

ABSTRACT

This study aims were 1) to find out factors of the quality of working life and factor of employees' commitment towards agricultural cooperative in Chai Nat, and 2) to analyze the relationship between the quality of work life and association with the organization.

The data collected from 219 samples of who were the operation at Chai Nat agricultural cooperatives. Questionnaire and interviewing used to collect the data. The statistical tools used to analyze the data were percentage, mean, and standard deviation. Hypotheses were tested by Pearson product-moment correlation coefficient.

The results had found that most of the samples were male, married, aged between 36-45 years old, educational level was below bachelor degree, their income were 10,001 – 20,000 baht per month, and had been working in the cooperative more than 10 years.

The overall quality of working life of agricultural cooperative officers in Chai Nat and the overall association with organization were at a high level.

The relationship between quality of working life and the association with organization of agricultural cooperative officers in Chai Nat showed that the overall quality of working life related in positive relationship with the overall association with organization with the statistical significance at .01.

KEYWORDS : Quality of working life, organizational commitment, employees of agricultural cooperative

บทนำ

คนทำงานทุกระดับในองค์กรถือเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญในกระบวนการผลิต ฉะนั้นคุณภาพของกระบวนการและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ย่อมขึ้นอยู่กับชีวิตที่มี “คุณภาพ” ของ “คนทำงาน” ที่ต้องได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บริหาร ประโยชน์ของการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย 2552 : ออนไลน์) ซึ่งนักวิชาการให้ความเห็นว่ามนุษย์ควรมีพื้นฐานคุณภาพชีวิตที่ดีและมี

ความสุขใน 4 มิติ ดังนี้ สุขภาวะทางกาย (physical well-being) สุขภาวะทางอารมณ์ (emotional well-being) สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (spiritual well-being) สุขภาวะทางสังคม (social well-being) เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญ และเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า การทำงานในปัจจุบันทุกคนต้องเข้าสู่ระบบการทำงานเพื่อได้มาซึ่งรายได้ในการเลี้ยงชีพและตอบสนองของความต้องการขั้นพื้นฐาน เมื่อต้องทำงานในระบบที่ทำงานจึงควรมีสภาวะการณที่เหมาะสม (จันทป์พาวิเศษไวยหาร, 2552) ดังนั้นการสร้างเสริม

คุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงาน ทุกภาคส่วนที่จะต้องส่งเสริมให้คนทำงาน ไทยเป็นแรงงานคุณภาพและมีสุขภาวะดี ทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556) บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมก็จะยิ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานดีขึ้นและเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร บุคลากรจะมีความผูกพันต่องานเห็นว่างานเป็นหนทางที่ตนเองจะสามารถก่อประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุถึงเป้าหมายได้ สอดคล้องกับ ริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ส (Richard M Steer, 1977 อ้างอิงใน วัลย์ลิกา พิรัชชา, 2556) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในภาวะที่เกิดการเปลี่ยนแปลง และช่วยแก้ไขปัญหาคงต่อการเปลี่ยนแปลง ผลดังกล่าวจะส่งผลให้บุคลากรและองค์กร เอื้อประโยชน์ต่อกัน ความสัมพันธ์นี้จะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีก็จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและงาน เห็นว่างานเป็นหนทางที่ตนเองจะสามารถก่อประโยชน์ให้แก่องค์กร และบรรลุถึงเป้าหมายได้

