ์ทางสังคมของสมาชิกในสังคมนั้น (เจษฎาธรรมขันติพงศ์, 2544: 14)

สรุปได้ว่าแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้นและแพร่หลายในหลาย ๆ ประเทศ ซึ่งมีวิวัฒนาการและพัฒนารายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิดนี้กว้างขวางขึ้นเรื่อย ๆ ตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป หนึ่งในวิวัฒนาการเกี่ยวกับแนวคิดนี้เกี่ยวข้องกับแนวคิดทางการบริหารในอดีตที่พัฒนามาเป็นลำดับ จากนักคิดที่มีชื่อเสียงหลายท่านที่เหล่านักบริหารรู้จักกันดี เช่น Taylor Fayol และ Mayo ซึ่งการรับรู้แนวคิดของคุณภาพชีวิตย่อมมีความแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม การรับรู้ถึงความเป็นอยู่ที่ดีในสังคมไม่ได้มองเฉพาะด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่มีการมองในแง่มุมอื่น ๆ ที่ประกอบกันเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในที่สุด

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

สินชัย ฉายรัตน์ (2544: 5) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดี ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพของพนักงาน ภายใต้หลักเกณฑ์ 4 ประการ คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค ความเป็นปัจเจกบุคคล ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2544: 15) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคุณภาพของความสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงาน และสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542: 7) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ทักษะ ความรู้ดีของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยได้รับความพึงพอใจในงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ และเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้สมาชิกมีความสุขในงาน และมีความผูกพันต่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541: 14) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจโดยรวมต่อสภาพการทำงานในองค์การ โดยวัดจากความพึงพอใจในองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ความพึงพอใจในลักษณะงาน ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พรสุข อัสวณิเวศน์ (2541: 10) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัดได้จากรายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์การ ภาวะอิสระจากงาน และความภาคภูมิใจในองค์การ

ผลงานวิจัยนี้ศึกษาองค์การที่มีชื่อว่า บริษัท อีสเทิร์น เอเชียน จำกัด (Carrell et al (1992: 27, อ้างถึงใน สรวงสวรรค์ ตะปินตา, 2541: 32) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้รับการสนองตอบในการทำงานของพวกเขา และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้น องค์การทำได้ทั้งในด้านสังคม และด้านรับผิดชอบในเชิงจริยธรรม โดยโปรแกรมคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น จะเน้นไปที่การสร้างความสะดวก สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และโดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนงานมีความสุขกับงาน เหมือนกำลังเล่นสนุกอยู่กะเพื่อน อันจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ กระปรี้กระเปร่า และมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งจะส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย

Huse and Cummings (1985: 198-200, อ้างถึงใน พรสุข อัสวนิเวศน์, 2541: 18) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ประสิทธิภาพขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Arthur (1981: 8, อ้างถึงใน สรวงสวรรค์ ตะปิ่นดา, 2541: 23) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึง “ความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสถานะความเป็นอยู่ (well-beings) หรือความสุขโดยรวม (whole happiness) ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก”

Guest (1979: 76, อ้างถึงใน ฐานันท์ น้อยวงศ์, 2541: 9) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึง ปฏิกริยาของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ในการทำงานในชีวิตของบุคคล

วอลตัน (Walton, 1973: 11) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคม ที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

จากความหมายของคุณภาพชีวิตที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถแบ่งความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสองมิติ คือ ในมิติของพนักงานนั้นคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงความรู้สึกของพนักงานต่อสภาพการทำงานและประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรที่ได้รับการตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการ ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข และมีสุขภาพจิตที่ดีและมิติขององค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้จัดให้มีขึ้น เพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข โดยพยายามตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของพนักงาน เพื่อให้เกิดผลทางบวกต่อองค์กรทั้งในด้านทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นต้น

สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่จะทำให้ชีวิตมีความสุขได้ ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างครอบคลุมไปทุกด้านที่เกี่ยวกับชีวิตในการทำงานของบุคคล

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1975: 12-15, อ้างถึงใน สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์, 2545: 12-14) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ การทำงาน ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งจะทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะพิจารณาในเรื่อง

- 1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

- 1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน

2. สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) งานที่ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่

สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

- 3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น
- 3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น
- 3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ
- 3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) คือ การมีสิทธิในเรื่องส่วนบุคคล การมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น การใช้สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งสิทธิที่พนักงานควรได้รับจากองค์กรควรมีความเสมอภาคกัน

7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) คือลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานอย่างไร ทั้งในเรื่องของเวลา พฤติกรรม ทัศนคติ โดยเฉพาะบทบาทและการแบ่งเวลากับชีวิตครอบครัว การพักผ่อน ดังนั้น ควรมีการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก (Social Relevance of Work) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึก ว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

Hush and Cummings (1985: 198-200, อ้างถึงใน พรสุข อัสวนิเวศน์, 2541: 27-29) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973: 11-21) แล้วนำมาประยุกต์ ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งออกได้เป็นลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีค่าเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติความเป็นตัวของตนเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ธรรมเนียมในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Bruce and Blackburn (1992: 15-16, อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541: 16-17) ได้ให้
 วรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
 3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหา
 แนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายรวมถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้
 ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
 5. การบูรณาการสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน
 และผู้บริหาร
 6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมี
 โอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
 7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและ
 งานได้อย่างเหมาะสม
 8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง
- จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ปัจจัยที่สามารถ
 ชีวัดคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีหลายประการด้วยกัน โดยส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับรายได้และ
 ผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของ
 ผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะอิสระ
 จากงาน และความภูมิใจในองค์กร ซึ่งตัวชีวัดคุณภาพชีวิตดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีคุณภาพ
 ชีวิตการทำงานของ Huse and Cummings ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิด
 (ตัวแปร X) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามแบบของ Huse and Cummings ซึ่งเมื่อพิจารณาจาก
 ปัจจัยทั้ง 8 ประการแล้วเห็นว่า เหมาะสมกับลักษณะของการดำเนินชีวิตและการทำงานของ
 บุคลากรในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร
 ถ้าคนยังมีความผูกพันกับองค์กรมากเท่าไร เขาก็จะมุ่งมั่น ทุ่มเท เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่าง
 เต็มที่และมีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรลดลง ความผูกพันต่อองค์กรได้มีผู้ให้ความหมายของ
 ความผูกพันต่อองค์กรไว้มากมาย ดังนี้

Steers (1977, อ้างถึงใน วรศ ทยามันทรนันท์, 2547) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร ความผูกพันขององค์กร จะประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เป็นเจตคติทางบวกที่บุคคล มีต่อองค์กร คือ มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ในฐานะตัวแทนขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร คือ บุคคล มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990, อ้างถึงใน พนิดา ศรีโพธิ์ทอง, 2550) ได้สรุปแนวความคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 แนว คือ

1. แนวความคิดด้านทัศนคติ แนวคิดนี้จะมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็น ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึง

1.1 ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2. แนวความคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบความ สม่่าเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไป อย่างถ้วนถี่แล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป ทฤษฎี ที่เป็นแนวคิดนี้คือ ทฤษฎี Side Bet ของ Howard S. Becker ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพัน ต่อองค์กร เป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบชั่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะ สูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้ มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

สรุปแนวคิดทั้ง 3 แนวคิด คือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามแนวความคิดทั้ง 3 แนว ต่างกันตรงที่ว่า

แนวความคิดแรกมองว่า คนที่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหนเป็นเพราะเขา

แนวความคิดที่สองมองว่า คนต้องการอยู่กับองค์กรเพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ไม่เช่นนั้นเขาจะสูญเสียผลประโยชน์หลายๆ อย่างที่เขาควรได้จากการลงทุนไป

แนวความคิดที่สามมองว่า คนผูกพันต่อองค์กรเพราะเขาคิดว่าควรอยู่หรือเป็นสิ่งที่เขาควรจะทำ ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องและเหมาะสมทางสังคม

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) นั้นมีผู้ให้แนวคิดในเรื่องนี้ไว้ต่าง ๆ กันหลายทัศนคติ คือ

Robbins (2001, อ้างถึงใน พนิดา ศรีโพธิ์ทอง, 2550: 9) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับของความรู้สึกที่พนักงานมีต่อความจำเพาะและเป้าหมายขององค์กร รวมถึงความปรารถนาจะอยู่ในองค์กร

Greenberg and Baron (2000, อ้างถึงใน พนิดา ศรีโพธิ์ทอง, 2550: 9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับที่บุคคลมีความเกี่ยวพันกับองค์กรและต้องการที่จะอยู่กับองค์กร

Luthans (1992: 124, อ้างถึงใน จิรประภา สุตสาคร, 2545: 12) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นเรื่องของทัศนคติที่พนักงานรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อองค์กรบรรลุผลสำเร็จและความเจริญรุ่งเรือง

March and Mannari (1977: 57, อ้างถึงใน พรสุข อัสวนิเวศน์, 2541: 56) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ลักษณะของความตั้งใจของพนักงานที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

ตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ หรือความจงรักภักดีต่อองค์การ และยอมรับเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การด้วย

Buchanan (1974: 533, อ้างถึงใน จิรประภา สุคสาคร, 2545: 10-11) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงาน
2. การมีส่วนร่วมของกิจกรรมในองค์การ (involvement) โดยการปฏิบัติตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี (loyalty) ความรู้สึกความผูกพันต่อองค์การ ยึดมั่นในองค์การ และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Kanter (1968: 499, อ้างถึงใน พรเทพ ล้อมพร, 2544: 8) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นลักษณะของความเต็มใจต่อบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกาย สละเวลาเพื่อทำงานให้กับองค์การและความจงรักภักดีต่อองค์การ

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาวะที่บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติต่อองค์การและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมถึงความรู้สึกผูกพัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การในการมีค่านิยมองค์การร่วมกัน มีความพยายามที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ รวมถึงมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์การอย่างไม่เปลี่ยนแปลง

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

Allen and Meyer (1990, อ้างถึงใน พนิดา ศรีโพธิ์ทอง, 2550: 11-12) ได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นอารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งพนักงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และได้มีส่วนร่วมกับองค์การ
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับผลประโยชน์หรือมีความจำเป็นที่จะต้องคงอยู่กับองค์การต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่เชื่อว่าเป็นสิ่งสมควร ถูกต้อง เหมาะสมที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป หรือเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

Steers (1977, อ้างถึงใน เวรศ ทยามันทิรนนท์, 2547: 49) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างไปจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

Steer and Porter (1979: 303, อ้างถึงใน วรนุช ทองไพบูลย์, 2543: 30-31) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational entry) เป็นขั้นแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เรียกว่า ขั้นที่หนึ่ง (first stage)

2. การมีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะผูกพันลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กร และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความสัมพันธ์กับองค์กรหรือความเป็นสมาชิกขององค์กร โดย Steers และ Porter พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีแนวโน้มเชิงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กร มีการขาดงานและลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กร และพยายามที่จะแสดงออกในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

ซึ่งลักษณะทั้ง 3 ประการ ที่กล่าวมานี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้กรอบแนวคิด (ตัวแปร Y) ที่เกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรตามแนวคิดของ Steers เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

นอกจากนี้ ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

Luthans (1992: 125, อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542: 52) กล่าวว่า พหุผลของความผูกพันต่อองค์กรถูกกำหนดโดย

