# ปัจจัยการบริหารการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม

# Factors Learning Administration Affecting the Quality of life of Dairy Cooperative Employees

[1]**ปิยวัฒน์ ชัดเจนกิจ** Piyawat Chatjenkit
[2]**ดวงใจ ชนะสิทธิ์** Duangjai Chanasit
[3]**อรพรรณ ตู้จินดา** Oraphan Toujinda
[4]**จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย** Jittirat Saengloetuthai
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University
[1]Corresponding Author, Email: chudjenkit_kon@hotmail.com

**Received** January 3, 2023; **Revised** March 20, 2023; **Accepted:** March 23, 2023

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) องค์ประกอบการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน 2) องค์ประกอบการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงาน 3) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตของพนักงาน และ 4) ปัจจัยการบริหารการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์เส้นทาง

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม มีองค์ประกอบเรียงตามค่าน้ำหนัก ได้แก่ 1) ด้านการบูรณาการทางสังคม 2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง 3) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ 4) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 5) ด้านค่าตอบแทน

2.องค์ประกอบการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงานสหกรณ์โคนม มีองค์ประกอบเรียงตามค่าน้ำหนัก ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหา 2) ด้านความเชื่อมั่นในธรรมชาติของมนุษย์ 3) ด้านการยอมรับและเห็นคุณค่าตนเอง และ 4) ด้านการรับรู้ การบริหารการเรียนรู้ และการมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง

3.องค์ประกอบคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม มีองค์ประกอบเรียงตามค่าน้ำหนัก ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง

5) ลักษณะงานที่ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกระบวนการยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) ลักษณะงานที่สัมพันธ์กับสังคม

4. ปัจจัยการบริหารการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์ ประกอบด้วย การส่งเสริมคุณภาพชีวิตส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม รองลงมา คือ การส่งเสริมการพัฒนาตนเองส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม

**คำสำคัญ:** การบริหารการเรียนรู้; คุณภาพชีวิต; พนักงานสหกรณ์โคนม

## Abstract

The purpose of this paper is to 1 ) examine the factors for improving the quality of life of dairy cooperative workers; 2) examine the factors that promote the self-development of dairy cooperative workers; 3) examine the quality of life of dairy cooperative workers; and 4) examine the factors that affect the quality of life of dairy cooperative workers. Statistics collected from 5 0 0 questionnaires are frequency values, percentages, arithmetic mean, standard deviation. The reference statistics used were positive element analysis and path analysis.

The results show:

1. Elements to improve the quality of life of employees in dairy cooperatives. The weights include 1) social inclusion, 2) progress and safety, 3) safe and non-destructive working conditions, 4) work-life balance and 5) compensation. Its correlation is between 0.591 and 0.798, which is statistically significant at the 0.05 level.

2. Elements to Encourage Dairy Cooperative Worker Self-Development There are elements, in order of weight: 1) commitment to problem solving, 2) trust in nature, 3) acceptance and self-esteem, and 4) awareness, learning management, and commitment to development. It has a statistically significant correlation between 0.414-0.711 at the 0.05 level.

3. The quality of life section of Dairy Cooperative Workers aims to promote self-development and quality of life. Consider a KMO score of 0.820, which is above the baseline value of 0 .5 . Bartlett's Test Statistics found a statistically significant correlation at the 0.05 level, indicating that the data are related. It makes sense to do an aggressive elemental analysis.

4. The coefficient parameter estimation of the influence factors of learning management on the quality of life of cooperative workers is tested, and it is found that the effect of promoting quality of life (PMQL) has a direct impact on the quality of life of dairy cooperative workers, followed by It is the promotion of self-

development (SDVL), which has a direct positive impact on the quality of life (QLEP) of dairy cooperative workers.

