

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว

THE QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SA KAEO
PROVINCIAL COOPERATIVE OFFICERS

ศิริวิทย์ สอนไว

Sirawit Sornwai

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว 3) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว 4) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรคำนวณของ Taro Yamane ได้ทั้งสิ้น จำนวน 295 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบหาค่าความแตกต่างค่าที การวิเคราะห์ทดสอบหาค่าความแตกต่างความแปรปรวนทางเดียว Scheffé และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทำสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับการพิจารณา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว มีทั้งหมด 6 ด้านได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวและด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, เจ้าหน้าที่สหกรณ์

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study personal factors of Sa Kaeo Provincial Cooperative officers, 2) to study the quality of work life of Sa Kaeo Provincial Cooperative officers, 3) to study the organizational engagement of Sa Kaeo Provincial Cooperative officers, 4) to compare the level of organizational engagement of Sa Kaeo Provincial Cooperative officers classified by personal factors, and 5) to study the quality of work life affecting organizational engagement of Sa Kaeo Provincial Cooperative officers. The population in this study were 295 Sa Kaeo Provincial Cooperative officers specified by Taro Yamane's formula. The research instrument was a questionnaire. The statistics used in this study consisted of descriptive statistics to describe the frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test and One-Way ANOVA Scheffé and Multiple Regression Analysis were used when the differences were found. The study results found that most cooperative officers were female, age between 36-45, range of income between 20,001-30,000 baht with bachelor's degree, and working-age was 15 years or more. An analysis of the quality of work life of Sa Kaeo Cooperative officers found that the overall quality of work life was at a high level. An analysis of the organizational engagement of Sa Kaeo Provincial Cooperative officers found that the overall organizational engagement was at the highest level. An analysis of the opinion toward organizational engagement of Sa Kaeo Provincial Cooperative officers found that

gender, age, income, educational level, and working-age affected the organizational engagement differently, with a significant statistical difference at 0.05. For the quality of work life affecting organizational engagement found that there were six factors that affect the organizational engagement of Sa Kaeo Provincial Cooperative officers, including adequate and fair compensation, safe and healthy environment, opportunity to develop the potential, privacy rights, work-life balance, and organizational pride with social value had a significant statistical difference at 0.05.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Engagement, Sa Kaeo Provincial Cooperative Office

บทนำ

นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันสถานการณ์มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมระดับโลก สภาพแวดล้อมระดับประเทศ และสภาพแวดล้อมท้องถิ่นรวมไปถึงสภาพแวดล้อมในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับปรุงระบบในการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น(สุโขทัยธรรมมาธิราช,2553:26) จากสถานการณ์ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการทบทวนทั้งนโยบาย แผนงาน การบริหารงาน และการปฏิบัติงานในอนาคตเพื่อให้การดำเนินการเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและสามารถเผชิญกับสภาพปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้อยู่ตลอด

ในจังหวัดสระแก้วมีสหกรณ์ที่ดำเนินธุรกิจจำนวน 67 แห่ง แบ่งเป็น 5 ประเภทตามลักษณะการจดทะเบียนคือ สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์นิคม สหกรณ์บริการ สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน และสหกรณ์ทั้ง 67 แห่ง มีเจ้าหน้าที่สหกรณ์อยู่ 1,122 ราย(อ้างอิงจากระบบโปรไฟล์ฐานข้อมูลสหกรณ์จังหวัดสระแก้วปี 2563 สืบค้นวันที่ 10 สิงหาคม 2564)สหกรณ์เป็นองค์กรภาคประชาชนดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติสหกรณ์โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของสมาชิกทุกคน ด้วยวิธีการช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยวิธีการรวมกลุ่ม(ศิริรัตน์ ศรีพนม,2559:หน้า1)โดยการดำเนินการสหกรณ์มี 3 ส่วนที่จะขับเคลื่อนสหกรณ์ให้เกิดความเข้มแข็งโดยประกอบด้วย 1)

คณะกรรมการ 2)เจ้าหน้าที่สหกรณ์ 3)สมาชิกสหกรณ์ ในการดำเนินการสหกรณ์งานทุกภาค ส่วนของการดำเนินการนั้นมีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมให้สหกรณ์เกิดความเข้มแข็งและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการประกอบอาชีพ ถ้าสหกรณ์ขาดการร่วมมือกันหรือขาดความเอาใจใส่ของส่วนใดส่วนหนึ่งแล้วจะก่อให้เกิดการดำเนินการสหกรณ์ที่ไม่มีความเข้มแข็งและสหกรณ์มีเจ้าหน้าที่เป็นตัวเชื่อมระหว่างตัวสหกรณ์และสมาชิกของสหกรณ์ เพราะการติดต่อเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ต้องติดต่อกับเจ้าหน้าที่อยู่บ่อยครั้ง ซึ่งเจ้าหน้าที่เหล่านี้จะเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จของสหกรณ์ การปรับเปลี่ยนการบริหารงานขององค์กรและการปรับเปลี่ยนนโยบายของสหกรณ์นั้นอาจส่งผลโดยตรงต่อเจ้าหน้าที่สหกรณ์เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีความจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับการบริหารงานและนโยบายของสหกรณ์ อาจก่อให้เกิดผลกระทบทั้งด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ จากผลกระทบนี้อาจส่งผลไปถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ลดลง และทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง ในขณะที่หากสหกรณ์ไม่สามารถสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง (Richard Steer, 1977)กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเนื่องจากเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการตัวบุคคลให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรเกิดความสำเร็จ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือแก้ไขในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับความต้องการของเจ้าหน้าที่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและสหกรณ์สามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว

สมมติฐานของการวิจัย

- 1.เจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดสระแก้วที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน
- 2.คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดสระแก้ว

ขอบเขตของการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ 1)ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2)สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3)โอกาสในการพัฒนา 4)ความก้าวหน้าและความมั่นคง 5)ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วม 6)สิทธิส่วนบุคคล 7)ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8)ความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1)ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2)มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3)มีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะดำรงตนให้เป็นสมาชิกขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่ 1)ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2)สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3)โอกาสในการพัฒนา 4)ความก้าวหน้าและความมั่นคง 5)ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วม 6)สิทธิส่วนบุคคล 7)ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8)ความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม วอลตัน (Richard E. Walton, 1973)

ตัวแปรตาม ได้แก่ 1)ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2)มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3)มีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะดำรงตนให้เป็นสมาชิกขององค์กร ของ สเตียร์ (Steer, 1977)

วิธีการดำเนินวิจัย

1. การกำหนดประชากรและขนาดตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย คือ เจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว ทั้งสิ้น 1,122 ราย (อ้างอิงในระบบโปรไฟล์ ฐานข้อมูลสหกรณ์จังหวัดสระแก้ว ปี 2563 สืบค้นเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2564) ผู้ศึกษาใช้การคำนวณโดยใช้ สูตรในการคำนวณของTaro Yamane เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใกล้เคียงความจริงมากที่สุด ได้ขนาดตัวอย่าง ทั้งสิ้น 295 ราย

2. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

เป็นการเก็บข้อมูลในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยสุ่มให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดแก้ว เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อแบบสอบถามผ่านการอนุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรง (IOC) ได้ค่าเท่ากับ 0.94 และได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าเท่ากับ 0.910

สามารถแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ โดยให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว แบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งเป็น 8 ด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคง ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1 ความเชื่อมั่นอย่างแรกกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความมุ่งมั่น ปรารถนาที่จะดำรงตนให้เป็นสมาชิกขององค์กร

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 295 ชุด ของเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว เพื่อนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร บทความ หนังสือวิชาการ แหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในวิจัย และร่างแบบสอบถาม

วิธีการและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล :

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้น ดังนี้
 - 1.1. การแจกแจงความถี่ (Frequency) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของขนาดตัวอย่าง
 - 1.2. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของขนาดตัวอย่าง
 - 1.3. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กันเพื่อแสดงการกระจายข้อมูล ใช้แปลความหมายข้อมูล เพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดสระแก้ว ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ การหาค่าความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว ใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว ใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น และตัวแปรตาม โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย t-test (Independent Sample) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยใช้ค่า F-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณชนิดตัวแปรหลายตัว (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว จำนวน 295 ราย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง อายุ 36-45 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีอายุการทำงาน 15ปีขึ้นไป

2. การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (มีค่าเฉลี่ย 3.80 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .765) แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวม

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (n-295)		
	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.80	.765	มาก
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	4.00	.627	มาก
3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	3.91	.849	มาก
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.85	.692	มาก
5. ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	4.11	.795	มาก
6. สิทธิส่วนบุคคล	4.01	.850	มาก
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.96	.778	มาก
8. ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	4.16	.814	มาก
ภาพรวม	3.98	.626	มาก

3. การศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านความมุ่งมั่นจะดำรงตนให้เป็นสมาชิกขององค์กร (มีค่าเฉลี่ย 4.20 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .803) แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร (n-295)		
	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าการยอมรับและค่านิยมขององค์กร	4.26	.803	มากที่สุด
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.30	.855	มากที่สุด
3. ความมุ่งมั่นจะดำรงตนให้เป็นสมาชิกขององค์กร	4.20	.889	มาก
รวม	4.16	.814	มาก

4. การทดสอบ สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้วที่มีเพศ อายุ รายได้ การศึกษา อายุการทำงานที่แตกต่างกัน จะให้ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน

5. การทดสอบ สมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดสระแก้ว พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดสระแก้วมีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม โดยด้านความภูมิใจในองค์กรมีค่าสูงที่สุด โดยปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน แสดงผลตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปร โดยรวมของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้ว

Model	Unstandardized		standardized	t	Sig	Tolerance	Vif
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	0.52	.119		.438	.662		
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	-0.72	.034	-.067	2.127	.034*	.325	3.078
2. สิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย	.124	.040	.096	3.122	.002*	.348	2.873
3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	.173	.037	.181	4.710	.000*	.222	4.505
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	-.028	.044	-.024	-.644	.520	.235	4.260
5. ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	.056	.045	.055	1.242	.215	.166	6.015
6. สิทธิส่วนบุคคล	.102	.032	.107	3.218	.001*	.296	3.377
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.329	.039	.315	8.425	.000*	.233	4.288

8. ความภูมิใจใน

องค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	.353	.047	.354	7.510	.000*	.147	6.793
---------------------------	------	------	------	-------	-------	------	-------

R Square	.907
----------	------

อภิปรายผล

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดสระแก้วที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน ผลวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้วที่มีเพศ อายุ รายได้ การศึกษา อายุการทำงานที่แตกต่างกัน จะให้ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพรรณ ชาญชัยกรรม (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพ และตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดสระแก้ว ผลวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดสระแก้วมีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม โดยด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุช สนวนานนท์ (2561) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร การเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับและมีบทบาทสำคัญทางสังคม จะทำให้พนักงานได้รับการยอมรับและพร้อมที่จะทำคุณประโยชน์ให้กับสังคมโดยผ่านการดำเนินงานให้แก่องค์กรอย่างดีที่สุดซึ่งนำไปสู่ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เนื่องจากเจ้าหน้าที่สหกรณ์ เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงและน่าทำงาน มีระบบการจัดการที่ดีในองค์กร เป็นที่ยอมรับของชุมชน และสหกรณ์ได้ช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อสังคม จึงทำให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์รู้สึกว่าคุณค่าต่อสังคม

ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สหกรณ์ควรให้ความสำคัญในการพิจารณาค่าตอบแทนให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อใช้ในการดำรงชีพ ตามปริมาณที่ได้รับผิดชอบและควรเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงานของ

สหกรณ์ และสหกรณ์ควรเพิ่มสวัสดิการด้านความมั่นคงให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ เช่นการทำประกันสังคม ประกันสุขภาพ ค่าล่วงเวลา เป็นต้น เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมุ่งมั่นจะดำรงตนให้เป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สหกรณ์ควรมีกรอบงานที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้ทำให้เจ้าหน้าที่ได้สามารถใช้ความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ หากสหกรณ์ได้มอบหมายงานที่เกินขอบเขตงานที่ได้รับผิดชอบ อาจส่งผลให้เจ้าหน้าที่เกิดความไม่พึงพอใจ รู้สึกรัก และผูกพันต่อองค์กรน้อยลง

3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์จังหวัดสระแก้วสูงที่สุด คือด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมสหกรณ์ควรจัดกิจกรรมให้เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมต่อสังคม เช่น จิตอาสา พัฒนาชุมชน บริจาคเลือด เป็นต้น และมีการจัดระบบ กำหนดนโยบาย แผนการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อนำไปสู่การรักษาบุคลากร และเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานให้กับองค์กรต่อไป

4. ควรขยายการศึกษาเพิ่มเติมไปยังสหกรณ์ในจังหวัดอื่น เพื่อที่จะสามารถนำผลวิจัยมาพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

5. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเพียงหน่วยงานสหกรณ์เพียงอย่างเดียว ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาในองค์กรอื่นๆ เช่น หน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานเอกชน หรือ หน่วยงานอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อให้ผลการศึกษาวิจัยสามารถนำไปอ้างอิงได้มากยิ่งขึ้น

6. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวกับตัวแปรที่มีการศึกษากับตัวแปรในครั้งนี้อย่าง ยกตัวอย่าง เช่น แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน การทำงานเป็นทีม เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลขึ้นพื้นฐานได้อย่างครบถ้วน

เอกสารอ้างอิง

ศิริรัตน์ ศรีพนม (2559) ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมเงินของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์
ครูจันทบุรี จำกัด งานนิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
สำหรับ ผู้บริหารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ธรรมรัตน์ อรุณสินประเสริฐ (2554) การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินงานของสหกรณ์ :
กรณีศึกษาสหกรณ์หมู่บ้านสหพร จำกัด จังหวัดนครปฐม. มหาวิทยาลัยมหิดล/
กรุงเทพฯ.

นางสาวณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
กรมชลประทาน (สามเสน).การค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก

วฐุ สนวนานนท์ (2560) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความ
ผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นางวัลย์ลิลา พิรักษา (2556) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงาน สหกรณ์การเกษตร เขตจังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้า
อิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะ
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

Richard E. Walton. (1973) Improving the Quality of Working Life. Harvard Business
Review.

Richard M. Steer. (1977) Antecedents and Outcomes of Organization Commitment.
Administrative Science Quarterly