สหกรณ์การเกษตรเองเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ให้ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกดำเนินธุรกิจร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและช่วยเหลือส่วนรวม โดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมอันดีงาม ตามพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิกและส่วนรวมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหกรณ์ อีกทั้งในการดำเนินงานธุรกิจของสหกรณ์การเกษตรยังคงต้องการความร่วมมือในการทำงานของพนักงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากพนักงานเป็นตัวเชื่อมสำคัญระหว่างสหกรณ์และสมาชิก โดยสมาชิกต้องติดต่อกับพนักงานบ่อยครั้งที่สุด ซึ่งบุคลากรเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะงานด้านการให้บริการซึ่งต้องอาศัยการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ และสร้างความประทับใจให้กับสมาชิก ประกอบกับนโยบายของแผนพัฒนาการสหกรณ์ได้มีการส่งเสริมให้สหกรณ์การเกษตรพัฒนาไปสู่การเป็นสหกรณ์ที่พึ่งพาตนเอง มีการจัดการที่เป็นอิสระ มีระบบเครือข่ายพันธมิตรที่เอื้อต่อความมั่นคงและยั่งยืน (แผนพัฒนาการสหกรณ์ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2555 – 2559)

ในจังหวัดชัยนาท มีสหกรณ์ที่ดำเนินธุรกิจจำนวน 44 แห่ง แบ่งเป็น 7 ประเภท ตามลักษณะการจดทะเบียน คือ สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์ประมง สหกรณ์นิคม สหกรณ์ร้านค้า สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์บริการ และสหกรณ์เครดิตยูเนียน (พระราชบัญญัติสหกรณ์, 2542) โดยมีสัดส่วนของ

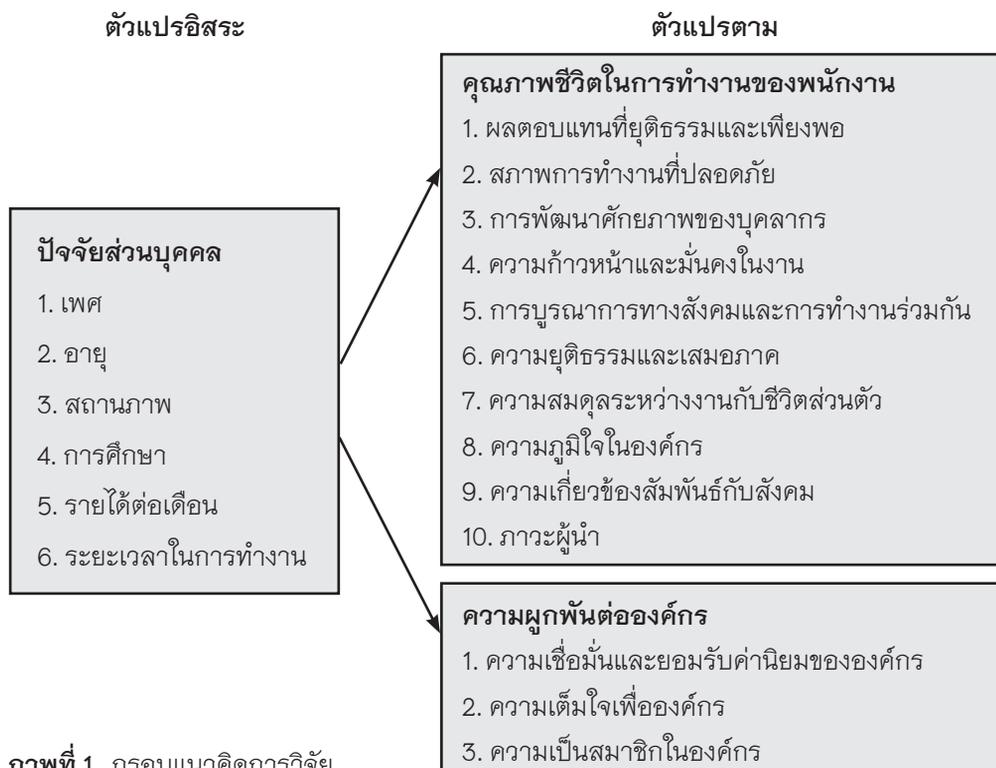
สหกรณ์การเกษตรมากที่สุดคือจำนวน 28 แห่ง กระจายอยู่ที่ 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอเมืองโนนรมย์ อำเภอวัดสิงห์ อำเภอสรรพยา อำเภอสรรพบุรี อำเภอหันคา อำเภอหนองมะโมง และอำเภอเนินขาม มีพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 219 คน (สำนักงานสหกรณ์จังหวัดชัยนาท, 2557 : ออนไลน์) ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบันอยู่ในระดับใด ซึ่งผลการศึกษาจะทำให้ทราบว่าองค์กรกำลังประสบปัญหาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหรือไม่เพื่อพิจารณาหาทางแก้ไขและเพิ่มพูนคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในเขตจังหวัดชัยนาท และเพื่อใ้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

และมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดชัยนาท
2. เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในเขตจังหวัดชัยนาท
3. เพื่อศึกษาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในเขตจังหวัดชัยนาท

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในเขตจังหวัดชัยนาท สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ เป็นบุคลากรของสหกรณ์การเกษตร ในเขตจังหวัดชัยนาทในปี 2557 จำนวน 28 แห่ง ซึ่งพบว่ามีเพียง 12 แห่งที่มีบุคลากรประจำตำแหน่งในการปฏิบัติงานจริงเป็นจำนวนทั้งสิ้น 219 คน (สำนักงานสหกรณ์จังหวัดชัยนาท, 2557) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและการสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบขอคำแนะนำในการนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับจุดประสงค์ของการวิจัย และนำไปทดลองใช้ (Pre – test) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษานำแบบสอบถามฉบับร่างภายหลังการนำไปทดลองใช้ (Pre – test) มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ในส่วนของคำถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนแบค (α – Coefficients Cronbach) มีค่า Cronbach Alpha เท่ากับ 0.985

ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปสัมภาษณ์ด้วยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) จากพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในเขตจังหวัดชัยนาท จำนวน 27 คน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์ แล้วจำแนกเนื้อหาของบทสัมภาษณ์ออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่ t-test สำหรับวิเคราะห์ความแตกต่างด้านเพศ One-way ANOVA วิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม Pearson Product Moment Correlation เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในเขตจังหวัดชัยนาท ในครั้งนี้เป็นแบบวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในเขตจังหวัดชัยนาท และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สหกรณ์การเกษตร ในเขตจังหวัดชัยนาท จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 219 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 1,001 – 20,000 บาท มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมพบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานสหกรณ์การเกษตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมา ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยที่ทำให้ความสำคัญมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมเพียงพอ รองลงมาได้แก่ ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ และค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับสามารถดำเนิน

ชีวิตได้เพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน และลำดับที่ 3 คือ ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน ผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายกัน

2.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่ทำให้ความสำคัญมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานที่ทำงานสะดวกต่อการเดินทางมีที่พักผ่อนรองลงมาได้แก่ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำงานและไม่เสี่ยงอันตราย และลำดับที่ 3 คือ เครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงานมีคุณภาพและเพียงพอต่อการทำงาน

2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่ทำให้ความสำคัญมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีโครงการจัดฝึกอบรมที่เพิ่มความรู้และทักษะให้กับผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ มีโอกาสได้ใช้ทักษะและความรู้ความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และลำดับที่ 3 คือ ได้รับการสอนงานหรือคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อน

2.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่ทำให้ความสำคัญมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ

มากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำให้มีความมั่นคงและสามารถยึดเป็นหลักแก่ครอบครัวได้อย่างดี รองลงมาได้แก่ ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และลำดับที่ 3 คือ หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมทำให้ก้าวขึ้นสู่ความสำเร็จ

2.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกันพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่ทำให้ความสำคัญมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ รองลงมาได้แก่ ภายในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน และลำดับที่ 3 คือบุคลากรในหน่วยงานทุกคนมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี

2.6 ด้านความยุติธรรมและเสมอภาคพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่ทำให้ความสำคัญมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีการกำหนดกฎ กติกา ที่คำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพและความยุติธรรมของผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ หน่วยงานมีการปกครองด้วยกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และลำดับที่ 3 คือได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานภายใต้ระเบียบและมาตรฐานเดียวกัน