**Keywords:** learning administration; quality of life; dairy cooperative employee

## บทนำ

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน ทุกประเทศในโลกต่างมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากสภาพการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต และความอยู่รอดในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ ประกอบไปด้วยการมีทรัพยากรที่หลากหลายที่มีคุณค่าสมบูรณ์ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจึงทำให้การพัฒนาประเทศบรรลุเป้าหมายสูงสุด ทั้งนี้ทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง คือ ทรัพยากรบุคคล เนื่องจากความสามารถและศักยภาพในการพัฒนาประเทศขึ้นอยู่กับองค์ความรู้ของคนในชาติ (ประคอง รัศมีแก้ว, 2551) จากองค์กรที่มีผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้สั่งการ (dominate) การบริหารงานทุกอย่างถูกกำหนดโดยผู้นำและพนักงานต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มาเป็นองค์กรที่มีการบริหารแบบการมีส่วนร่วม เปลี่ยนจากสายการบังคับบัญชาแนวดิ่งไปเป็นแนบราบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นรวดเร็ว ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน เพราะเป็นผู้กำหนดวิธีการทำงานด้วยตัวเอง การจัดการองค์กรในแนวราบและพนักงานมีส่วนร่วมจะเกิดการส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เกิดการร่วมมือพึ่งพาอาศัยกันและกัน มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานเกิดการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารองค์ความรู้ และเกิดความคิดสร้างสรรค์จนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ทำให้ผลผลิต รายได้ขององค์กร (productivity) เพิ่มขึ้นเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (organization effectiveness) สามารถยืนหยัดแข่งขันกับองค์กรต่างๆ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติได้อย่างมั่นคง องค์กรต่างๆ ตระหนักว่าสิ่งสำคัญที่สุดไม่ใช่ระบบฐานข้อมูลแต่เป็น “ทรัพยากรบุคคล” ที่เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่การแข่งขันทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

องค์การมีความพยายามที่จะขับเคลื่อนให้เกิดแนวคิดเรื่องการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่า โดยคำนึงการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากร รวมถึงพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสม เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง รวมทั้งมีการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกันและประชาธิปไตยในองค์การเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ส่งผลประโยชน์ต่อสังคมเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในงานและมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นต่อองค์การ ความมุ่งมั่นต่อองค์การมีความสำคัญต่อการอยู่รอดและเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพขององค์การ (สิริพร มูลเมือง, 2564)

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน เพราะจะเป็นตัวนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์การ หรือการบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์การและตัวองค์การเอง ซึ่งจะตรงกับความต้องการในการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในประเทศไทย ซึ่งเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2561) มีแผนบรรลุเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี คือ ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาพให้คนไทย ปลูกฝังให้เป็นคนทั่วถึง มีวินัยในตนเอง มีความอยากรู้อยากเห็น มีความรู้ความสามารถ และมีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี สำนึกรับผิดชอบต่อสังคม มีจรรยาบรรณในการปลูกฝังคนทุกวัยและเตรียมเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานยังเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานอีกด้วย การให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสามัคคีกันการทำงานของบุคลากรในลักษณะทำงานเป็นทีมจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ และการปกครองของผู้บังคับบัญชายังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งด้านความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคล (พุทธรักษา พรมดี, 2564)

จากการสำรวจข้อมูลของสหกรณ์โคนม 10 แห่ง พบว่า สหกรณ์โคนมมีปัญหาที่สำคัญ คือ ภายใต้โครงสร้างองค์การตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันจะมีความชัดเจน ซึ่งเคยช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี แต่ปัจจุบันวัฒนธรรมองค์การการช่วยเหลือเจือจุนกันน้อยลงหรือวัฒนธรรมบางอย่างได้จางหายไปแล้ว ซึ่งปัญหาเหล่านี้ก่อให้เกิดความยุ่งยากในการบริหารจัดการพนักงานโดยภาพรวมทั้งองค์การให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน หรือเกิดความเรียบร้อยและมีความสุขในการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันได้ด้วย เหตุนี้จึงทำให้พนักงานทำงานในลักษณะต่างคนต่างทำในงานของตน ขาดการจัดการความรู้ภายในองค์การ ซึ่งในรูปแบบการดำเนินงานแบบสหกรณ์จะประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนในกระแสการเปลี่ยนแปลงปัจจุบันที่ไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารในสหกรณ์เพียงเท่านั้น แต่ปัจจัยที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ อีกประการหนึ่งคือ ส่งเสริมบุคลากรของสหกรณ์โคนมให้มีการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในสหกรณ์โคนมแป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมาก จนนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

จากความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจากการศึกษารูปแบบการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม จึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม โดยศึกษาถึงปัจจัยการบริหารการเรียนรู้ที่มีอทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาองค์ประกอบการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม
2. ศึกษาองค์ประกอบการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงานสหกรณ์โคนม
3. ศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม
4. ศึกษาปัจจัยการบริหารการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม

## ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการส่งเสริมการพัฒนาตนเองกับการส่งเสริม

คุณภาพชีวิตที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานประจำ พนักงานรายวันของสหกรณ์โคนม โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากข้อตกลงเบื้องต้นว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีขนาดไม่ต่ำกว่า 20 เท่า ของจำนวนข้อคำถาม 500 ตัวอย่าง ได้จำนวน 500 ชุด สถิติที่ใช้ ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอ้างอิงที่ใช้ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์เส้นทาง ขั้นตอนที่ 2 ยืนยันปัจจัยการบริหารการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม โดยเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประเมินความหมาะสมและความเป็นไปได้ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และเสนอแนะเชิงนโยบาย โดยประชุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 12 คน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

## ผลการการศึกษา

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม มีองค์ประกอบเรียงตามค่าน้ำหนัก ได้แก่ 1) ด้านการบูรณาการทางสังคม 2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง 3) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ 4) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 5) ด้านค่าตอบแทน ตัวชี้วัดที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย (1) การรับรู้ การบริหารการเรียนรู้ และการมุ่งมั่นพัฒนา (2) การมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหา (3) การยอมรับและเห็นคุณค่าตนเอง และ (4) ความเชื่อมั่นในธรรมชาติ มีความสัมพันธ์กันอยู่ระหว่าง 0.591-0.798 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงานสหกรณ์โคนม มีองค์ประกอบเรียงตามค่าน้ำหนัก ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหา 2) ด้านความเชื่อมั่นในธรรมชาติ 3) ด้านการยอมรับและเห็นคุณค่าตนเอง และ 4) ด้านการรับรู้ การบริหารการเรียนรู้ และการมุ่งมั่นพัฒนา มีความสัมพันธ์กันอยู่ระหว่าง 0.414-0.711 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาจากค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) เท่ากับ 0.820 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คือ 0.5

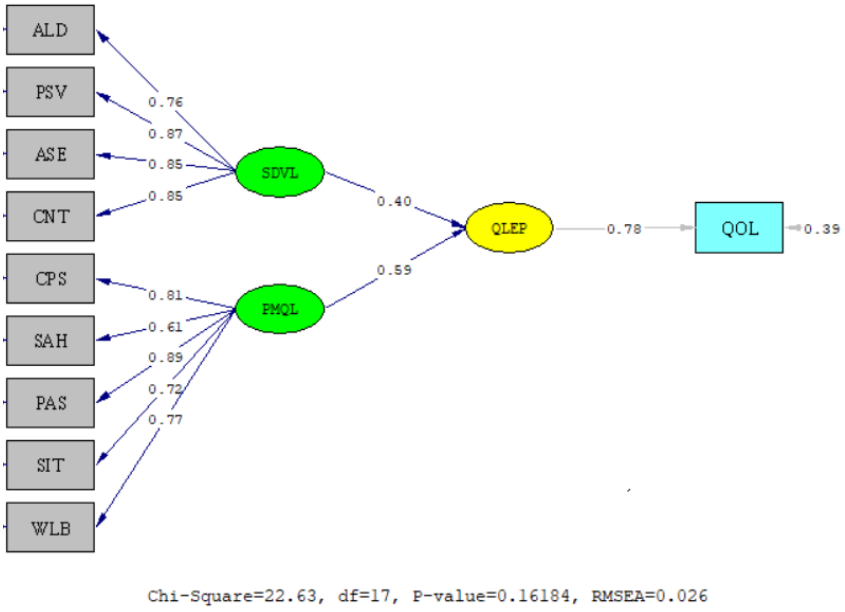
วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม คือ การส่งเสริมการพัฒนาตนเอง และการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์กันอยู่ระหว่าง 0.414-0.711 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาจากค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) เท่ากับ 0.820 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คือ 0.5 และการทดสอบด้วยด้วย สถิติทดสอบ Bartlett’s test พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Bartlett’s Test of Sphericity = 1349.474) แสดงให้เห็นว่าข้อมูลดังกล่าวมีความสัมพันธ์กัน เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้

วัตถุประสงค์ที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์ เมื่อตรวจสอบค่าประมาณค่าพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์พบว่า ผลกระทบของการส่งเสริมคุณภาพชีวิต (PMQL) มีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม (QLEP) ที่ 0.56 โดยมีสถิติ ระดับความสำคัญทางวิชาการเท่ากับ .01 รองลงมา คือ การส่งเสริมการพัฒนาตนเอง