1. กลุ่มของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกด้านบวกหรือลบ หรือพิจารณาถึงการควบคุมภายในและการควบคุมภายนอก
2. ลักษณะขององค์กร เช่น การออกแบบงาน และลักษณะของผู้นำ
3. ปัจจัยที่ไม่ใช่ลักษณะขององค์กร เช่น ทางเลือกอื่น ๆ ที่มีหลังจากการพิจารณาทางเลือกแล้ว ถ้าองค์กรนั้นอยู่ระดับแนวหน้า ที่จะเลือกเข้าไปปฏิบัติงานก็จะทำให้มีความรู้สึกผูกพันตามมา

Steers and Porter (1983: 425-450, อ้างถึงใน กฤษกร ดวงสว่าง, 2540: 37) ได้สรุปสิ่งที่มอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน จากการสำรวจข้อมูล พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การมีส่วนเป็นเจ้าของขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ประสพการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์กรสามารถพึ่งพาผู้บังคับบัญชาได้ การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าการมีความสำคัญเป็นสิ่งที่มียุทธวิธีทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา (ตัวแปร X) ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้วย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมา ดังนั้น แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ผู้ศึกษาขอนำเสนอมีดังนี้

แนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ริชาร์ด อี. วอลตัน (Richard E. Walton 1975 อ้างถึงใน, ปิยนันท์ พบสุขในธรรมและคณะ: 2553) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอ กับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไปและจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง งานนั้นสามารถช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม หมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กร จะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม หมายถึง เรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง หมายถึง เรื่องสำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจที่นำมาใช้ในการสร้างให้คนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและเกิดความผูกพันต่อองค์กร ในที่นี้ขอเสนอ 2 ทฤษฎี คือ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's needs hierarchy theory)

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลเลนด

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's needs hierarchy theory)

ผู้บริหารองค์การธุรกิจสามารถจูงใจให้เกิดความกระตือรือร้นและมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการนำทฤษฎีตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (พิภพ วังเงิน, 2547: 161-163) มาประยุกต์ใช้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นขั้นพื้นฐาน ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตเป็นความต้องการเพื่อบำบัดความหิว ความกระหาย เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำ การขับถ่าย ความต้องการทางเพศ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน เมื่อความต้องการทั้งหมดยังไม่ได้รับการตอบสนอง Maslow จึงเห็นว่าตราบที่ยังขาดอาหาร บุคคลนั้นจะยังไม่สนใจความปลอดภัย การเข้าสังคม ฯลฯ คนต้องได้รับการตอบสนองความต้องการของร่างกายอย่างเพียงพอก่อน จึงจะเริ่มความต้องการในขั้นต่อ ๆ ไป เพื่อตอบสนองความต้องการนี้และเป็นการจูงใจ องค์การต้องดูแลให้เสื้อผ้า อาหาร ที่พัก ของใช้ เยียวยารักษายามป่วย เป็นสวัสดิการแก่พวกพนักงาน

ขั้นที่ 2 ความต้องการทางด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) หลังจากความต้องการทางกายได้รับการตอบสนองแล้ว จะสนใจความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน การคุกคาม เลืวภัยอันตราย ต้องมีหลักประกัน มีการป้องกันอันตรายสิ่งเลวร้ายและความขาดแคลน เป็นหน้าที่ผู้บริหารต้องให้หลักประกันความมั่นคงในหน้าที่การงาน เงินค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ผู้บริหารสร้างการจูงใจได้โดยการสร้างความสุขสบายใจ รู้สึกมั่นคง ไม่หวาดระแวง การกลั่นแกล้งจากหัวหน้า เกรงกลัว

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) จะเริ่มเป็นสิ่งที่จูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนที่มีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอจะภูมิใจ ทุกคนต้องการเพื่อนไม่ว่าเพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้าน ต้องการความรักและมิตรภาพจากผู้อื่น จึงแสดงออกในรูปของการเป็นมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ชอบช่วยเหลือ คิดคำนึงถึงความอบอุ่น พยายามรักษาความสัมพันธ์ระหว่างตนกับคนอื่น เอาใจใส่ต่อความรู้สึกของคนอื่น มักจะเอาใจใส่กับความรู้สึกของผู้อื่น พยายามอ่อนโยนผ่อนตามเมื่อมีปัญหาที่ยินยอม ไม่กล้าทำอะไรรุนแรง บุคคลประเภทนี้หากต้องตัดสินใจ ก็จะรวนเรขาดหลักการ เพราะเขาต้องการให้คนส่วนใหญ่ชอบพอเขา ถ้าการตัดสินใจของเขาต้องทำให้คนอื่นผิดหวัง เขาก็จะลังเล ถ้าบุคคลประเภทนี้เป็นนักบริหารก็จะเป็นผู้ที่ไม่ตัดสินใจเด็ดขาด ซึ่งจะทำให้เขาไม่มีอำนาจที่จะควบคุมคนอื่น ลูกน้องคิดว่าถ้าทำผิดอาจถูกลงโทษหรือรับการยกเว้นก็ได้ ฉะนั้นจะหย่อนความเกรงกลัวไปบ้าง

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ให้เกียรติ (Self esteem needs) เป็นความต้องการระดับสูง เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ต้องการให้คนอื่นยกย่องสรรเสริญ ต้องการทางสถานภาพ ต้องการได้รับความนับถือ ความมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น เพื่อความเชื่อมั่นและรู้สึกภูมิใจในตนเอง

การจูงใจบุคคลที่มีความต้องการระดับนี้จึงไม่ใช่เงินเดือน เสื้อผ้า อาหาร สวัสดิการ ความมั่นคง แต่เป็นการยอมรับความสามารถ ให้โอกาสแสดงความคิดเห็น ร่วมประชุม รับฟังและพิจารณาข้อเสนอ ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการ มอบหมาย เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มอบหมายให้เป็นตัวแทนไปร่วมประชุม ฯลฯ พฤติกรรมเหล่านี้ทำให้รู้สึกได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ และแสดงว่าผู้บริหารไว้วางใจ เป็นความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การเคารพนับถือจากคนอื่น ต้องการมีทุกอย่างให้พร้อมเพรียงและเพียงพอ ต้องการเป็นตัวของตัวเองไม่ขึ้นกับใคร ต้องการอวดความโก้หรูของตนเอง

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตหรือความต้องการที่จะตระหนักถึงความเป็นจริงในตนเอง (Self actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ต้องการพัฒนาตนเองให้สูงสุด ต้องการให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่าง ตามความนึกคิดของตนเอง ต้องการเป็นอะไรจะเป็นให้ได้ มีความต้องการความสมหวังในชีวิต จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น นักรบต้องการชัยชนะ นักประพันธ์ต้องการให้หนังสือของตนได้รางวัล นักร้องต้องการแผ่นเสียงทองคำ ดาราต้องการตุ๊กตาทอง ต้องการให้สมปรารถนาในสิ่งที่บุคคลสามารถ ต้องการเป็นเจ้าของกิจการ ผู้บริหารจูงใจพนักงาน

ทฤษฎีความต้องการของของ McClelland (McClelland's acquired needs theory)

ทฤษฎีความต้องการของของ McClelland (McClelland's acquired needs theory) (วิภาส ทองสุทธิ 2552: 206-208) เป็นทฤษฎีซึ่งเสนอแนะว่าความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้โดยอาศัยชีวิตและการที่บุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะบางอย่างมากกว่าความต้องการอื่น ๆ การศึกษาของ McClelland ร่วมกับเพื่อนนักวิจัยสรุปว่ามนุษย์มีความต้องการ 3 อย่างด้วยกัน คือ

1. ความต้องการเพื่อความสำเร็จ (Needs for achievement) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะบรรลุเป้าหมายซึ่งมีลักษณะที่ท้าทายและมีความเป็นเลิศ บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักจะมีคุณสมบัติของการเป็นผู้ที่ขบขัน มีการตั้งเป้าหมายที่ค่อนข้างยากและมักจะมีการตรวจสอบผลการดำเนินงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และพวกเขายังต้องการความรับผิดชอบสูงสุดในงานที่ทำและเป็นอิสระจากการควบคุม สำหรับผู้ที่ต้องการความสำเร็จสูงนั้น ความพึงพอใจจะมาจากการที่พวกเขาสามารถทำงานได้สำเร็จ และยังถือว่ารางวัลตอบแทนในรูปแบบ

ของตัวเงินทั้งหลายที่ได้เป็นเสมือนเครื่องวัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ไม่ใช่สิ่งจูงใจในการทำงานแต่อย่างใด ส่วนใหญ่ผู้ที่มีคุณสมบัติที่ต้องการความสำเร็จในตนเองสูงมักจะกลายมาเป็นเจ้าของกิจการส่วนตัวได้เป็นอย่างดี เนื่องจากพวกเขาพอใจที่จะรับผิดชอบงานต่าง ๆ ด้วยตนเองเสมอ จึงอาจทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จหากทำงานกับองค์กรขนาดใหญ่ที่ต้องบริหารงานโดยอาศัย

2. ความต้องการเพื่อความผูกพัน (Need for affiliation) หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างมิตรภาพและกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่นในสังคม ทั้งนี้เมื่อบุคคลมีความต้องการที่จะสร้างความผูกพัน จึงแสวงหาความยอมรับและการรับรองจากบุคคลอื่น และให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่นเป็นอย่างมาก ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ หางานที่จะทำให้พวกเขาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขึ้นมา ดังนั้นผู้บริหารสามารถที่จะจูงใจบุคคลซึ่งมีความปรารถนาในด้านนี้ได้ด้วย การมอบหมายงานที่ต้องเน้นความร่วมมือระหว่างพนักงานและทีมงาน

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความปรารถนาที่มีอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น ทฤษฎีนี้ได้ทำความเข้าใจถึงการจูงใจซึ่งมีความต้องการพื้นฐาน 3 ประการคือ 1) ความต้องการอำนาจ 2) ความต้องการความผูกพัน 3) ความต้องการความสำเร็จ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความต้องการอำนาจ (Need for power) คือการที่บุคคลมีความต้องการอำนาจสูงจะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้จะต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้นจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

3.2 ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) บุคคลที่มีความต้องการข้อนี้สูงจะพอใจจากการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่มสังคม เขาจะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พยายามในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิงพยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจอันดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

3.3 ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ชอบการพนัน พยายามที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง และมีการป้องกันในการทำงาน มีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น แสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาให้ดีที่สุด

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งผลให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเป็นสิ่งตอบสนองความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานและผู้ปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลเหล่านี้เกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อความคาดหวังในการทำงานของตนแล้ว ย่อมจะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในที่สุด นั่นคือ ไม่ต้องการออกจากองค์กร ทุ่มเมความพยายามเต็มที่ให้กับองค์กร และเชื่อมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

4. ประวัติของสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

4.1 ประวัติความเป็นมา

เมื่อประมาณปี พ.ศ.2511 เกษตรกรผู้เลี้ยงโคนมในจังหวัดราชบุรี(สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์), 2551: 3-10) ซึ่งดำเนินการเลี้ยงโคนมมาก่อนหน้านี้แล้ว ได้ประสบปัญหาใหญ่เกี่ยวกับสถานที่จำหน่ายนํ้านมดิบที่รีดได้จากแม่โคทำให้เกิดความเสียหายแก่นํ้านมและประสพภาวการณ์ขาดทุนในการประกอบอาชีพกลุ่มผู้นำเกษตรกรทั้งชาวตำบลหนองโพและเขตใกล้เคียงจึงได้มีการติดต่อหารือกับนายจรูญ วัฒนากร ซึ่งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดราชบุรีในขณะนั้น เพื่อให้หาทางช่วยเหลือ