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็น

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่ทำให้ความสำคัญมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม รองลงมาได้แก่ มีอิสระในการกำหนดวันลาพัก วันลาพักผ่อน และลำดับที่ 3 คือ มีเวลาให้กับการทำงาน อติเรกอยู่เสมอ

2.8 ด้านความภูมิใจขององค์กร พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่ทำให้ความสำคัญมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เต็มใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าทำงานที่องค์กร รองลงมาได้แก่ ภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับองค์กรนี้ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคงและน่าทำงาน และลำดับที่ 3 คือ หน่วยงานให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและรณรงค์เพื่อพัฒนาชุมชน

2.9 ด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์กับสังคม พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่ทำให้ความสำคัญมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หน่วยงานภายนอกให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พอใจต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้มารับ รองลงมาได้แก่ ให้ความร่วมมือหรือตอบคำถามในกรณีที่หน่วยงานภายนอกขอความร่วมมือหรือซักถามเกี่ยวกับข้อมูล ความคิดเห็น และแนวทางการปฏิบัติงาน และมีความคล่องตัวและไม่ติดขัดในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก

2.10 ด้านภาวะผู้นำ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่ทำให้ความสำคัญมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองและให้ความสนิทสนม รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และลำดับที่ 3 คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้มีโอกาสใช้ความคิดและวินิจฉัยเลือกวิธีที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม พบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานสหกรณ์การเกษตรอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านความเต็มใจเพื่อองค์กร ด้านความเป็นสมาชิกในองค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมขององค์กรตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมขององค์กร พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่ทำให้ความสำคัญมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและได้ทำประโยชน์ให้กับองค์กร รองลงมาได้แก่ มั่นใจว่าองค์กรสามารถดำเนินงานและบริหารงานได้กำไรอย่างมีประสิทธิภาพ และลำดับที่ 3 คือ รู้สึกภูมิใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ด้านความเต็มใจเพื่อองค์กร พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่ทำให้ความสำคัญมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ อุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ รองลงมาได้แก่ เต็มใจช่วยปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานประจำที่ต้องรับผิดชอบ และลำดับที่ 3 คือ เต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของสหกรณ์

3.3 ด้านความเป็นสมาชิกในองค์กร พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่ทำให้ความสำคัญมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงสหกรณ์อย่างเสียหายจะรีบชี้แจงทันที รองลงมาได้แก่ จะทำงานกับองค์กรต่อไปตราบเท่าที่องค์กรยังอยู่ และลำดับที่ 3 คือ มีความยินดีอย่างยิ่งที่ได้เลือกทำงานที่องค์กรนี้มากกว่าทำงานที่องค์กรอื่น ๆ

4. ผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่าสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้สถิติ ได้แก่ Independent t-test และ One Way ANOVA การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ค่าระดับ 95% จะยอมรับสมมติฐานก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ดังนี้

4.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า อายุ ให้ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยที่อายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตโดยรวม มากกว่า อายุต่ำกว่า 25 ปี อายุระหว่าง 36 – 45 ปี และอายุระหว่าง 26 – 35 ปี ตามลำดับ สถานภาพสมรสให้ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยที่สถานภาพหย่าร้าง ให้ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตโดยรวมมากกว่า หม้าย สมรส และโสด ตามลำดับ รายได้ต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตโดยรวม มากกว่า รายได้ต่อเดือนที่ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป และระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ตามลำดับ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตโดยรวม มากกว่า รายได้ต่อเดือนที่ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป และระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ตามลำดับ

4.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า อายุ ให้ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของคุณภาพผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยที่อายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันโดยรวม มากกว่า อายุระหว่าง 36 – 45 ปี อายุระหว่าง 26 – 35 ปี และอายุต่ำกว่า 25 ปี ตามลำดับ สถานภาพสมรสมีความผูกพัน