(SDVL) ซึ่งส่งผลโดยตรงในเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม (QLEP) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ผลกระทบ 0.40 นัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

จากค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายใน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงและสูงมาก โดยมีคู่ที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ได้แก่ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต (PMQL) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม (QLEP) มีค่าเท่ากับ 0.59 รองลงมา คือ การส่งเสริมการพัฒนาตนเอง (SDVL) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม (QLEP) มีค่าเท่ากับ 0.83 และการพัฒนาตนเอง (SDVL) กับที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต (PMQL) มีค่าเท่ากับ 0.40

นอกจากนั้นยังพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างของ คุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม (QLEP) มีค่า $R^2$ เท่ากับ 0.85 แสดงว่าแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นแบบจำลองตามสมมติฐานสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม ได้ร้อยละ 85




**ภาพ** ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างปรับแก้ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน (standardize solation)

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า องค์ประกอบการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง 1) ด้านการรับรู้ การบริหารการเรียนรู้ และการมุ่งมั่นพัฒนาเป็นกระบวนการที่ดำเนินการในทางเสริมสร้างเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมบุคคลให้ได้เรียนรู้ โดยใช้ความรู้ ประสบการณ์และความเข้าใจของบุคคลฝึกฝนที่จะเรียนรู้ และพยายามกระตุ้นค้นหาความรู้ในเรื่องที่สนใจ จนเกิดความมุ่งมั่นพัฒนาตนให้เต็มศักยภาพ สอดคล้องกับโชติรส ดำรงศานติ และวาสิตา บุญสาธร (2553) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องความสำคัญและการเสริมสร้างความรักและพลังขับเคลื่อนองค์การในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การ (passion) ในฐานะที่เป็นปัจจัยการบริหารการเรียนรู้ที่มีความสำคัญ เป็นพลังที่นำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดยเริ่มจากการศึกษาการเปลี่ยนแปลงยุคสมัยทางสังคม-เศรษฐกิจ

โลกที่นำมาสู่ยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น รวมถึงความสำคัญที่องค์การต้องเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การ 2) การมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาเป็นปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาตนเอง โดยต้องมีคุณสมบัติมีความอดทนกับการรอคอยโอกาสที่จะผ่านพ้นปัญหาไปให้ได้ ไม่กังวลกับสิ่งที่เกิดขึ้น และมีวินัยและพัฒนาตัวเองในการมุ่งมั่น ทุ่มเทให้กับวิธีการไปสู่เป้าหมายมากกว่าปัญหาและอุปสรรค สอดคล้องกับการศึกษาของปรียาวดี ผลเอนก และธนัฏฐ์ตฤณ บุนนาค (2561) เรื่องศักยภาพของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็นในการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ผลการดำเนินงานของสหกรณ์โคนม ได้แก่ (1) การรับรู้ผลกระทบด้านต้นทุนด้านคุณภาพ (2) ความสามารถในการวางแผนและควบคุมกระบวนการมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อศักยภาพของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็นในการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษสระแก้วด้วย .01 ซึ่งมีโอกาสเกิดขึ้นมากกว่า 3.844 เท่า การยอมรับตนเองและเห็นคุณค่าในตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นหนึ่งในแรงจูงใจพื้นฐานของมนุษย์ ความปรารถนาที่จะมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงเป็นแรงจูงใจด้านหนึ่ง ความนับถือตนเองเป็นตัวแปรที่ศึกษาร่วมกับตัวแปรอื่นๆ อีกมากมาย การกีดกันทางสังคมเป็นหนึ่งในตัวแปรที่นักวิจัยมองว่า และความนับถือตนเอง