ซึ่งนายจรูญ วัฒนากร ได้ทำการติดต่อกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ช่วยรับซื้อนํ้านมดิบจากกลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงโคนมในเขตจังหวัดราชบุรีและทางมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ก็ยินดีรับซื้อ แต่มีปัญหาว่านํ้านมดิบนั้นจะต้องผ่านการทำความเย็นเพื่อรักษาคุณภาพในขณะขนส่ง

ดังนั้นเกษตรกร โคนมผู้เลี้ยงจึงรวมกลุ่มกันจัดตั้งศูนย์รวมนํ้านมขึ้น โดยมีนายจรูญ วัฒนากรเป็นประธานคณะกรรมการศูนย์ และได้รับการสนับสนุนด้านเงินงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี จำนวน 40,000 บาท รวมกับงบประมาณเพิ่มเติมจากจากส่วนกลางจำนวนอีก 30,000 บาท เป็นทุนในการก่อสร้างอาคารศูนย์รวมนํ้านม พร้อมติดตั้งเครื่องทำความเย็นเปิดดำเนินการรับซื้อนํ้านมดิบจากเกษตรกรผู้เลี้ยงโคนมเป็นสมาชิกของศูนย์ รวบรวมจัดส่งให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ครั้งแรกเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2513

ต่อมา แม้ว่าการดำเนินการของศูนย์รวมนํ้านมจะได้ผลดี แต่ก็ยังไม่สามารถดำเนินการได้กว้างขวางประกอบกับเพื่อเตรียมรับสถานการณ์นํ้านมดิบที่มีแนวโน้มจะเพิ่มสูงขึ้นในอนาคตกลุ่มผู้เลี้ยงโคนมที่ก่อตั้งศูนย์รวมนํ้านมจึงเริ่มมีการเคลื่อนไหวที่จะจัดตั้งกลุ่มสหกรณ์ผู้เลี้ยงโคนมขึ้นที่ตำบลหนองโพ โดยตอนต้นปี พ.ศ.2514 นายมนู วิริยานนท์ อธิบดีกรมสหกรณ์ที่ดินในขณะนั้น ได้พิจารณาเห็นว่าการจัดสหกรณ์โคนมเป็นสหกรณ์รูปแบบใหม่ยังไม่แพร่หลายในประเทศไทย จึงได้ออกไปประชุมเกษตรกรผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกสหกรณ์ในท้องที่ตำบลหนองโพด้วย

ตนเอง ผลปรากฏว่าผู้เลี้ยงโคนมมีความเห็นชอบในวิธีการสหกรณ์โคนมเป็นเอกฉันท์ จึงได้ดำเนินการแนะนำให้เกษตรกรพิจารณากำหนดแผนการดำเนินงานของสหกรณ์ขึ้นไว้ ต่อจากนั้นมาก็ได้มีการประชุมผู้ริเริ่มสหกรณ์หลายครั้งจนกระทั่งวันที่ 4 มีนาคม 2514 ผู้เลี้ยงโคนมได้ประชุมกันที่ศาลาการเปรียญวัดหนองโพ ตำบลหนองโพ เพื่อดำเนินการก่อตั้งสหกรณ์มีผู้เข้าชื่อเป็นสมาชิกสหกรณ์ทั้งสิ้นเมื่อแรกตั้ง 185 คน ได้มอบหมายให้คณะผู้จัดตั้งสหกรณ์รวม 15 คน ทำคำขอตีพิมพ์ยื่นขึ้นต่อนายทะเบียนสหกรณ์

การจดทะเบียนเป็นสหกรณ์ครั้งแรก เมื่อวันที่ 15 เมษายน 2514 ใช้ชื่อว่า สหกรณ์โคนมราชบุรี จำกัด เป็นสหกรณ์ประเภทการบริการ โดยสหกรณ์รับโอนทั้งสินทรัพย์และหนี้สินของศูนย์รวมนมมาเป็นของสหกรณ์ทั้งหมดและในวันที่ 25 ธันวาคม 2516 ได้มีการจดทะเบียนเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น สหกรณ์โคนมหนองโพ ราชบุรี จำกัด เป็นสหกรณ์ประเภทการเกษตรและใช้ชื่อนี้มาจนถึงปัจจุบัน

ในช่วงระยะก่อนที่กลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงโคนมจะก่อตั้งศูนย์รวมนมน้ำนม และสหกรณ์ขึ้นที่ตำบลหนองโพ อำเภอโพธารามนั้น ในวันที่ 7 ธันวาคม 2512 สถานีผสมเทียมจังหวัดราชบุรี ได้นำบรรดาเกษตรกรผู้เลี้ยงโคนมเข้าเฝ้าและสองรุติพระบาทในโอกาสที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงเปิดโรงงานนมผงสวนจิตรลดา ณ พระราชวังสวนจิตรลดา และในครั้งนั้นเกษตรกรผู้เลี้ยงโคนมของจังหวัดราชบุรี ได้ทูลเกล้าถวายฎีกาถึงปัญหาเกี่ยวกับความเดือดร้อนที่ไม่มีตลาดจำหน่ายนมน้ำดิบ และพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เจ้าหน้าที่ส่วนที่เกี่ยวข้องรับไปพิจารณาดำเนินการหาทางช่วยเหลือ

ต่อมาในปี 2513 นายทวิช กลิ่นประทุม สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดราชบุรี ในขณะนั้น ได้มีความสนใจเกี่ยวกับการเลี้ยงโคนมของเกษตรกรที่ตำบลหนองโพและบริเวณใกล้เคียง และเมื่อทราบถึงปัญหาของผู้เลี้ยงโคนม จึงได้ทูลเกล้าถวายเงินจำนวน 1,400,000 บาท แต่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อนำมาช่วยเหลือเกษตรกรผู้เลี้ยงโคนมดังกล่าว ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวก็ได้ทรงนำเงินนี้ร่วมกับทุนทรัพย์ส่วนพระองค์จำนวน 1,002,000 บาท มาก่อสร้างและจัดตั้งโรงงานนมผงขึ้น ณ ตำบลหนองโพ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ ม.ร.ว.เทพฤทธิ์ เทวกุล ออกแบบ โดยใช้ต้นแบบจากโรงงานนมผงสวนจิตรลดา (โรงงานนมผงสวนดุสิต) แต่ให้มีกำลังการผลิตเป็นสองเท่าพร้อมทั้งพระราชทานชื่อ โรงงานนมผงหนองโพ และได้เสด็จเปิดโรงงานนมผงหนองโพ เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2515 โดยพระองค์กำหนดให้ดำเนินการบริหารโรงงานในรูปของบริษัท จำกัด ใช้ชื่อว่าบริษัทผลิตภัณฑ์นมหนองโพ จำกัด และทรงรับไว้ในพระบรมราชูปถัมภ์

บริษัทผลิตภัณฑ์นมหนองโพ จำกัด มี ม.ล.เดช สนิทวงศ์เป็นประธานกรรมการเปิดดำเนินการเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรผู้เลี้ยงโคนม โดยทำการรับซื้อน้ำนมเพื่อแปรรูปเป็นนมผงจำหน่ายในท้องตลาดทั่วไป ในวโรกาสนี้ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ทรงมีพระราชปรารภในการจัดตั้งบริษัทนมผงหนองโพราชนบุรี จำกัด ซึ่งโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการก่อสร้างโรงงานนมผงหนองโพไปเพื่อการนี้แล้วมีความสำคัญดังนี้

1. เมื่อมีการจัดตั้งสหกรณ์โคนมขึ้นที่หนองโพแล้ว ให้จัดตั้งบริษัทผลิตภัณฑ์นมหนองโพ จำกัด เพื่อประกอบธุรกิจอันเป็นประโยชน์แก่สหกรณ์โคนมไม่เฉพาะแต่ในเวลาปัจจุบันเท่านั้นให้ครอบคลุมไปถึงกาลข้างหน้าด้วย

2. บริษัทฯ นี้มีวัตถุประสงค์ประกอบธุรกิจดังต่อไปนี้

2.1 ซื้อนมจากสหกรณ์ผู้เลี้ยงโคนมเพื่อจำหน่ายทั้งนมสดและผลิตภัณฑ์นมชนิดต่าง ๆ ซึ่งแปรรูปจากนมสดแล้ว

2.2 ซื้อหลักทรัพย์ที่เหมาะสมเพื่อหาผลประโยชน์

2.3 กู้เงินเพื่อนำมาใช้จ่ายในกิจการของบริษัท

2.4 ซื้อ ขาย เช่า หรือให้เช่าที่ดินเพื่อประโยชน์ธุรกิจของบริษัท

2.5 ประกอบธุรกิจอื่น ๆ อันจะเป็นประโยชน์แก่บริษัท

3. ให้บริการแก่สหกรณ์โคนมที่ตำบลหนองโพ และสหกรณ์อื่น ๆ ที่อยู่บริเวณใกล้เคียง และเป็นสมาชิกของชุมนุมสหกรณ์ (ถ้ามี) ตามที่บริษัทจะพิจารณาเห็นสมควร

4. โดยที่บริษัทไม่มุ่งหากำไรเป็นที่ตั้ง จึงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งกำไรไว้ดังนี้

4.1 กำไรส่วนหนึ่ง หลังจากหักค่าใช้จ่ายและเงินสำรองแล้วจะแบ่งให้สหกรณ์โคนมที่นำนมสด ของสมาชิกละขายแก่โรงงานตามส่วนของปริมาณนมที่ส่ง

4.2 กำไรที่เหลืออยู่ บริษัทจะจ่ายเข้ากองทุนที่ตั้งขึ้นเพื่อการศึกษาของลูกหลานสมาชิกที่เล่าเรียนดีมีความประพฤติเรียบร้อย สำหรับทุนการศึกษาดังกล่าวจะจัดให้ผู้รับทุนเล่าเรียนในวิชาช่าง วิชาครู วิชาพาณิชยวิชาเกษตรกรรมและวิชาบัญชี เมื่อเรียนสำเร็จหลักสูตรอาจจะเข้าฝึกงานเพื่อให้มีประสบการณ์ในวิชาที่ได้ศึกษามากขึ้นแล้วบริษัทจะจัดให้ผู้สำเร็จการศึกษาเข้าทำงานที่โรงงานของบริษัทตามกำลังคนที่ต้องการ

5. ไม่มีการแบ่งกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้นในบริษัทผลิตภัณฑ์นมหนองโพ จำกัด แต่ในกรณีที่บริษัทสะสมเงินกำไรได้เป็นจำนวนมากอาจจะโปรดเกล้าฯ ให้ใช้เงินสะสมส่วนหนึ่งในการขยายโครงการเพื่อความมั่นคงแห่งธุรกิจของบริษัทก็ได้

6. ทุนของบริษัทกำหนดไว้เป็นจำนวน 1,400,000 บาทเป็นทรัพย์สินซึ่งพระเจ้าอยู่หัว ฯ พระราชทานในการสร้างโรงงานพร้อมด้วยเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการผลิตนมทุนนี้

อาจจะเพิ่มขึ้นสุดแต่ความจำเป็น ค่าสร้างถนนในบริเวณโรงงาน ตั้งถังน้ำ และเดินสายไฟฟ้า จากสายใหญ่เข้าโรงงาน โปรดเกล้าฯ ให้ใช้เงินกู้มาดำเนินการ

7. พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงถือหุ้นใหญ่

8. เมื่อถึงเวลาอันสมควร บริษัทจะตั้งมูลนิธิเพื่อการศึกษาและค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์ อันจะเป็นประโยชน์แก่ธุรกิจของบริษัท มูลนิธิอาจได้มาซึ่งทรัพย์สินดังต่อไปนี้

1) พระราชทรัพย์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

2) เงินจากผู้มีจิตศรัทธาบริจาค

3) ดอกผลอันเกิดจากทรัพย์สิน ซึ่งเป็นทุนของมูลนิธิ

9. เมืองงานของสหกรณ์โคนมเจริญก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์สมาชิกสหกรณ์ต่างมีความเข้าใจในหลักสหกรณ์ และดำเนินการของสหกรณ์ได้ถูกต้องตามหลักของสหกรณ์ และมีหลักฐานมั่นคงจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้โอนทรัพย์สินทั้งหมดของบริษัทผลิตภัณฑ์นมหนองโพ ราชบุรี จำกัดพร้อมด้วยโรงงานให้เป็นกรรมสิทธิ์ของสหกรณ์และให้สหกรณ์ดำเนินการในรูปสหกรณ์ต่อไปตามพระราชประสงค์ ในกรณีโปรดเกล้าฯ ให้โอนทรัพย์สินของบริษัทเป็นกรรมสิทธิ์ของสหกรณ์นั้นให้บริษัทบันทึกการโอนและทำบัญชีหลักทรัพย์ตลอดจนเงินสดที่มีอยู่ในเวลานั้นเป็นหลักฐานเพื่อให้สหกรณ์รับไปพระราชปราชญ์ฯ ดังกล่าวนี้นี้ยังมีความเปลี่ยนแปลงแก่บรรดาเกษตรกรผู้เลี้ยงโคนมตำบลหนองโพ และผู้สนใจการเลี้ยงโคนมเป็นอาชีพเป็นอย่างยิ่ง จนกระทั่งต่อมาเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2518 บริษัทผลิตภัณฑ์นมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จึงรวมเข้ากับสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด ตามพระราชประสงค์ของพระองค์ท่าน โดยดำเนินการทั้งหมดในรูปสหกรณ์ใช้ชื่อว่า สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด และได้ทรงโปรดเกล้าฯ ให้อยู่ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาจนกระทั่งปัจจุบัน

ต่อมาในกลางปีพ.ศ.2517คณะกรรมการบริหารบริษัทได้พิจารณาเห็นว่าการผลิตภัณฑ์นมด้วยเครื่องจักรในขณะนั้นไม่เหมาะสมทางเศรษฐกิจ และผลิตภัณฑ์นมที่ได้ยังไม่ถูกหลักสุขภาพและอนามัย ตลอดจนไม่ได้มาตรฐานสากล ประกอบกับการเลี้ยงโคนมในจังหวัดราชบุรีได้แพร่หลายมากขึ้น ทำให้ได้น้ำนมดิบเพิ่มมากขึ้นจึงเห็นพ้องต้องกันว่าควรสร้างโรงงานหลังใหม่เพื่อเตรียมรับน้ำนมดิบที่เพิ่มนั้นให้หมด โดยคณะกรรมการบริษัทมีมติให้กู้เงินจากบริษัทเงินทุนแห่งประเทศไทยจำนวน 8 ล้านบาท เพื่อสร้างโรงงานและติดตั้งเครื่องจักรผลิตนมใหม่ที่ได้มาตรฐาน โดยได้ให้ชื่อโรงงานหลังใหม่ว่า อาคารเดช สหกรณ์ เพื่อเป็นที่ระลึกแก่ ม.ล.เดช สนิทวงศ์ ประธานกรรมการบริษัทคนแรกที่ได้อุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่โครงการของบริษัทอย่างเต็มกำลัง เพื่อสนองพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงมีพระราชดำริไว้และในช่วงปลายปี พ.ศ. 2517 ขณะที่บริษัทกำลังดำเนินการก่อสร้างและติดตั้งเครื่องจักรผลิตนมใหม่นั้น

คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ถึงระยะเวลาที่เหมาะสมในการรวมกิจการของบริษัท และสหกรณ์เข้าด้วยกันแล้วเนื่องจากสหกรณ์ได้ดำเนินการด้วยดีเป็นปีกแผ่นมั่นคงพอสมควร ประกอบกับการก่อสร้างโรงงานหลังใหม่สมควรที่สหกรณ์จะได้รับการบริหารไปตั้งแต่แรก เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจในอนาคต

ดังนั้น คณะกรรมการบริษัทจึงได้นำความขึ้นกราบบังคมทูลพระกรุณาขอพระราชทาน พระบรมราชานุมัติให้ออนกิจการของบริษัทผลิตภัณฑ์นมหนองโพจำกัดให้กับสหกรณ์โคนม หนองโพราชบุรี จำกัดและสำนักราชเลขาธิการได้ออกหนังสือที่ รล 0002/6039 ลงวันที่ 7 กันยายน 2518 แจ้งให้ทราบว่าพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานพระบรมราชานุมัติ

ดังนั้น สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด จึงได้รับโอนกิจการทั้งหมดของบริษัท ผลิตภัณฑ์นมหนองโพจำกัดมาดำเนินการตั้งแต่วันที่ 16 ตุลาคม 2518 เป็นต้นมา โดยปัจจุบัน สหกรณ์ใช้สถานที่เดิมของบริษัทเป็นสำนักงานและได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ ให้ทรง รับไว้ในพระบรมราชูปถัมภ์ หลังจากโรงงานผลิตภัณฑ์นมหลังใหม่สร้างเสร็จ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ เสด็จพระราชดำเนินเปิดอาคารโรงงานผลิตภัณฑ์นม หลังใหม่พร้อมเจิมป้ายชื่อ สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2521 ในการเสด็จพระราชดำเนินครั้งนั้น ได้มีผู้ทูลเกล้าฯ ถวายเงินโดยเสด็จพระราชกุศล เป็นจำนวนเงิน 3 แสนบาทเศษ ซึ่งพระองค์ได้พระราชทานเงินทั้งหมดให้สหกรณ์นำไปใช้ให้เป็น ประโยชน์ในด้านการศึกษาแก่บุตรหลานของสมาชิก และสหกรณ์นำเงินจำนวนนี้จัดตั้งเป็นมูลนิธิ ใช้ชื่อว่า มูลนิธิพระบารมีปกเกล้าดำเนินการจัดสรรดอกผลเป็นทุนการศึกษาให้แก่บุตรหลาน สมาชิกตามพระราชประสงค์ของพระองค์ท่านตลอดมาจนถึงปัจจุบัน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปิยนันท์ พบสุขในธรรม และคณะ (2553) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ได้เก็บ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จำนวน 176 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลระบุว่ามีความผูกพันชีวิตโดยรวม ในระดับเห็น ด้วยปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตในระดับเห็นด้วยมากในด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทาง สังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวและด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะมีคุณภาพชีวิตในระดับเห็นด้วยปานกลางในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ เพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและ

มั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะการบริหารตามลำดับ ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก โดยมีความผูกพันในองค์กรในระดับมากทุกประเด็นทั้งในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

นุชจิรา ทัศสุ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 357 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ส่วนปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกรินทร์ ดาบทอง (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็กเซล ดิสทริบิวชั่น ไทยแลนด์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพการทำงานของบุคลากรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางโดยด้านสังคมสัมพันธ์และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางโดยด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า โดยรวมพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผลตอบแทน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และ ด้านการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นุตชา ภิญโญภาพ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ขายส่งข้ามชาติแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ที่ทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

4. คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ประชาธิปไตยในองค์กร และสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัยต่อสุขภาพ สามารถร่วมพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 27.8

วเรศ ทายมัมทิตินันท์ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 311 คน จากจำนวนประชากร จำนวน 1,395 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม โดยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 311 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในการพิสูจน์สมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เพื่อพิจารณารายด้าน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 7 ด้าน คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน สังคม สัมพันธลักษณะการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับสูง ระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร การทุ่มเทให้กับงาน การยอมรับเป้าหมาย และคำนิยามขององค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรใน

ระดับปานกลาง ในทิศทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.334 ที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สุพินดา คิวานนท์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับผู้บริหาร จำนวน 295 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานที่มีรายได้และอายุการทำงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3. พนักงานที่มีเพศ รายได้ และอายุการทำงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน

5. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

6. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

7. ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีอำนาจพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 2

โศรยา วงศ์วิริยาสีทธิ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงอากาศยาน บริษัทการบิน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงอากาศยาน บริษัทการบิน จำนวน 272 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุและรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพัน ต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .58$) และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานสามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 53.0

สรุปได้ว่า ที่ผ่านมามีผู้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้เพราะสังคมตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องดังกล่าวเพราะมีผลโดยตรงกับการปฏิบัติการขององค์กร แต่กลุ่มประชากรหรือกลุ่มเป้าหมายของงานวิจัยอาจมีความแตกต่างกันไปตามสภาพของบุคลากรของแต่ละองค์กรนั้น



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 282 คน ระหว่างเดือนกันยายน - ตุลาคม 2555 โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบทั้ง 282 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกออกเป็น 5 ตอน ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ตามตารางที่ 1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	(n = 282)	
	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	93	33.0
หญิง	189	67.0
รวม	282	100
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	6	2.1
20 - 25 ปี	48	17.0
26 - 30 ปี	61	21.6
31 - 35 ปี	50	17.7
36 - 40 ปี	49	17.4
41 - 45 ปี	31	11.0
46 - 50 ปี	12	4.3
51 ปีขึ้นไป	25	8.9
รวม	282	100
สถานภาพ		
โสด	119	42.2
สมรส	148	52.5
หม้าย/หย่าร้าง	9	3.2
แยกกันอยู่	6	2.1
รวม	282	100

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	(n = 282)	
	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	13	4.6
มัธยมศึกษา /ปวช.	117	41.5
อนุปริญญาตรี /ปวส.	56	19.9
ปริญญาตรี	94	33.3
สูงกว่าปริญญาตรี	2	0.7
รวม	282	100
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	14	5.0
1 - 5 ปี	98	34.8
6 - 10 ปี	54	19.1
11 - 15 ปี	42	14.9
16 - 20 ปี	38	13.5
21 - 25 ปี	19	6.7
26 ปีขึ้นไป	17	6.0
รวม	282	100
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	96	34.0
10,001 - 20,000 บาท	127	45.0
20,001 - 30,000 บาท	31	11.0
30,001 - 40,000 บาท	25	8.9
40,001 บาทขึ้นไป	3	1.1
รวม	282	100

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	(n = 282)	
	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน		
หัวหน้าฝ่าย	24	8.5
หัวหน้าแผนก	25	8.9
พนักงานประจำ	112	39.7
พนักงานรายวัน	115	40.8
อื่น ๆ	6	2.1
รวม	282	100

จากตารางที่ 1 สามารถอธิบายร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 282 คนได้ดังนี้

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.0 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 33.0

2. อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.6 รองลงมาอายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.7 อายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.4 อายุระหว่าง 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.0 อายุระหว่าง 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.0 อายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.9 อายุระหว่าง 46-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.3 อายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

3. สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 42.2 สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 3.2 และสถานภาพแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 33.3 ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/อนุปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 19.9 ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 4.6 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.1 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.9 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.5 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.7 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 26 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.0 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

6. รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.0 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.0 มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.9 และมีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

7. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานรายวัน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาเป็นพนักงานประจำ คิดเป็นร้อยละ 39.7 หัวหน้าฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 8.5 และหัวหน้าแผนก คิดเป็นร้อยละ 8.5 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ตามตารางที่ 02 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมและเพียงพอ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านพึงพอใจใน อัตราเงินเดือน ที่ได้รับ โดยเห็นว่า มีความเหมาะสม กับหน้าที่ความ รับผิดชอบของท่าน	9 (3.2)	84 (29.8)	163 (57.8)	20 (7.1)	6 (2.1)	3.25	0.72	ปาน กลาง
2. เงินเดือนของ ท่านเพียงพอกับ ค่าใช้จ่ายใน ชีวิตประจำวัน	7 (2.5)	66 (23.4)	150 (53.2)	41 (14.5)	18 (6.4)	3.01	0.86	ปาน กลาง
3. ท่านพอใจใน สวัสดิการด้าน การศึกษบุตร	7 (2.5)	53 (18.8)	145 (51.4)	55 (19.5)	22 (7.8)	2.89	0.89	ปาน กลาง
4. หน่วยงานของ ท่านมีการปรับปรุง ระบบการจัด สวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากร อย่างเหมาะสม	9 (3.2)	73 (25.9)	141 (50.0)	50 (17.7)	9 (3.2)	3.08	0.83	ปาน กลาง
5. ท่านพอใจใน สวัสดิการด้านการ รักษาพยาบาล	7 (2.5)	66 (23.4)	165 (58.5)	34 (12.1)	10 (3.5)	3.09	0.77	ปาน กลาง
รวม	282					3.06	0.81	ปาน กลาง

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตาม ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ท่านพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ โดยเห็นว่ามีเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25 รองลงมาคือ ท่านพอใจในสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.09 หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.08 เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.01 และท่านพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษานูตรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.89 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

สภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. หน่วยงานของท่าน มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกการทำงานอย่างเพียงพอ	16 (5.7)	71 (25.5)	159 (56.4)	30 (10.6)	6 (2.1)	3.22	0.79	ปาน กลาง
2. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่หน่วยงานจัดให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	13 (4.6)	83 (29.4)	159 (56.4)	22 (7.8)	5 (1.8)	3.27	0.75	ปาน กลาง

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (ต่อ)

สภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
3. ห้องทำงานและ ห้องน้ำในสถานที่ ทำงานของท่านมี ความสะอาด	5 (1.8)	71 (25.2)	169 (59.9)	24 (8.5)	13 (4.6)	3.11	0.76	ปาน กลาง
4. สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานมี ความสะอาด ปราศจากมลภาวะ	4 (1.4)	76 (27.0)	172 (61.0)	19 (6.7)	11 (3.9)	3.15	0.73	ปาน กลาง
รวม			282			3.19	0.76	ปาน กลาง

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่หน่วยงานจัดให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 รองลงมาคือหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่อการทำงานอย่างเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.22 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสะอาดปราศจากมลภาวะอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.15 และห้องทำงานและห้องน้ำในสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง

โอกาสในการพัฒนา ศักยภาพและใช้ ความสามารถของ ตนเอง	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้	29 (10.3)	105 (37.2)	125 (44.3)	20 (7.1)	3 (1.1)	3.49	0.82	มาก
2. ท่านมีโอกาสดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	19 (6.7)	134 (47.5)	93 (33.0)	33 (11.7)	3 (1.1)	3.47	0.83	มาก
3. ท่านมีความพอใจในวิธีการส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดให้	18 (6.4)	90 (31.9)	137 (48.6)	32 (11.3)	5 (1.8)	3.30	0.82	ปาน กลาง
4. ท่านมีโอกาสดำเนินงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	12 (4.3)	105 (37.2)	133 (47.2)	28 (9.9)	4 (1.4)	3.33	0.77	ปาน กลาง
รวม	282					3.40	0.81	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 รองลงมาคือท่านมีโอกาสดำเนินการอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.47 ท่านมีโอกาสดำเนินงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการทำงานเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33 และท่านมีความพอใจในวิธี การส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดให้อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการ ทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ลักษณะงานที่ทำ มีความมั่นคงและ สามารถยึดเป็น หลักแก่ครอบครัว ได้เป็นอย่างดี	16 (5.7)	77 (27.3)	169 (59.9)	15 (5.3)	5 (1.8)	3.30	0.73	ปาน กลาง
2. ท่านได้รับการ พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนประจำปี ด้วยความยุติธรรม	14 (5.0)	68 (24.1)	152 (53.9)	26 (9.2)	22 (7.8)	3.09	0.92	ปาน กลาง

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (ต่อ)

ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการ ทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
3. หน่วยงานของ ท่าน มีการ จัด โครงการฝึกอบรม ที่เพิ่มความรู้ และ ทักษะ ให้ กับ ผู้ปฏิบัติงาน	13 (4.6)	67 (23.8)	173 (61.3)	23 (8.2)	6 (2.1)	3.21	0.74	ปาน กลาง
4. ท่านได้รับการ สอนงาน หรือ คำแนะนำจากเพื่อน ร่วมงาน หรือ หัวหน้างาน เมื่อ ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานใหม่ที่ ไม่เคยทำมาก่อน	33 (11.7)	108 (38.3)	113 (40.1)	21 (7.4)	7 (2.5)	3.49	0.89	มาก
รวม	282 ระดับปริญญาตรี					3.27	0.82	ปาน กลาง

จากตารางที่ 5 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ท่านได้รับการสอนงานหรือคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 รองลงมาคือลักษณะงานที่ทำให้มีความมั่นคงและสามารถยึดเป็นหลักแก่ครอบครัวได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับปานกลาง

มีค่าเฉลี่ย 3.30 หน่วยงานของท่านมีการจัดโครงการฝึกอบรมที่เพิ่มความรู้ และทักษะให้กับผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มีค่าเฉลี่ย 3.21 และท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.09 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

ความสัมพันธ์อันดี ในการทำงาน ร่วมกัน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ	25 (8.9)	118 (41.8)	103 (36.5)	27 (9.6)	9 (3.2)	3.44	0.90	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าเป็นหน่วยงานท่านมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน	34 (12.1)	152 (53.9)	75 (26.6)	13 (4.6)	8 (2.8)	3.68	0.85	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลของท่านไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว	12 (4.3)	119 (42.2)	127 (45.0)	18 (6.4)	6 (2.1)	3.40	0.76	ปาน กลาง

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน (ต่อ)

ความสัมพันธ์อันดี ในการทำงาน ร่วมกัน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4. ท่านได้เข้าร่วม กิจกรรมที่ หน่วยงานจัดขึ้น เสมอ	12 (4.3)	125 (44.3)	119 (42.2)	20 (7.1)	6 (2.1)	3.41	0.77	มาก
รวม	282					3.48	0.82	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ท่านรู้สึกว่าคุณภาพงานท่านมีการแบ่งสรรคนแบ่งพวกในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 รองลงมาคือในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลืออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.44 ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.41 และผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลของท่าน ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)
ด้านลักษณะการบริการงาน

ลักษณะการบริการ งาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านได้รับการ ปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาหรือ หน่วยงานภายใต้ ระเบียบและ มาตรฐานเดียวกัน	16 (5.7)	99 (35.1)	137 (48.6)	22 (7.8)	8 (2.8)	3.33	0.81	ปาน กลาง
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนด กฎกติกาที่คำนึงถึง สิทธิเสรีภาพและ ความยุติธรรมของ ผู้ปฏิบัติงาน	14 (5.0)	124 (44.0)	109 (38.7)	26 (9.2)	9 (3.2)	3.38	0.85	ปาน กลาง
3. หน่วยงานของท่านมีการปกครอง ด้วยกฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนด ขึ้น	14 (5.0)	126 (44.7)	116 (41.1)	22 (7.8)	4 (1.4)	3.44	0.77	มาก

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)
ด้านลักษณะการบริการงาน (ต่อ)

ลักษณะการบริการ งาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4. ผู้บังคับบัญชา สนับสนุนให้แสดง ความคิดเห็น เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน	11 (3.9)	127 (45.0)	115 (40.8)	22 (7.8)	7 (2.5)	3.40	0.79	ปาน กลาง
รวม			282			3.39	0.81	ปาน กลาง

จากตารางที่ 7 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามลักษณะการบริการงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการปกครองด้วยกฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.44 รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.40 หน่วยงานของท่านมีการกำหนด กฎกติกาที่คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพและความยุติธรรมของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 และท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานภายใต้ระเบียบและมาตรฐานเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความ
สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ความสมดุล ระหว่างชีวิตการ ทำงานและชีวิต ส่วนตัว	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านสามารถ จัดสรรเวลาเพื่อใช้ ในการทำงานแต่ละ วัน ได้อย่าง เหมาะสม	17 (6.0)	100 (35.5)	143 (50.7)	19 (6.7)	3 (1.1)	3.39	0.75	ปาน กลาง
2. ท่านสามารถ จัดสรรเวลาเพื่อใช้ ในการพักผ่อน รับประทานอาหาร พักผ่อนนอนหลับ ออกกำลังกายและ ทำกิจกรรมเพื่อ สุขภาพในแต่ละวัน ได้อย่างเหมาะสม	11 (3.9)	94 (33.3)	131 (46.5)	36 (12.8)	10 (3.5)	3.21	0.85	ปาน กลาง
3. ท่านสามารถ จัดสรรเวลาเพื่อใช้ ในการพักผ่อน บันเทิงหรือทำงาน อดิเรกในแต่ละวันได้ อย่างเหมาะสม	16 (5.7)	100 (35.5)	136 (48.2)	24 (8.2)	6 (2.1)	3.34	0.80	ปาน กลาง

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความ
สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (ต่อ)

ความสมดุล ระหว่างชีวิตการ ทำงานและชีวิต ส่วนตัว	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4. ท่านพอใจใน เวลาทำงานและ เวลาพัก	17 (6.0)	128 (45.4)	118 (41.8)	12 (4.3)	7 (2.5)	3.48	0.78	มาก
5. งานของท่านต้อง รับผิดชอบสูง ทำให้ รู้สึกเครียด ตลอดเวลา	8 (2.8)	55 (19.5)	149 (52.8)	62 (22.0)	8 (2.8)	2.98	0.80	ปาน กลาง
รวม			282			3.28	0.80	ปาน กลาง

จากตารางที่ 8 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสหกรณ์โคนม
หนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและ
ชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหา
น้อยที่สุดได้ดังนี้ ท่านพอใจในเวลาทำงานและเวลาพักอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48 รองลงมาคือ
ท่านสามารถจัดสรรเวลา เพื่อใช้ในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง มี
ค่าเฉลี่ย 3.39 ท่านสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการพักผ่อนบันเทิงหรือทำงานอดิเรกในแต่ละวันได้
อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.34 ท่านสามารถจัดสรรเวลา เพื่อใช้ในการพัก
รับประทานอาหาร พักผ่อนนอนหลับ ออกกำลังกายและทำกิจกรรมเพื่อสุขภาพในแต่ละวันได้อย่าง
เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.21 และงานของท่านต้องรับผิดชอบสูง ทำให้รู้สึก
เครียดตลอดเวลาอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความ
ภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