ต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยที่สถานภาพหย่าร้าง ให้ระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันโดยรวมมากกว่า หม้าย โสด และสมรส ตามลำดับ รายได้ต่อเดือนมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันโดยรวมมากกว่า รายได้ต่อเดือนที่ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท และรายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ตามลำดับ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ให้ระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันโดยรวมมากกว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี ระหว่าง 6 – 10 ปี และระหว่าง 1 – 5 ปี ตามลำดับ

4.3 สมมติฐานที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การทดสอบสมมติฐานโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดชัยนาท พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวกเท่ากับ 0.821 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และมีทิศทางเดียวกัน ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

4.3.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมขององค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงใน

งานด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านความยุติธรรมและเสมอภาค ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และด้านภาวะผู้นำ มีระดับความสัมพันธ์สูง และมีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมขององค์กร ส่วนด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง และมีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมขององค์กร

4.3.2 ด้านความเต็มใจเพื่อองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร มีระดับความสัมพันธ์สูง และมีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจเพื่อองค์กร ส่วนด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านความยุติธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และด้านภาวะผู้นำ มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง และมีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจเพื่อองค์กร

4.3.3 ด้านความเป็นสมาชิกในองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความ

ภูมิใจในองค์กร มีระดับความสัมพันธ์สูง และมีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเป็นสมาชิกในองค์กร ส่วนด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านความยุติธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมและด้านภาวะผู้นำ มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง และมีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเป็นสมาชิกในองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยปัจจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดชัยนาทสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดชัยนาท พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตรมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ วลัยลิกา พิรัชชา (2556), ดร.ณวรรณ ศรีศิกา (2555) และสิรินุช เอื้ออารยะมนตรี (2554) สำหรับองค์ประกอบรายด้าน พบว่า 3 ด้าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพการทำงาน

ที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ วลัยลีภา พิรัชญา (2556) พบว่า พนักงานสหกรณ์การเกษตรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีหน้าที่การงานที่มั่นคง มีความจงรักภักดีและภาคภูมิใจในองค์กร สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความปลอดภัยและไม่มีความเครียดจากการทำงาน อีกทั้งพนักงานสหกรณ์การเกษตรมีวันลาพักผ่อน และเวลาว่างในการทำงานอดิเรก และผ่อนคลายจากการทำงานอย่างเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมากเนื่องจากพนักงานสหกรณ์การเกษตรคิดเห็นว่ามีคุณค่าที่จับบอกใคร ๆ ว่าทำงานที่องค์กรนี้มีความภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับองค์กรนี้ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคงและน่าทำงานและหน่วยงานให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและระบอบรัฐเพื่อพัฒนาชุมชน โดยสหกรณ์เป็นหน่วยงานด้านการบริการ จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและองค์กรของตนเองมีคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับ ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล (2550) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อัญมณีและเครื่องประดับ : กรณีศึกษา บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า การที่บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดพนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อบริษัท โดยจะเห็นได้จากการที่พนักงานไม่วิจารณ์บริษัทในทางลบ

1.2 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมากเนื่องจากพนักงาน

สามารถจัดสรรเวลาที่ใช้ในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม มีอิสระในการกำหนด วันลาพัก วันลาพักผ่อน และมีเวลาในการทำงานอดิเรกอยู่เสมอ ทำให้พนักงานมีเวลาพักผ่อน และเวลางานมีความสมดุลกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อรกาญจน์ มุกดา (2551) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดลพบุรี พบว่า การแบ่งเวลาที่เหมาะสมกับการทำงาน เวลาสำหรับให้ครอบครัว เวลาพักผ่อนส่วนตัว และเวลาที่ให้กับสังคม จะต้องเป็นเวลาที่พอดี มากหรือน้อยจะเกินไปและต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันหรือความเครียดจากการปฏิบัติงานมากเกินไป เพราะจะทำให้เกิดปัญหาความเครียดขึ้นได้ และการที่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้เวลาพักผ่อนหรือเข้าสังคมเป็นการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน จะส่งผลดีต่อองค์กรทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นและผู้ปฏิบัติงานจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

1.3 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อยู่ในระดับมากเนื่องจากพนักงานสหกรณ์การเกษตรคิดเห็นว่า สถานที่ทำงานมีความสะดวกต่อการเดินทางและมีที่พักผ่อน สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำงานและไม่เสี่ยงอันตราย และเครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงานมีคุณภาพและเพียงพอต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กนกวรรณ ชูชีพ (2551) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็น

อันตรายต่อสุขภาพอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะหน่วยงานจัดให้มีการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีแผนการป้องกันความเสี่ยงหรืออันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน และมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดีและเหมาะสม ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1.4 ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมากเนื่องจากพนักงานสหกรณ์การเกษตรได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอภายในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานทุกคนมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ วัลย์ลิกา พิรักษา (2556) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตรเขตจังหวัดนครราชสีมา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะพนักงานได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นพนักงานจะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี และการปฏิบัติงานได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก หรือความลำเอียงเกิดขึ้น

1.5 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานสหกรณ์การเกษตรคิดเห็นว่า หน่วยงานภายนอกได้ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของพนักงาน การปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พอใจต่อ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้มารับบริการ และพนักงานให้ความร่วมมือหรือตอบคำถามในกรณีที่หน่วยงานภายนอกขอความร่วมมือหรือซักถามเกี่ยวกับข้อมูลความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงานของสหกรณ์การเกษตร และพนักงานมีความคล่องตัวและไม่ติดขัดในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับ กนกวรรณ ชูชีพ (2551) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับมากโดยเฉพาะองค์กรมีความสัมพันธ์อันดีต่อหน่วยงานภายนอก และให้ความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลต่อหน่วยงานภายนอกและผู้มารับบริการ ส่งผลให้องค์กรเป็นที่ยอมรับ และพนักงานมีความเต็มใจที่จะให้บริการ

1.6 ด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานสหกรณ์การเกษตรคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองและให้ความสนิทสนมกับพนักงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ รวมถึงผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสใช้ความคิดและวินิจฉัยเลือกวิธีที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดตรัง (2551) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี ทัศนศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะผู้นำ

อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการทำงานและมีความรับผิดชอบสูง และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสใช้ความคิดและวินิจฉัยเลือกวิธีที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง เนื่องจากผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่สูงด้วยคุณวุฒิและวัยวุฒิ และมากด้วยประสบการณ์ และความสามารถในการทำงาน

1.7 ด้านความยุติธรรมและเสมอภาค อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานสหกรณ์การเกษตรคิดเห็นว่าหน่วยงานมีการกำหนดกฎ กติกา ที่คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพและความยุติธรรมของผู้ปฏิบัติงานมีการปกครองด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และพนักงานได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานภายใต้ระเบียบและมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จุฑาพร กบิลพัฒน์ (2554) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าพนักงานได้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ขององค์กรด้วยความเต็มใจ รวมถึงผู้บังคับบัญชานับสนุนให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและการได้รับโอกาสในการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน

1.8 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานสหกรณ์การเกษตรคิดเห็นว่าลักษณะงานที่ทำมีความมั่นคงและสามารถยึดเป็นหลักแก่ครอบครัวได้เป็นอย่างดี ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และหน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมทำให้ก้าวหน้าสู่

ความสำเร็จในชีวิตการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ สกฤษสุข (2550) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะพนักงานมีความมั่นใจในการทำงาน ไม่มีความรู้สึกที่จะถูกปลดออก ไล่ออก และพักงานจากองค์กร อีกทั้งองค์กรมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้พนักงานก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการพิจารณาผลงานทำให้พนักงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.9 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อยู่ในระดับมากเนื่องจากพนักงานสหกรณ์การเกษตรคิดเห็นว่าหน่วยงานมีโครงการจัดฝึกอบรมที่เพิ่มความรู้และทักษะให้กับผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความรู้ความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และพนักงานได้รับการสอนงานหรือคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อน ซึ่งสอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2551) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะงานที่รับผิดชอบ

มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเช่นการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลักษณะงานเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.10 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากพนักงานสหกรณ์การเกษตรคิดเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมเพียงพอค่าจ้าง เงินเดือน ที่ได้รับสามารถดำเนินชีวิตได้เพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน รวมถึงได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำอยู่ และได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายกัน ซึ่งสอดคล้องกับ รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล (2550) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทยที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลางโดยเฉพาะค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน เห็นว่าค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบและค่าตอบแทน มีความเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน

จากผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าพนักงานสหกรณ์การเกษตรมีสภาพชีวิตที่ดี มีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ อีกทั้งพนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดชัยนาท พบว่าคุณภาพผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จุฑาพร กบิลพัฒน์ (2554) ผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความเต็มใจเพื่อองค์กร พนักงานให้ความสำคัญมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลย์ลิกา พิรักษา (2556) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตร เขตจังหวัดนครราชสีมา พบว่าพนักงานสหกรณ์การเกษตรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรในด้านบวกซึ่งเป็นความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้ทำประโยชน์ให้กับองค์กร มีความเต็มใจที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กร และมีการพัฒนาไปในทางที่ดี เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จ ด้านความเป็นสมาชิกในองค์กรอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานรู้สึกภูมิใจที่จะทำงานในองค์กรมากขึ้น เมื่อทำงานนานพนักงานยิ่งรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น และมีความรู้สึกที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วัลย์ลิกา พิรักษา (2556) เนื่องจาก

พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเห็นว่าองค์กรมีการบริหารจัดการงานที่ดี ไม่ว่าองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพไปในลักษณะใดก็ตาม โดยยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ภายในองค์กร

จากผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตรพบว่า พนักงานสหกรณ์การเกษตรมีความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าความรู้สึกของพนักงานสหกรณ์การเกษตรที่แสดงออกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสหกรณ์มีความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสหกรณ์ และมีจุดมุ่งหมายเดียวกับสหกรณ์ เพื่อพัฒนาสหกรณ์ให้ก้าวหน้าไปในทางที่ดี

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในเขตจังหวัดชัยนาท โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในเขตจังหวัดชัยนาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และมีทิศทางเดียวกันโดยมีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน สอดคล้องกับนุชจิรา ต๊ะสุ (2552) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร

และสหกรณ์ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้ง ลัดดา ดวงรัตน์ (2552) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นแสดงให้เห็นว่าถ้าเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสหกรณ์ให้สูงขึ้นจะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในเขตจังหวัดชัยนาท เป็นการสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) โดยภาพรวมสรุปได้ว่า พนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดชัยนาทส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสุขในการทำงานและชีวิตส่วนตัว เห็นได้จากการศึกษาเรื่องดังกล่าว พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดชัยนาทมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและพนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง มีความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดชัยนาท พบว่า พนักงาน

มีความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสหกรณ์และมีจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อพัฒนาสหกรณ์ให้ก้าวหน้าไปในทางที่ดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ และมีความคาดหวังว่าข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการวางแผนเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรฝ่ายบุคคลในสหกรณ์ การเกษตรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ผลของการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในเขตจังหวัดชัยนาทโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสหกรณ์ควรรักษาสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และการบริหารจัดการกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลประกอบการที่ดีของสหกรณ์ เมื่อพิจารณาบางรายด้านพบว่าด้านความภูมิใจในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานของสหกรณ์ที่มีส่วนร่วมต่อชุมชนและบุคคลภายนอกส่งผลให้พนักงานมีความภูมิใจในองค์กร และสหกรณ์ควรรักษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสหกรณ์ไว้ เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาสหกรณ์ให้ดียิ่งขึ้นและด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ถึงแม้ว่าพนักงานจะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งการมีสวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอ รวมถึงเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมยุติธรรมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ และเพียงพอกับรายจ่าย แต่อาจไม่เพียงพอต่อสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ดังนั้นสหกรณ์ควรพิจารณาเงินเดือน ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อช่วยให้พนักงานมีรายได้ที่เพียงพอกับรายจ่าย และสอดคล้องกับเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน

2. ผลของการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นสหกรณ์ ควรรักษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไว้ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสหกรณ์ และยิ่งเกิดผลดีต่อสหกรณ์โดยตรง เนื่องจากเมื่อพนักงานมีความผูกพันและมีความรู้สึกที่ดีต่อสหกรณ์แล้ว จะทำให้การทำงานของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และบรรลุเป้าหมายของสหกรณ์

3. ผู้บริหารสหกรณ์ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการภายในสหกรณ์ นำไปปรับปรุง หรือเป็นแนวทางในการพัฒนาสหกรณ์ให้ดียิ่งขึ้น หรือปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารต่อพนักงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาสหกรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาโดยแยกประเด็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรในรายละเอียดแต่ละด้านอย่างไรบ้าง โดยใช้สถิติในการคำนวณที่แตกต่างออกไป

2. ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรอื่น ๆ ว่ามีรูปแบบแตกต่างกันหรือไม่ และมีลักษณะเดียวกันหรือไม่อย่างไร เพื่อนำไปให้เกิดประโยชน์ในการสร้างระบบการจัดการและการวางแผนที่เหมาะสมแก่องค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้. กรุงเทพฯ : ปรินูญานิพนธ์ วิทยาลัยศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จุฑาทพร กบิลพัฒน์. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี : การค้นคว้าแบบอิสระ ปรินูญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จันทน์ปภา วิเศษโหวหาร. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ. กรุงเทพฯ : ปรินูญานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ดร.กนกวรรณ ศรีคา. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานชาย ศูนย์ดัชมิลล์ จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่ : การค้นคว้าแบบอิสระ ปรินูญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อัญมณีและเครื่องประดับ: กรณีศึกษา บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด. เชียงใหม่ : การค้นคว้าแบบอิสระ ปรินูญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นุชจิรา ต๊ะสุ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. กรุงเทพฯ : ปรินูญานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- แผนพัฒนาการสหกรณ์ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2555-2559. (2555-2559). าร่างรายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการจัดทำแผนพัฒนาการสหกรณ์ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2555-2559. สถาบันพัฒนานโยบายและการจัดการ. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมสหกรณ์.

- พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542. (2542, 12 เมษายน). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 166.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ**. ตรัง : รายงานการศึกษาค้นคว้า มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล. (2550). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร**. กรุงเทพฯ : สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลัดดา ดวงรัตน์. (2552). **ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์**. มหาสารคาม : วิทยานิพนธ์ บัณฑิตมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ลัดดาวิณีย์ สุกุลสุข. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)**. กรุงเทพฯ : ปริญญาานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วัลย์ลิกา พิรักษา. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตร เขตจังหวัดนครราชสีมา**. นครราชสีมา : การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุข**. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2552). **“แนะนำ MSQWL”**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.qwlthai.com> (19 ธันวาคม 2557).
- สิรินุช เอื้ออารยะมนตรี. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่**. เชียงใหม่ : การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานสหกรณ์จังหวัดชัยนาท. (2557). **ข้อมูลกลางของหน่วยงานสหกรณ์ ปี 2557**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://http://webhost.cpd.go.th/chainat/index_ch.html (25 ธันวาคม 2557).
- อรกาญจน์ มุกดา. (2551). **ค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตของตัวแทนประกันชีวิต ในจังหวัดลพบุรี**. ลพบุรี : ปริญญาานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.