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชลกร ศิรวรรธนะ และทิพย์วัลย์ สุรินยา ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ในครอบครัวในด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนที่ยอมรับตนเองและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเคหะชุมชนดินแดง กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในผู้สูงอายุแตกต่างกันในแต่ละช่วงวัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 นอกจากนี้ ยังพบการยอมรับตนเองได้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิต 0.05 แม้ว่าความสัมพันธ์ในครอบครัวจะไม่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต แต่สำหรับการสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แต่การมีส่วนร่วมของชุมชนไม่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต (ชลกร ศิรวรรธนะ และทิพย์วัลย์ สุรินยา, 2556)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า องค์ประกอบของการส่งเสริมคุณภาพชีวิต 1) ค่าตอบแทน เป็นค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของทศพร ณุวงศ์ศรี และกฤตกร นวกิจไพฑูรย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการบริหารค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทพัฒนาธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย จากการวิจัยผลกระทบของการจัดการผลการปฏิบัติงานและการจัดการผลตอบแทนต่อความพึงพอใจของพนักงาน การจัดการผลการปฏิบัติงานโดยรวมและองค์ประกอบต่างๆ ที่ส่งผลดีต่อความพึงพอใจของพนักงานเป็นการกำหนดเป้าหมาย และการให้รางวัลในขณะประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานไม่กระทบต่อความพึงพอใจของพนักงาน 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าพนักงานของเราทุกคนมีสุขภาพแข็งแรง มีสุขอนามัยที่ดี และทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่เสี่ยงเกินไป ต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสบายใจ และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพจนบุคลากรขององค์กรสามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับพลกิจ จงวัชรสถิตย์ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฮอทไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) พบว่า (1) ด้านบรรยากาศองค์กร เมื่อมีการบรรจุหรือโยกย้ายสับเปลี่ยนตามสายงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะทำการกำหนดภาระหน้าที่ และชี้แจงรายละเอียดการทำงาน จากนั้นพนักงานจะได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ตนเกี่ยวข้อง ถึงมาตรฐานและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยทุกครั้ง (2) ด้านบรรยากาศความปลอดภัย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีการกำหนดและบรรจุมาตรการความปลอดภัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการเสร็จสิ้นกระบวนการปฏิบัติงาน โดยทุกครั้งที่ปฏิบัติงานพนักงานจะต้องทำการชี้แจงรายละเอียดงานและหน้าที่ของแต่ละบุคคลก่อนเริ่มงาน (3) ด้านการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแต่ละครั้งมีความรุนแรงถึงขั้นพิการหรือเสียชีวิต องค์กรจึงกำหนดมาตรการความปลอดภัยให้กับทุกขั้นตอนการทำงาน และบรรจุให้เป็นหนึ่งในขั้นตอนการทำงานทุกครั้ง (4) ด้านความรู้ด้านความปลอดภัย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการอบรมในหลักสูตรการทำงานด้วยความปลอดภัยที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องให้กับพนักงานเข้าใหม่ โยกย้ายงาน หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งทุกครั้ง มีการฝึกทบทวนการปฏิบัติงาน เป็นประจำทุกเดือน และกิจกรรมการสนทนาความปลอดภัย (Safety Talk) ทุกสัปดาห์ ส่งผลให้พนักงานเกิดความชำนาญตระหนักรู้ และเข้าใจถึงอันตรายที่แฝงมากับการทำงาน เมื่อเกิดความรู้ พนักงานจึงสามารถทำการป้องกันอันตรายได้อย่างเหมาะสมทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน (5) ด้านพฤติกรรมความปลอดภัย สิ่งที่องค์กรปฏิบัติต่อพนักงาน อาทิ บรรยากาศองค์กร บรรยากาศความปลอดภัย การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน ความรู้ด้านความปลอดภัย นโยบาย และการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร จะทำให้พนักงานเกิดความตระหนักและแสดงออกถึงพฤติกรรมความปลอดภัยที่พึงประสงค์ เมื่อพบปัญหาด้านความปลอดภัยพนักงานจะทำการรายงานปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยให้กับผู้ควบคุมงานเพื่อดำเนินการแก้ไขและควบคุมความเสี่ยงก่อนเริ่มปฏิบัติงานเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่เกิดอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคง การปฏิบัติงานที่มีลักษณะที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ แล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ สอดคล้องกับมานิตย์ สิงห์ทองชัย (2557) ได้ศึกษาการบูรณาการทุนทางสังคมกับการบริหารจัดการชุมชน: กรณีศึกษา ตำบลตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพของทุนทางสังคมเรื่องการสร้างความร่วมมือกันของชุมชนในกิจกรรมที่มีคุณค่า ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของกิจกรรมกลุ่มชุมชนผ่านกระบวนการสร้างคุณค่าด้วยวิธีการร่วมกันผลิตและการร่วมกันสร้างภายในชุมชน คือ 1) การบริหารจัดการตำบล มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของแกนนำและคนในชุมชน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ 2) การดูแลสุขภาพและอาสาสมัคร มุ่งเน้นการบริการที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง โดยมีอาสาสมัครที่มีจิตอาสาในชุมชนร่วมช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในด้านการป้องกัน ดูแลรักษาทั้งความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 3) การส่งเสริมพัฒนาการเด็ก มุ่งเน้นพัฒนาเด็กเล็กให้เติบโตตามศักยภาพ ทั้งทางด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา เรียนรู้อย่างมีความสุขเหมาะสมกับวัย 4) สวัสดิการชุมชนมุ่งเน้นให้คนในชุมชนช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและ

กัน 5) เกษตรปลอดภัย มุ่งเน้นการลดต้นทุนการผลิตภาคเกษตรกรรม และร่วมดูแลสุขภาพ รักษาสมดุลทางธรรมชาติ และ 6) เศรษฐกิจชุมชน มุ่งเน้นให้คนในชุมชนดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสร้างอาชีพเสริมให้กับคนในชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นการสร้างสมดุลชีวิตและงานให้กับพนักงานในองค์กร ความสามารถในการบริหารของแต่ละบุคคล อันสามารถรักษาดุลยภาพในการจัดสรรบทบาทหน้าที่และภาระความรับผิดชอบของตนที่ดำรงอยู่ท่ามกลางบทบาทที่หลากหลายในการดำเนินชีวิตระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัวให้สอดประสานสัมพันธ์กัน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ในประเด็นของความก้าวหน้าและความมั่นคงนี้จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของสราวลี แซงแสวง (2559) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y จากผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y พบว่า ไม่แตกต่างกัน นั่นมาจากสภาพแวดล้อมในองค์กร พนักงานในองค์กรอยู่ร่วมกันฉันท์พี่น้อง ผลตอบแทนที่ได้รับของพนักงานแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับลักษณะงานและความชำนาญงาน รวมไปถึงผลการประเมินของพนักงานที่พนักงานสามารถสอบถามได้กับผู้ประเมินของตนเอง สวัสดิการเหมือนกันจึงทำให้ทั้ง 2 เจนเนอเรชั่นไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อทุกคนมีบรรทัดฐานมีกฎระเบียบที่ต้องรักษาและปฏิบัติร่วมกันนั้นก็เกิดการลดช่องว่างความไม่เท่าเทียมลง พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นต่องานและหัวหน้างานได้แบบเปิดเผยและพร้อมที่จะปรับปรุงการทำงานถ้าหากทำงานผิดพลาด และทั้งนี้องค์กรควรจะกำหนดข้อบังคับเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสอบวัดระดับความรู้ความสามารถในการทำงานของพนักงาน ถ้าพนักงานสอบผ่านเกณฑ์ตามที่บริษัทกำหนดก็จะได้ค่าทักษะเพิ่มเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การส่งเสริมการพัฒนาตนเอง (SDVL) ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม (QLEP) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่าสถิติทดสอบ t มีค่าเท่ากับ 6.13) และการส่งเสริมคุณภาพชีวิต (PMQL) ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม (QLEP) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.59 (ค่าสถิติทดสอบ t มีค่าเท่ากับ 9.23) และสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม (QLEP) ได้ร้อยละ 85 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของทักษิณา แสนเย็น และคณะ พบว่า การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงาน (ทักษิณา แสนเย็น และคณะ, 2565) และสอดคล้องกับการศึกษาของปิยกนิฏฐ์ โชติวนิช และคณะ (2563) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน งานมีผลกระทบโดยตรงต่อการมีส่วนร่วมขององค์กรในด้านจิตวิทยาการมีส่วนร่วม การควบคุมคุณภาพของงาน ชีวิตที่สมดุลโดยพนักงานในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานมีผลกระทบโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า ปัจจัยการบริหารการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนมทำให้สหกรณ์โคนมได้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ถือว่าเป็นการพัฒนาตนเองเพื่อให้ชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานที่ดีขึ้น ปรับปรุงการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และเป็นรูปแบบหนึ่งที่ช่วยชี้นำแนวทางในการทำงาน ให้ก้าว

ไปสู่ความสำเร็จพร้อมกับความสุขความสำเร็จในการทำงาน และยังรวมไปถึงสามารถนำไปใช้เป็นข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม เพื่อให้พนักงานนั้นเริ่มปรับเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานให้มีความเหมาะสมกับความสามารถและประสบการณ์ที่ดี เพื่อประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพชีวิตที่ดี และส่งผลประโยชน์ต่อสหกรณ์โคนมในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรกร ทองจันทนาม และภักดี โพธิ์สิงห์ (2562) ที่ได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอไทยเจริญ จังหวัดยโสธร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการขับเคลื่อนการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอไทยเจริญ จังหวัดยโสธร และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการขับเคลื่อนการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กรดังกล่าว พบว่า ผลการศึกษากระบวนการขับเคลื่อนการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แสดงกระบวนการขับเคลื่อนการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ถูกขับเคลื่อนผ่านบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ครอบคลุมในหลายด้าน คือ การส่งเสริมให้คนในชุมชนมีงานทำ โดยมีการวางแผนงาน จัดทำโครงการหรือกิจกรรมการส่งเสริมอาชีพ การฝึกอาชีพเพิ่มทักษะด้านต่างๆ ให้แก่ประชาชนเพื่อสร้างรายได้ การจัดกิจกรรมหรือจัดงานตามประเพณีให้ประชาชนมีส่วนร่วม ทั้งกิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา สร้างความสามัคคีและความผาสุกให้แก่ชุมชน การส่งเสริมการศึกษาแก่คนทุกเพศทุกวัย ตั้งแต่ระดับปฐมวัยเพื่อปูพื้นฐานด้านการศึกษา การพัฒนาสุขอนามัย การสนับสนุนด้านโภชนาการให้แก่เด็กเล็กตลอดจนการสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาเด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุในชุมชน การส่งเสริมให้ความรู้ด้านสุขอนามัย ทั้งร่างกายจิตใจและสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยแก่ประชาชน มีกิจกรรมโครงการที่ให้บริการและส่งเสริมด้านสุขภาพแก่ประชาชนทุกวัย ดังนั้น กระบวนการขับเคลื่อนการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอไทยเจริญ จังหวัดยโสธรจึงถูกขับเคลื่อนผ่านบทบาทด้านต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้ (1) การส่งเสริมการมีงานทำ (2) การส่งเสริมความผาสุกทางสังคม (3) การส่งเสริมด้านการศึกษา และ(4) การส่งเสริมพัฒนาชีวิตความเป็นส่วนตัว

## บทสรุป

ปัจจัยการบริหารการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์ ประกอบด้วย การส่งเสริมคุณภาพชีวิตส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม โดยมีค่าอิทธิพล 0.59 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 รองลงมา คือ การส่งเสริมการพัฒนาตนเองส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม โดยมีค่าอิทธิพล 0.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายใน พบว่า สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงและสูงมาก ได้แก่ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต กับคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม มีค่าเท่ากับ 0.88 รองลงมา คือ การส่งเสริมการพัฒนาตนเอง กับคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม มีค่าเท่ากับ 0.83 และการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง กับการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีค่าเท่ากับ 0.74 แสดงว่าแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม

ได้ร้อยละ 85 ผลการประชุมข้อเสนอเชิงนโยบายพบว่า 1) ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาคนและการจัดการเรียนรู้ให้กับพนักงานในองค์กร 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กร และ 3) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

**1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์**

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ในด้านการรับรู้ การบริหารการเรียนรู้ และการมุ่งมั่นพัฒนา เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ต้องให้แนวทางในการสร้างเสริมเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้พนักงานของสหกรณ์โคนมเกิดการเรียนรู้ ไม่ว่าจากการทำงาน ประสบการณ์ต่างๆ เพื่อที่จะฝึกฝนให้เกิดความเชี่ยวชาญ ชำนาญงาน พร้อมที่จะเชื่อมโยงงานไปยังส่วนงานอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การส่งเสริมพัฒนาตนเองกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตส่งผลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม แต่ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตจะส่งผลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนมมากกว่าการส่งเสริมพัฒนาตนเอง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการพัฒนาเครื่องมือวัดและดัชนีที่มีมาตรฐานสูงทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ตลอดจนนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน และระบบการฝึกอบรมพนักงาน ให้มีทักษะการบริหารการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่พนักงานอันส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างของ คุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม (QLEP) มีค่า $R^2$ เท่ากับ 0.85 แสดงว่าแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นแบบจำลองตามสมมติฐานสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนม ได้ร้อยละ 85 ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลงานวิจัยนี้ใช้เป็นข้อเสนอเชิงนโยบายต่อสหกรณ์โคนมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ต่อของพนักงานสหกรณ์โคนม ได้แก่ การศึกษาข้อมูลเชิงลึกรายบุคคลของพนักงานสหกรณ์โคนมเพื่อทราบถึงปัญหาและความต้องการที่แท้จริง นโยบายการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ที่ต้องมีการการวางแผนความพร้อมของสหกรณ์โคนมและพนักงานให้สอดคล้องกัน พร้อมกับสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อใช้ในการพัฒนาความสามารถที่จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพนักงานสหกรณ์โคนมไปในทางที่ดี

**2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

2.1 การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็นการศึกษาด้านความคิดที่อยู่ภายในจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออก จึงทำให้มีทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาภายใต้ทฤษฎีที่แตกต่างกันอาจทำให้ผลการวิจัยเหมือนหรือแตกต่างกันออกไป

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป

2.3 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำกัดขอบเขต การวิจัยครั้งต่อไปควรกำหนดขอบเขตกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เพื่อให้เห็นปัญหาและแนวทางที่เหมาะสม

2.4 กรอบแนวคิดและโมเดลในการวิจัยนี้สามารถนำไปสู่การทดสอบกับกลุ่มประชากรในบริบทอื่น ในภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลก เพื่อนำผลการวิจัยไปอ้างอิงในเชิงเปรียบเทียบและสร้างความกระจ่างชัด ทั้งนี้หัวข้อการวิจัยในอนาคต คือ ปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การทำงานบ้านผ่านเทคโนโลยี เป็นต้น

## เอกสารอ้างอิง


ชลกร ศิรวรรธนะ และทิพย์วัลย์ สุรินยา. (2556). การยอมรับตนเอง สัมพันธภาพในครอบครัว การมีส่วนร่วมในชุมชนกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเคหะชุมชนดินแดง กรุงเทพมหานคร. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 39(2), 80-94.

โชติรส ดำรงศานติ และวาสิตา บุญสาธร. (2553). ความสำคัญและการเสริมสร้างความรักและพลังขับเคลื่อนองค์การในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 54(3), 125-151.

ทศพร ณุวงศ์ศรี และกฤตกร นวกิจไพฑูรย์. (2564). ปัจจัยด้านระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการบริหารค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทพัฒนาธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 21(3), 151-162.

ทักษิณา แสนเย็น และคณะ. (2565). ปัจจัยการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขที่ส่งผลคุณภาพชีวิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(1), 395-409.

ประคอง รัศมีแก้ว. (2551). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปรียาวดี ผลเอนก และธนัฏฐ์ตฤณ บุนนาค. (2561). ศักยภาพของสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็นในการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 29(1), 56-65.

ปิยกนิฏฐ์ โชติวนิช และคณะ. (2563). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจ ในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานห้องจัดแสดงรถยนต์และศูนย์บริการรถยนต์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารนักบริหาร,* 40(2), 81-94.

พลกิจ จงวัชรสถิตย์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฮอทไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง). *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พัชรพร ทองจันทนาม และภักดี โพธิ์สิงห์. (2562). รูปแบบการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอไทยเจริญ จังหวัดยโสธร. การประชุมวิชาการระดับชาติ

ด้านการบริหารกิจการสาธารณะยุคดิจิทัล ครั้งที่ 5 “*การบริหารกิจการสาธารณะยุคดิจิทัล: กฎหมาย ความเป็นธรรม และการกลับคืนสู่ประชาธิปไตย*”. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พุทธรักษา พรมดี. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร. *การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มานิตย์ สิงห์ทองชัย. (2557). การบูรณาการทุนทางสังคมกับการบริหารจัดการชุมชน: กรณีศึกษาตำบลตลุกดู่อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี. *ในการประชุมวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติ การพัฒนาชนบทที่ยั่งยืน ครั้งที่ 4 ประจำปี 2557*. (11-13 มิถุนายน หน้า 143-150). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สราวลี แซงแสวง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y. *สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคมภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิริพร มูลเมือง. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 3(1), 29-40.