ความภูมิใจใน องค์กรที่มีคุณค่า ทางสังคม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์เพื่อพัฒนาชุมชน	32 (11.3)	95 (33.7)	131 (46.5)	19 (6.7)	5 (1.8)	3.46	0.85	มาก
2. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	24 (8.5)	123 (43.6)	117 (41.5)	15 (5.3)	3 (1.1)	3.53	0.77	มาก
3. หน่วยงานท่านเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคงและน่าทำงาน	19 (6.7)	130 (46.1)	122 (43.3)	9 (3.2)	2 (0.7)	3.55	0.70	มาก
4. หน่วยงานที่ท่านอยู่มีระบบบริหารจัดการที่ดีเป็นที่ยอมรับ	18 (6.4)	105 (37.2)	128 (45.4)	27 (9.6)	4 (1.4)	3.38	0.80	ปาน กลาง

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความ
ภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม (ต่อ)

ความภูมิใจใน องค์กรที่มีคุณค่า ทางสังคม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5.การเป็นส่วนหนึ่ง ในสหกรณ์โคนม หนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรม ราชูปถัมภ์) ทำให้ บุคคลทั่วไปใน สังคมรู้สึกชื่นชม ต่อท่าน	15 (5.3)	135 (47.9)	115 (40.8)	13 (4.6)	4 (1.4)	3.51	0.73	มาก
รวม			282			3.49	0.77	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสหกรณ์โคนม
หนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม
อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้
หน่วยงานท่านเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคงและน่าทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.55 รองลงมา
คือหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก
มีค่าเฉลี่ย 3.53 การเป็นส่วนหนึ่งในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)
ทำให้บุคคลทั่วไปในสังคมรู้สึกชื่นชมต่อท่านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.51 หน่วยงานของท่านมี
ส่วนร่วมในการรณรงค์เพื่อพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.46 และหน่วยงานที่ท่านมี
ระบบบริหารจัดการที่ดีเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 สรุประดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	(n=282)		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.06	0.81	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.19	0.76	ปานกลาง
3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง	3.40	0.81	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.27	0.82	ปานกลาง
5. ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	3.48	0.82	มาก
6. ลักษณะการบริหารงาน	3.39	0.81	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.28	0.80	ปานกลาง
8. ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	3.49	0.77	มาก
รวม	3.32	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 รองลงมาคือความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48 โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.40 ลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.28 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.19 และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.06 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. เป้าหมายในการทำงานของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	15 (5.3)	100 (35.5)	154 (54.4)	11 (3.9)	2 (0.7)	3.41	0.69	มาก
2. การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว	11 (3.9)	92 (32.6)	144 (51.1)	29 (10.3)	6 (2.1)	3.26	0.78	ปานกลาง
3. ท่านภูมิใจในผลงานขององค์กร	22 (7.8)	103 (36.5)	137 (48.6)	17 (6.0)	3 (1.1)	3.44	0.77	มาก
4. ท่านมั่นใจว่าองค์กรสามารถดำเนินงานและบริหารงานได้กำไรอย่างมีประสิทธิภาพ	22 (7.8)	91 (32.3)	138 (48.9)	26 (9.2)	5 (1.8)	3.35	0.82	ปานกลาง

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความ
เชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ต่อ)

ความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5. ท่านสนับสนุน ให้บุตรหลาน ญาติ มิตร ทำงานใน องค์กรนี้	17 (6.0)	73 (25.9)	148 (52.5)	36 (12.8)	8 (2.8)	3.20	0.84	ปาน กลาง
รวม			282			3.33	0.78	ปาน กลาง

จากตารางที่ 11 พบว่าระดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์โคนม
หนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและ
ค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุด
ไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ท่านภูมิใจในผลงานขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.44 รองลงมาคือ
เป้าหมายในการทำงานของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.41
ท่านมั่นใจว่าองค์กรสามารถดำเนินงานและบริหารงานได้กำไร อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ
ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้วอยู่ในระดับ
ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.26 และท่านสนับสนุนให้บุตรหลาน ญาติมิตรทำงานในองค์กรนี้อยู่ในระดับ
ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความ
เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. วิธีการปฏิบัติงาน ในองค์กรของท่าน สร้างแรงบันดาลใจ ในการทำงานให้แก่ ท่าน ได้ดีที่สุดใน ที่สุด	14 (5.0)	82 (29.1)	158 (56.0)	22 (7.8)	6 (2.1)	3.27	0.76	ปาน กลาง
2. เมื่อมีข้อมูลที่ สามารถนำมา ปรับปรุงองค์กรได้ ท่านจะนำเสนอต่อ ผู้บริหารทันที	12 (4.3)	126 (44.7)	105 (37.2)	33 (11.7)	6 (2.1)	3.37	0.83	ปาน กลาง
3. ท่านเต็มใจช่วย ปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือ จากงาน ประจำที่รับผิดชอบ	19 (6.7)	132 (46.8)	120 (42.6)	8 (2.8)	3 (1.1)	3.55	0.71	มาก
4. ท่านพยายาม พัฒนาตนเอง เพื่อให้การทำงานมี ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น	26 (9.2)	141 (50)	108 (38.3)	3 (1.1)	4 (1.4)	3.65	0.72	มาก

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (ต่อ)

ด้านโอกาสในการ พัฒนาศักยภาพ และใช้ ความสามารถของ ตนเอง	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5. เมื่อองค์กร ประสบภาวะ เศรษฐกิจ ท่านเต็ม ใจช่วยลดภาระของ องค์กรตามระเบียบ ที่ออกมา	24 (8.5)	138 (48.9)	110 (39.0)	7 (2.5)	3 (1.1)	3.61	0.72	มาก
รวม			282			3.49	0.75	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าระดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ท่านพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 รองลงมาคือเมื่อองค์กรประสบภาวะเศรษฐกิจ ท่านเต็มใจช่วยลดภาระขององค์กรตามระเบียบที่ออกมาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 ท่านเต็มใจช่วยปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือ จากงานประจำที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.55 เมื่อมีข้อมูลที่สามารถนำมาปรับปรุงองค์กรได้ ท่านจะนำเสนอต่อผู้บริหารทันทีที่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 และวิธีการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านได้ดีที่สุดในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความ
ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความต้องการที่จะ รักษาความเป็น สมาชิกขององค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านมีความยินดี อย่างยิ่งที่ได้เลือก ทำงานที่องค์กรนี้	31 (11.0)	110 (39.0)	134 (47.5)	4 (1.4)	3 (1.1)	3.57	0.75	มาก
2. ท่านจะทำงานกับ องค์กรต่อไปตราบ เท่าที่องค์กรยังอยู่	35 (12.4)	115 (40.8)	121 (42.9)	7 (2.5)	4 (1.4)	3.60	0.79	มาก
3. ท่านคิดว่าท่าน พึงพอใจที่จะ ปฏิบัติงานกับ องค์กรจนครบอายุ การทำงาน	39 (13.8)	98 (34.8)	127 (45.0)	14 (5.0)	4 (1.4)	3.55	0.84	มาก
4. ท่านจะได้รับ ประโยชน์อย่าง คุ้มค่าจากการ ทำงานที่องค์กรนี้ ต่อไป	29 (10.3)	91 (32.3)	104 (36.9)	50 (17.7)	8 (2.8)	3.29	0.97	ปาน กลาง
5. สหกรณ์โคนม หนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรม ราชูปถัมภ์) เป็น หน่วยงานที่ดีที่สุด สำหรับการเลือก ปฏิบัติงาน	14 (5.0)	105 (37.2)	137 (48.6)	19 (6.7)	7 (2.5)	3.35	0.78	ปาน กลาง
รวม	282					3.47	0.83	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าระดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ท่านจะทำงานกับองค์กรต่อไปตราบนานเท่าที่องค์กรยังอยู่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 รองลงมาคือท่านมีความยินดีอย่างยิ่งที่ได้เลือกทำงานที่องค์กรนี้อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.57 ท่านคิดว่าท่านพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรจนครบอายุการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.55 สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดสำหรับการเลือกปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 และท่านจะได้รับประโยชน์อย่างคุ้มค่าจากการทำงานที่องค์กรนี้ต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 สรุประดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความผูกพันต่อองค์กร	(n = 282)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.33	0.78	ปานกลาง
2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.49	0.75	มาก
3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.47	0.83	มาก
รวม	3.43	0.79	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าระดับของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 รองลงมาคือด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.47 และความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.33 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)**

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ต่างกัน

1. เพศของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : เพศของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย(n=93)		หญิง(n=189)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.47	0.59	3.26	0.64	2.628**	0.009
2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.60	0.47	3.43	0.60	2.378*	0.045
3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.54	0.47	3.44	0.55	1.469	0.143
รวม	3.54	0.41	3.38	0.51	2.596*	0.010

หมายเหตุ : *Sig. < 0.05 ** Sig < 0.01

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test พบว่าพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน ($t = 2.596^*$, $\text{Sig.} = 0.010$) ปฏิเสธ H_0 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($t = 2.628^{**}$, $\text{Sig.} = 0.009$) และด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($t = 2.378^*$, $\text{Sig.} = 0.045$) ปฏิเสธ H_0 ส่วนด้าน ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($t = 1.469$, $\text{Sig.} = 0.143$) ยอมรับ H_0

2. อายุของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : อายุของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df.	Mean Squares	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.695	7	0.814	2.131	0.41
	ภายในกลุ่ม	104.623	274	0.382		
	รวม	110.318	281			
2. ความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.350	7	0.479	1.508	0.165
	ภายในกลุ่ม	86.966	274	0.317		
	รวม	90.316	281			

ตารางที่ 16 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน
สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df.	Mean Squares	F	Sig.
3. ความต้องการที่จะ รักษาความเป็น สมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.920	7	0.417	1.535	0.155
	ภายในกลุ่ม	74.436	274	0.272		
	รวม	77.356	281			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.458	7	0.351	1.515	0.162
	ภายในกลุ่ม	63.534	274	0.232		
	รวม	65.993	281			

จากตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามอายุ ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One –way ANOVA) พบว่า พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 1.515$, $Sig. = 0.162$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน(ยอมรับ H_0)

3. สถานภาพสมรสของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพสมรสของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน
สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามสถานภาพ
สมรส

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df.	Mean Squares	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.170	3	0.390	0.993	0.396
	ภายในกลุ่ม	109.148	278	0.393		
	รวม	110.318	281			
2. ความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.196	3	0.399	1.244	0.294
	ภายในกลุ่ม	89.120	278	0.321		
	รวม	90.316	281			
3. ความต้องการที่จะ รักษาความเป็น สมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.791	3	0.930	3.468	0.17
	ภายในกลุ่ม	74.566	278	0.268		
	รวม	77.356	281			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.049	3	0.350	1.496	0.216
	ภายในกลุ่ม	64.944	278	0.234		
	รวม	65.993	281			

จากตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามสถานภาพ
สมรส ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One –way
ANOVA) พบว่า พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่มี
สถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 1.496$,
 $Sig. = 0.216$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนม
หนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน (ยอมรับ H_0)

4. ระดับการศึกษาของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df.	Mean Squares	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.523	4	0.631	1.621	0.169
	ภายในกลุ่ม	107.795	277	0.389		
	รวม	110.318	281			
2. ความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.009	4	0.502	1.575	0.181
	ภายในกลุ่ม	88.307	277	0.319		
	รวม	90.316	281			
3. ความต้องการที่จะ รักษาความเป็น สมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.624	4	0.906	3.404	0.10
	ภายในกลุ่ม	73.732	277	0.266		
	รวม	77.356	281			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.012	4	0.503	2.177	0.072
	ภายในกลุ่ม	63.981	277	0.231		
	รวม	65.993	281			

จากตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

($F = 2.292$, $Sig. = 0.060$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน (ยอมรับ H_0)

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df.	Mean Squares	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.525	6	1.254	3.355*	0.003
	ภายในกลุ่ม	102.793	275	0.374	*	
	รวม	110.318	281			
2. ความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.286	6	0.881	2.849*	0.010
	ภายในกลุ่ม	85.030	275	0.309		
	รวม	90.316	281			
3. ความต้องการที่จะ รักษาความเป็น สมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.951	6	0.159	0.571	0.754
	ภายในกลุ่ม	76.405	275	0.278		
	รวม	77.356	281			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.073	6	0.512	2.238*	0.040
	ภายในกลุ่ม	62.920	275	0.229		
	รวม	65.993	281			

จากตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน ($F = 2.238^*$, $\text{Sig.} = 0.040$) ปฏิเสธ H_0 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($F = 3.355^{**}$, $\text{Sig.} = 0.003$) ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($F = 2.849^*$, $\text{Sig.} = 0.010$) ส่วนด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($F = 0.571$, $\text{Sig.} = 0.754$) ยอมรับ H_0

6. รายได้ต่อเดือนของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : รายได้ต่อเดือนของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df.	Mean Squares	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.196	4	0.299	0.759	0.553
	ภายในกลุ่ม	109.122	277	0.394		
	รวม	110.318	281			
2. ความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.140	4	0.535	1.681	0.155
	ภายในกลุ่ม	88.176	277	0.318		
	รวม	90.316	281			

ตารางที่ 20 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน
สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามรายได้
ต่อเดือน (ต่อ)

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df.	Mean Squares	F	Sig.
3. ความต้องการที่จะ รักษาความเป็น สมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.527	4	0.382	1.395	0.236
	ภายในกลุ่ม	75.829	277	0.274		
	รวม	77.356	281			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.450	4	0.363	1.556	0.186
	ภายในกลุ่ม	64.543	277	0.233		
	รวม	65.933	281			

จากตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน
ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One –way
ANOVA) พบว่า พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่มี
รายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 1.556$, $Sig. = 0.186$)
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี
จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน (ยอมรับ H_0)

7. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระ
บรมราชูปถัมภ์) ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระ
บรมราชูปถัมภ์) ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระ
บรมราชูปถัมภ์) ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์
โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df.	Mean Squares	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.624	4	0.656	1.687	0.153
	ภายในกลุ่ม	107.694	277	0.389		
	รวม	110.318	281			
2. ความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.896	4	0.474	1.485	0.207
	ภายในกลุ่ม	88.420	277	0.319		
	รวม	90.316	281			
3. ความต้องการที่จะ รักษาความเป็น สมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.274	4	0.068	0.246	0.912
	ภายในกลุ่ม	77.083	277	0.278		
	รวม	77.356	281			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.705	4	0.176	0.747	0.561
	ภายในกลุ่ม	65.288	277	0.236		
	รวม	65.993	281			

จากตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One -way ANOVA) พบว่า พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 0.747$, $\text{Sig.} = 0.561$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน (ยอมรับ H_0)

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และค่า Sig. ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความผูกพันต่อองค์กร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	
	r	Sig.
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.705**	0.000
2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	0.632**	0.000
3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.438**	0.000
รวม	0.709**	0.000

จากตารางที่ 22 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.709^{**}$) แสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลทำให้พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และค่า Sig. ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร	
	r	Sig.
1. เพศ	-0.153**	0.010
2. อายุ	-0.083	0.165
3. สถานภาพสมรส	-0.063	0.293
4. ระดับการศึกษา	0.068	0.255
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-0.153*	0.010
6. รายได้ต่อเดือน	0.030	0.618
7. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	0.090	0.130
รวม	-0.087	0.143

**sig < 0.01

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = -0.087$) แสดงว่าปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล มีผลทำให้พนักงานในสหกรณ์โคนม หนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) มีความผูกพันต่อองค์กรลดลง

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ควรมีการปรับเงินเดือนพนักงานให้เพิ่มสูงขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจ เพื่อให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและภาระที่ต้องรับผิดชอบทั้งตนเองและครอบครัวของพนักงาน

สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ควรมีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เช่น การปรับสวัสดิการให้แก่บุคลากรในด้านการรักษาพยาบาล การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำให้เป็น 300 บาท เนื่องจากปัจจุบันมีค่าครองชีพที่สูงขึ้น มีการจัดอบรมเพิ่มความรู้ให้แก่พนักงานมากกว่านี้ เพื่อพนักงานจะสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานได้ จากพนักงานรายวันเป็นพนักงานประจำ ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงานและผู้บริหารควรมีความซื่อสัตย์และทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่านี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันของพนักงาน สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยต่างๆ ทั้งที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี เพื่อสร้างเครื่องมือในการศึกษา โดยใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูลจากพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผลจากการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) รวมทั้งสิ้น 956 คน ซึ่งจำแนกเป็น พนักงานประจำ 508 คน และพนักงานรายวัน 448 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ณ วันที่ 6 สิงหาคม 2555)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำนวน 282 คน คำนวณจากสูตร ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970) (ประสพชัย พสุนนท์, 2553 : 41)

$$\text{มีชั้นตอนดังนี้ } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้

(ในการศึกษานี้กำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{956}{1+(956)(0.05)^2} \\ &= 282 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงพิจารณาขนาดตัวอย่างที่นำมาใช้ เท่ากับ 282 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อ สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ตามข้อบ่งชี้ 8 ด้านของ Richard E. Walton (1974) รวม 35 ข้อคำถาม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน ที่มีต่อ สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ตามข้อบ่งชี้จำนวน 3 ด้านของ Steers (1977) รวม 15 ข้อคำถาม

ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามปลายปิด โดยประยุกต์ใช้มาตราส่วนแบบลิเคอร์ท (Likert Scale) (ประสพชัย พสุนนท์, 2553: 252) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถาม โดยแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ช่วง ด้วยวิธีการของ Best. (1970) ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.00 - 1.50	น้อยที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นตรงกับเนื้อหาที่ต้องการวัดหรือไม่ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข นำแบบสอบถามมาไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปทดสอบกับพนักงานสหกรณ์การเกษตรโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จำนวน 30 ชุด เพื่อดูความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความสมบูรณ์ของเนื้อหาที่ใช้แบบสอบถาม เป็นการหาความเชื่อมั่นและความบกพร่องของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2546 : 449) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้จะเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ซึ่งจะใช้แบบสอบถามและขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลตามความจริงโดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสืออนุญาตแจกแบบสอบถามถึงประธาน สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้ทำวิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 282 ชุด

4.3 ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 282 ชุด แล้วทำการตรวจสอบ และแยกเฉพาะฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม จะถูกนำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (ประสพชัย พสุนนท์, 2553: 293-321) และสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล จำแนกตามหัวข้อดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับพนักงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ และใช้สถิติพรรณนาในการอธิบายผล ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อ สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ตามข้อบ่งชี้ 8 ด้านของ Richard E. Walton (1974) และความผูกพันของพนักงาน ที่มีต่อ สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ตามข้อบ่งชี้จำนวน 3 ด้านของ Steers (1977) โดยใช้แนวคิด Likert Scale (ประสพชัย พสุนนท์, 2553: 252) โดยมีระดับความสำคัญ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เท่ากับ 5, 4, 3, 2, 1 คะแนนตามลำดับ ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันของพนักงาน สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยใช้สถิติ T-test ทดสอบกับ เพศ และ F-test ทดสอบกับ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ในรูปแบบการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) โดยมีข้อกำหนดของ F-test ดังนี้

1.1 สิ่งที่เทียบกันทั้ง 2 กลุ่ม ถูกสุ่มมาจากประชากรอย่างแม่นยำถูกต้อง (Randomly)

1.2 ประชากรที่ทำการสุ่มมานั้นจะต้องมีการกระจายตัวแบบ Normal distribution ก่อนการทดสอบ F-test ได้วิเคราะห์ข้อมูลตามข้อกำหนด F-test โดยข้อมูลถูกสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และมีการกระจายตัวแบบ Normal distribution

2. หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของ พนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยใช้วิธีการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment) ซึ่งได้ให้ความหมายของค่า ความสัมพันธ์ (r) ตาม Rule of Thumb ของ Guilford ดังนี้

ถ้าค่า $r < .20$ หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันเพียงเล็กน้อยหรือน้อยมาก

ถ้าค่า $r > .20 - .40$ หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย

ถ้าค่า $r > .40 - .60$ หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ถ้าค่า $r > .60 - .80$ หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันของพนักงานสหกรณ์ โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานสหกรณ์ โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์ โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรม ราชูปถัมภ์) และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันของพนักงานสหกรณ์ โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นพนักงานในสหกรณ์ โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ได้แก่ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนก พนักงานประจำ พนักงานรายวัน และ อื่น ๆ จำนวน 956 คน เมื่อคำนวณโดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane 1996) ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 282 คน ซึ่งผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยัง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 282 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวนทั้งสิ้น 282 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งที่ปฏิบัติ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจ รายการ (Checklist) ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน มีคำถามทั้งหมด 35 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Walton ซึ่งลักษณะ ของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ครอบคลุมองค์ประกอบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน

ตามแนวคิดของ Steers มีคำถามทั้งหมด 15 ข้อ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ และส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

วิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS SPSS (Statistical Package For The Social Science) (วิชิต อุ๋น, 2550: 8-65) โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) หรือค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) สามารถสรุปผลวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พบว่า พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีรายได้ต่อเดือน 10,001- 20,000 บาท และมีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานรายวัน

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดพบว่า พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมในระดับความเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และอันดับ 3 คือโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง

ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดพบว่า พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยรวมในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และอันดับ 3 คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

เพศ พบว่า พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ส่วนด้าน ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

อายุ พบว่า พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ส่วนด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

รายได้ต่อเนื่อง พบว่า พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่มีรายได้ต่อเนื่องต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ตำแหน่งที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาคคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมกับความผูกพันเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ในทุก ๆ ด้านโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) มีระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก รองลงมาคือความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และอันดับ 3 คือโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนุชจิรา ต๊ะตุ (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยรวมในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก รองลงมาคือ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และอันดับ 3 คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิลาสินี เจนวณิชสถาพร (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทโทรในประเทศไทย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทโทรในประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับสูง

3. ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีผลทำให้พนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นหรือน้อยลง ซึ่งผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรเทพ ล้อมพรม (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมวิทยากับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีแพทย์ชนบทของประเทศไทยที่พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งที่ปฏิบัติ มีผลทำให้พนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรประภา สุดสาคร (2545) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์ เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัย ที่มีผลต่อองค์กรได้แก่ อายุ

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมกับความผูกพันเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ

ผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ในทุก ๆ ด้านโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคณวัศ บุญเดช (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก

ข้อเสนอแนะ

1. จากการวิจัยพบว่า พนักงานในสหกรณ์ โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หากสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรที่ยังคงอยู่ในระดับปานกลางให้เพิ่มมากขึ้นได้ จะช่วยส่งผลให้สหกรณ์ โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) เป็นองค์กรที่มีบุคลากรมีความรักและรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากที่สุด ส่งผลให้เป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย คนอยากเข้ามาทำงานในสหกรณ์ โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) กันมากขึ้น
2. สหกรณ์ โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ควรมียุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เช่น การปรับสวัสดิการให้แก่บุคลากรในด้านการรักษาพยาบาล การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำให้เป็น 300 บาท เนื่องจากปัจจุบันมีค่าครองชีพที่สูงขึ้น มีการจัดอบรมเพิ่มความรู้ให้แก่พนักงานมากกว่านี้ เพื่อพนักงานจะสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานได้จากพนักงานรายวันเป็นพนักงานประจำ ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงานและผู้บริหารควรมีความซื่อสัตย์และทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่านี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้ที่สนใจทำการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์ หรืออาจส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น ขวัญและกำลังใจ บรรยากาศองค์กร ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อช่วยเพิ่มความเข้าใจในตัวแปรที่สามารถส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ของพนักงานเพื่อที่ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะสามารถ

นำมาปรับใช้ นำข้อดีหรือจุดอ่อนที่มีอยู่ในองค์กรมาปรับปรุงคุณภาพ เพื่อสามารถใช้ประโยชน์จากตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ และเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quality Research) จากการสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรม เพื่อให้ได้รายละเอียดของข้อมูลเป็นจริงมากยิ่งขึ้น

3. ควรทำการศึกษาโดยใช้ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ในอาชีพและองค์กรอื่น ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความก้าวหน้าขององค์กร



ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

รายการอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิระประภา สุธาสกร. (2545). “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมธนารักษ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เจษฎา ธรรมขันติพงศ์. (2544). “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเลชั่น.
- ณัฐ บัญเดช. (2551). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีเฉพาะ บริษัทบริหารสินทรัพย์ไทย สถาบันการเงิน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2530). องค์การและการบริหาร : การศึกษาการจัดการแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นฤเบศร์ สายพรหม. (2548). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นุชจิรา ต๊ะสุ. (2552). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นุชชา ภิญโญภาพ. (2547). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ขายส่งข้ามชาติแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรยงค์ โตจินดา. (2546). การบริหารบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.

ปวีณา กรุงพลี. (2552). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ เจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (ในพระบรมราชูปถัมภ์).

ประสพชัย พสุนนท์. (2554). การวิจัยตลาด 1. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปิยนันท์ พบสุขในธรรม และคณะ (2553). “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปัทมา พรหมมินทร์. (2549). “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารทั่วไป คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พนิดา ศรีโพธิ์ทอง. (2550). “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรเทพ ล้อมพรม. (2544). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมวิทยากับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีแพทย์ชนบทของประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาสังคมวิทยาประยุกต์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรสุข อัสวนิเวศน์. (2541). “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีโรงงาน
วัดพระเปิดอาหาร กรมอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันพลังงาน
ทหาร จังหวัดนครสวรรค์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาพัฒนาสังคมโครงการ
สหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พิภพ วังเงิน. (2547). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิทยา.

ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วเรศ พยามันทรนันท์. (2547). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กร : กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัทการบินไทยจำกัด
(มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาสังคมวิทยาประยุกต์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วรนุช ทองไพบูลย์. (2543). “บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิชิต อ้วน. (2550). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS**. กรุงเทพฯ : พรินท์แอนด์

วิภาส ทองสุทธิ. (2552). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : อินทกษา.

วิลาสินี เจนฉนิษฐาพร. (2553). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทไทโรในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท สาขาวิชาการประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: ชีระฟิล์มและไซท์กซ์.

โสธรยา วงศ์วิรัชสิทธิ์. (2545). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงอากาศยาน บริษัทการบิน.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สินชัย ฉายรัมย์. (2554). “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจร
ทางอากาศท่าอากาศยานกรุงเทพและศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศบริษัทวิทยุการบิน
แห่งประเทศไทย จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุพินดา คิวานนท์. (2545). “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมยศ นาวิการ. (2544). **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นดา. (2541). “คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). (2551). **36 ปีสหกรณ์โคนมหนองโพ
ราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)**. ราชบุรี: ม.ป.ท.

_____. (2553). **หนังสือเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว**. ราชบุรี: ม.ป.ท.

เอกรินทร์ คาบทอง. (2549). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็กเซล ดิสทริบิวชั่น ไทยแลนด์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย
อลงกรณ์ (ในพระบรมราชูปถัมภ์).

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ชุดที่.....



แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันของพนักงาน
สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)
2. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)
3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเป็นเรื่องเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตต่อสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ข้อมูลที่ได้จะนำไปประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลโดยจะเสนอโดยรวมและจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามไม่ว่ากรณีใด ๆ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบคำถาม โปรดตอบคำถามทุกข้อ เนื่องจากคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2. แบบสอบถามชุดนี้ใช้สำหรับสอบถามพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็นออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย	() หญิง
---------	----------

2. อายุ

() ต่ำกว่า 20 ปี	() 20 - 25 ปี	() 26 - 30 ปี
() 31 - 35 ปี	() 36 - 40 ปี	() 41 - 45 ปี
() 46 - 50 ปี	() 51 - 55 ปี	() 56 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

() โสด	() สมรส	() หม้าย /หย่าร้าง
() แยกกันอยู่		

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	() มัธยมศึกษา /ปวช.	() อนุปริญญาตรี /ปวส.
() ปริญญาตรี	() สูงกว่าปริญญาตรี	

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

() น้อยกว่า 1 ปี	() 1 - 5 ปี	() 6 - 10 ปี
() 11 - 15 ปี	() 16 - 20 ปี	() 21 - 25 ปี
() 26 ปีขึ้นไป		

6. รายได้ต่อเดือน

() ไม่เกิน 10,000 บาท	() 10,001 - 20,000 บาท	() 20,001 - 30,000 บาท
() 30,001 - 40,000 บาท	() 40,001 - 50,000 บาท	() 50,001 บาทขึ้นไป

7. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

() หัวหน้าฝ่าย
() หัวหน้าแผนก
() พนักงานประจำ
() พนักงานรายวัน
() อื่น ๆ ระบุ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรีจำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นการสำรวจความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ					
8.1 ท่านพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ โดยเห็นว่ามี ความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
8.2 เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายใน ชีวิตประจำวัน					
8.3 ท่านพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษบุตร					
8.4 หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงระบบการจัด สวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม					
8.5 ท่านพอใจในสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล					
9. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ					
9.1 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่อ การทำงานอย่างเพียงพอ					
9.2 อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่หน่วยงานจัดให้อยู่ใน สภาพพร้อมใช้งาน					
9.3 ห้องทำงานและห้องน้ำในสถานที่ทำงานของท่านมี ความสะอาด					
9.4 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสะอาด ปราศจากมลภาวะ					
10. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง					
10.1 หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา ความรู้					
10.2 ท่านมีโอกาสดำเนินการอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ					
10.3 ท่านมีความพอใจในวิธีการส่งเสริมความรู้ในการ ปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดให้					
10.4 ท่านมีโอกาสดำเนินงานที่ต้องใช้ความรู้ ความ ชำนาญในการทำงานเพิ่มขึ้น					

ประเด็นการสำรวจความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
11. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน					
11.1 ลักษณะงานที่ทำมีความมั่นคงและสามารถยึดเป็นหลักแก่ครอบครัวได้เป็นอย่างดี					
11.2 ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม					
11.3 หน่วยงานของท่านมีการจัดโครงการฝึกอบรมที่เพิ่มความรู้ และทักษะให้กับผู้ปฏิบัติงาน					
11.4 ท่านได้รับการสอนงาน หรือคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อน					
12. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน					
12.1 ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ					
12.2 ท่านรู้สึกว่าเป็นหน่วยงานท่านมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน					
12.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลของท่าน ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว					
12.4 ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ					
13. ด้านลักษณะการบริหารงาน					
13.1 ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานภายใต้ระเบียบและมาตรฐานเดียวกัน					
13.2 หน่วยงานของท่านมีการกำหนด กฎกติกาที่คำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ และความ ยุติธรรมของผู้ปฏิบัติงาน					
13.3 หน่วยงานของท่านมีการปกครองด้วยกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดขึ้น					
13.4 ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					

ประเด็นการสำรวจความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
14. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
14.1 ท่านสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม					
14.2 ท่านสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการพักผ่อนรับประทานอาหาร พักผ่อนนอนหลับ ออกกำลังกาย และทำกิจกรรมเพื่อสุขภาพในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม					
14.3 ท่านสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการพักผ่อนบันเทิงหรือทำงานอดิเรกในวันใดวันได้อย่างเหมาะสม					
14.4 ท่านพอใจในเวลาทำงานและเวลาพัก					
14.5 งานของท่านต้องรับผิดชอบสูง ทำให้รู้สึกเครียดตลอดเวลา					
15. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม					
15.1 หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์เพื่อพัฒนาชุมชน					
15.2 หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
15.3 หน่วยงานท่านเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคงและน่าทำงาน					
15.4 หน่วยงานที่ทำอยู่มีระบบบริหารจัดการที่ดีเป็นที่ยอมรับ					
15.5 การเป็นส่วนหนึ่งในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ทำให้บุคคลทั่วไปในสังคมรู้สึกชื่นชมต่อท่าน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นการสำรวจความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
16. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
16.1 เป้าหมายในการทำงานของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					
16.2 การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว					
16.3 ท่านภูมิใจในผลงานขององค์กร					
16.4 ท่านมั่นใจว่าองค์กรสามารถดำเนินงานและบริหารงานได้กำไรอย่างมีประสิทธิภาพ					
16.5 ท่านสนับสนุนให้บุตรหลาน ญาติมิตรทำงานในองค์กรนี้					
17. ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
17.1 วิธีการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านได้ดีที่สุด					
17.2 เมื่อมีข้อมูลที่สามารถนำมาปรับปรุงองค์กรได้ ท่านจะนำเสนอต่อผู้บริหารทันที					
17.3 ท่านเต็มใจช่วยปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานประจำที่ได้รับมอบหมาย					
17.4 ท่านพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น					
17.5 เมื่อองค์กรประสบภาวะเศรษฐกิจ ท่านเต็มใจช่วยลดภาระขององค์กรตามระเบียบที่ออกมา					
18. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร					
18.1 ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งที่ได้เลือกทำงานที่องค์กรนี้มากกว่าทำงานที่องค์กรอื่น					
18.2 ท่านจะทำงานกับองค์กรต่อไปตราบเท่าที่องค์กรยังอยู่					
18.3 ท่านคิดว่าท่านพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรจนครบอายุการทำงาน					

ประเด็นการสำรวจความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
18. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร					
18.4 ท่านจะไม่ได้รับประโยชน์อย่างคุ้มค่าจากการทำงานที่องค์กรนี้ต่อไป					
18.5 ถ้าท่านไปทำงานลักษณะนี้กับองค์กรอื่น ท่านจะก้าวหน้ากว่านี้					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้จัดทำ

ชื่อ-สกุล

นางสาวฐิติรัตน์ สุหัตถาพร

ที่อยู่

เลขที่ 103 หมู่ 7 ตำบลบ้านเลือก อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

70120

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2551

สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายจาก

โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม

พ.ศ. 2555

ศึกษาต่อระดับปริญญาบริหารบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้จัดทำ

ชื่อ-สกุล นางสาวพรพิมล เกิดฤทธิ์
 ที่อยู่ เลขที่ 43 หมู่ 3 ตำบลสวนป่า อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2551 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายจาก
 โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม
 พ.ศ. 2555 ศึกษาต่อระดับปริญญาบริหารบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี