

# การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท

## Study on the Quality of Work Life of Agricultural

## Cooperative Officers Chainat Province

ศศิธร ประเสริฐศรี

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Sasithorn Prasertsri

E-mail: Sasithorn21052525@gmail.com

Department of Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 148 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท ค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท ที่มีเพศ สถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท ที่มีอายุ การศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน

## ABSTRACT

The purpose of this research is to study the components influencing the quality of work life of Agricultural Cooperative Officers in Chainat province. And to compare the quality of work life of agricultural cooperative workers in Chainat province that were classified by personal factors including Age, education, income and working hours.

The sample used in this research consisted of 148 people, most of them were female, aged 31-40 years, marital status, bachelor's degree, average monthly income is between 10,001 – 20,000 bath and working period during 6 - 10 years at most.

The results of the analysis are summarized as follows:

1. The overall quality of work life study found that the opinion level of agricultural cooperative officers in Chainat Province was a high level.
2. The results compared the opinions of agricultural cooperative officers in Chainat Province with different genders and statuses found that the quality of work quality is not different by statistically significant at 0.05.
3. The results compared opinions of agricultural cooperative officers in Chainat Province with different ages, studies, income and working periods. The quality of work life varies statistically at 0.05.

Keywords : Quality of work life

## บทนำ

ปัจจุบันท่ามกลางยุคแห่งกระแสโลกโลกาภิวัตน์ ที่สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบัน ทั้งในเรื่องเศรษฐกิจ สังคม การเมืองวัฒนธรรมและเทคโนโลยีการสื่อสาร ย่อมส่งผลกระทบต่อความสุขของคนในสังคมอย่างแน่นอน ดังนั้นการมีชีวิตที่เป็นสุขจึงเป็นความหวังของมนุษย์ทุกคนที่ล้วนแล้วแต่ต้องการสร้างให้แก่ตนเองโดยความสุขของแต่ละบุคคลนั้นย่อมแตกต่างกันไปตามวิถีชีวิตของแต่ละบุคคล เช่น การมีสุขภาพจิตที่ดีแจ่มใสเบิกบาน ไม่มีทุกข์หรือมีแต่ก็ไม่มากจนเกินแก้ไข การมีเพื่อน มิมิตรสหายในสังคม มีที่ทำมาหากินมีรายได้ตามสมควรที่เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างเพียงพอ การมีอาชีพที่มั่นคง มีครอบครัวที่อบอุ่น มีที่อยู่อาศัยในชุมชนที่เป็นสุข การได้รับความเสมอภาค โอกาสที่เท่าเทียมกัน การมีสิทธิเสรีภาพ มีการศึกษา มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อยู่ร่วมกับธรรมชาติได้อย่างเป็นสุข ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) หรืออาจกล่าวให้เข้าใจได้ง่าย ๆ “คุณภาพชีวิต” ก็คือ การมีชีวิตที่มีความสุขนั่นเอง

สหกรณ์การเกษตรเป็นสหกรณ์ที่จัดตั้งขึ้นในหมู่ผู้มีอาชีพทางการเกษตร รวมกันจัด ตั้งขึ้นและ จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลก่อนนายทะเบียนสหกรณ์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สมาชิกดำเนินกิจการร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ไขความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพของสมาชิก และช่วยยกฐานะ ความเป็นอยู่ของสมาชิกให้ดีขึ้น โดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมอันดีงามตามพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อให้ เกิดประโยชน์แก่สมาชิกสหกรณ์และชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม อีกทั้งใน การดำเนินธุรกิจของสหกรณ์การเกษตรยังคงต้องได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่สหกรณ์เป็นอย่างมาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่สหกรณ์เป็นตัวเชื่อมที่สำคัญระหว่างสหกรณ์และสมาชิก โดยสมาชิกสหกรณ์จะเป็นผู้ ติดต่อกับเจ้าหน้าที่สหกรณ์บ่อยครั้งที่สุด ซึ่งบุคลากรเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสหกรณ์ให้ เกิดความสำเร็จ โดยเฉพาะงานการให้บริการสมาชิกซึ่งต้องอาศัยการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจแก่สมาชิก ประกอบกับการนำนโยบายของแผนพัฒนาสหกรณ์ที่มีการส่งเสริมและ พัฒนาให้สหกรณ์การเกษตรมุ่งไปสู่การเป็นสหกรณ์ที่มั่นคง และยั่งยืน

ในจังหวัดชัยนาท สหกรณ์ที่ดำเนินธุรกิจมีจำนวน 40 แห่ง แบ่งเป็น 7 ประเภทตามลักษณะ การจดทะเบียนสหกรณ์ คือ สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์ประมง สหกรณ์นิคม สหกรณ์ร้านค้า สหกรณ์ ออมทรัพย์ สหกรณ์บริการ และสหกรณ์เครดิตยูเนียน (พระราชบัญญัติสหกรณ์, 2542 : 7) โดยมีสัดส่วน ของสหกรณ์การเกษตรมากที่สุด คือจำนวน 23 แห่ง กระจายอยู่ทั้ง 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอ มโนรมย์ อำเภอสรรพยา อำเภอสรรคบุรี อำเภอหันคา อำเภอวัดสิงห์ อำเภอหนองมะโมง และอำเภอ เนินขาม ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อพิจารณาหาทางแก้ไขและเพิ่มพูน คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดชัยนาท และเพื่อให้บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตลอดจนสามารถพัฒนา องค์กรให้ก้าวหน้าต่อไปได้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท โดย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน

### สมมติฐานการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
2. เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
3. เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท ที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

4. เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท ที่มีการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

5. เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท ที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

6. เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

### **ขอบเขตของการวิจัย**

#### **1. ขอบเขตด้านเนื้อหา**

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท จำแนกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- (1) ค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม
- (2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย
- (3) การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร
- (4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน
- (5) การทำงานร่วมกันในสหกรณ์
- (6) ความยุติธรรมและความเสมอภาค
- (7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- (8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิก

#### **2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

##### **2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท จำนวน 237 คน (ข้อมูลโปรไฟล์สหกรณ์ กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2563)

##### **2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย**

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท จำนวน 148 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608 อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และคนอื่น ๆ, 2549, หน้า 172) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling)

#### **3. ขอบเขตด้านเวลา**

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาและเก็บข้อมูลในช่วงระหว่างเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2563 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดชัยนาท
2. เพื่อเป็นแนวทางในการแนะนำ ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดชัยนาท
3. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตร ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงสหกรณ์การเกษตรให้เกิดความมั่นคง และยั่งยืน

## การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท” ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสาร เพื่อให้ทราบถึงแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษาวิเคราะห์ในเชิงความรู้ ความเข้าใจ และการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดชัยนาท โดยแบ่งเป็นดังนี้

### 1. แนวคิดและการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตร

วัลย์ลิกา พิรัชญา (2556: 33) สหกรณ์การเกษตร หมายถึง องค์กรที่จัดตั้งขึ้นในหมู่ผู้ประกอบการอาชีพเกษตรกรรมตัวกันจัดตั้งขึ้นและจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลก่อนายทะเบียนสหกรณ์เพื่อดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจร่วมกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านหนึ่งหรือหลายด้านเพื่อช่วยยกฐานะความเป็นอยู่ของสมาชิกให้ดีขึ้น

ในส่วนของโครงสร้างการบริหารงานภายในสหกรณ์การเกษตร (ดำรง ปั้นประนต และ สะอาด แก้วเกษ, 2550 : 3 อ้างถึงใน ปมินตา สมณะ, 2558 : 11) แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ สมาชิกสหกรณ์ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า สหกรณ์การเกษตร หมายถึง สหกรณ์ที่จัดตั้งขึ้นโดยการรวมกลุ่มกันของผู้ที่มีอาชีพเกษตรกรรม และดำเนินการจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้สมาชิกดำเนินกิจการร่วมกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ไขความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพของสมาชิก และช่วยยกฐานะความเป็นอยู่ของสมาชิกให้ดีขึ้น

### 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

นริณูทร ประจักษ์ธีรนนท์ (2555) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับ ตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้สนใจที่จะทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งพัฒนามาจากแนวความคิดของ Richard E. Walton (1975) ทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านการทำงาน

ร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

จากแนวคิดและงานวิจัยที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข มีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยวัดจากองค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3) การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5)การทำงานร่วมกันในสหกรณ์ 6) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิก

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขวัญหล้า ชัยชนะ (2550) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.พบว่า คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงาน นอกนั้นไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาทิตย์ ผ่าน พลู (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ด้านการทำงานร่วมกันรองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และพบว่า ปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ และตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนอายุ และรายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีการดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท จำนวน 237 คน (ข้อมูลโปรไฟล์สหกรณ์ กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2563)

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท จำนวน 148 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608 อ้างถึงใน ภาวिका ธาราศรีสุทธิ และคนอื่น ๆ, 2549, หน้า 172) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเป็นชนิดคำถามปลายปิด โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท มีลักษณะเป็นแบบรายการ (Check list) คือ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษารายได้ และระยะเวลาในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท โดยแบ่งคุณลักษณะออกเป็นด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3) การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) การทำงานร่วมกันในสหกรณ์ 6) ความยุติธรรมและความเสมอภาค 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิก จำนวน 31 ข้อ ซึ่งอาศัยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ 1 = มีค่าระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด, 2 = มีค่าระดับความคิดเห็นน้อย, 3 = มีค่าระดับความคิดเห็นปานกลาง, 4 = มีค่าระดับความคิดเห็นน้อยมาก, 5 = มีค่าระดับความคิดเห็นมากที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ทดสอบเครื่องมือ เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficeint) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติเชิงพรรณนา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. สถิติเชิงอนุมาน

3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประชากร 2 กลุ่ม ใช้สถิติในการทดสอบ ค่าที (Independent t – test)

3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประชากรตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

### ผลการวิจัย

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 148 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี มากที่สุด

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิก รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความยุติธรรมและความเสมอภาค ด้านการทำงานร่วมกันในสหกรณ์ ด้านการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งในแต่ละด้านมีผลการศึกษา ดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม พบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่ทำให้ความสำคัญมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีเหลือพอจะเก็บออมสำหรับอนาคต ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอในการดำรงชีวิต ตามลำดับ

2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย พบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่ทำให้ความสำคัญมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ที่ตั้งของสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สถานที่ทำงานมีมาตรฐานด้านแสงสว่างอย่างเพียงพอสำหรับการทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงานมีคุณภาพและเพียงพอต่อการทำงาน และสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยสำหรับการทำงาน ตามลำดับ

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ พบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่ทำให้ความสำคัญมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีโครงการจัดฝึกอบรมที่เพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ท่านมีโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความท้าทาย และ ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ในการทำงาน ตามลำดับ



4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัด ชัยนาท มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่ทำให้มีความสำคัญมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ โอกาสการพัฒนางานและหน้าที่การทำงานอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ ลักษณะงานที่ทำมีความมั่นคงและสามารถเป็นหลักแก่ครอบครัวได้ และท่านได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมและ โปร่งใส ตามลำดับ

5. ด้านการทำงานร่วมกันในสหกรณ์ พบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่ทำให้มีความสำคัญมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ไม่มีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

6. ด้านความยุติธรรมและความเสมอภาค พบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่ทำให้มีความสำคัญมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกฎ กติกา ที่คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพและความยุติธรรมของผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กันในระบบของการทำงาน หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้เลือกวิธีปฏิบัติงาน และให้โอกาสในการแก้ไขข้อผิดพลาด และหน่วยงานของท่านมีการปกครองด้วยกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ตามลำดับ

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่ทำให้มีความสำคัญมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและสุขภาพจิต เช่น ความเครียด นอนไม่หลับ ท่านสามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนเองในครอบครัวและในสถานที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม ท่านสามารถจัดสรรเวลาในที่ทำงานและเวลาว่างของตนเองสำหรับครอบครัว และท่านมีอิสระในการกำหนดวันลาพักผ่อนตามลำดับ

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิก พบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยย่อยที่ทำให้มีความสำคัญมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับหน่วยงานของท่านที่มีความมั่นคงและน่าทำงาน หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกและสังคม ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเองมีความรับผิดชอบได้ทำประโยชน์ต่อสมาชิก และท่านมีความรู้สึกว่าคุณทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิก ตามลำดับ

### ผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ, การศึกษา, รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้สถิติ ได้แก่ Independent t-test และ One Way ANOVA การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ค่าระดับ 95 % จะยอมรับสมมติฐานก็ต่อเมื่อค่า sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันในภาพรวม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD พบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 3** เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท ที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD พบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและด้านความยุติธรรมและความเสมอภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 4** เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท ที่มีการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD พบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความยุติธรรมและความเสมอภาค และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 5** เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท ที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD พบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันในสหกรณ์ และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 6** เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD พบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันในสหกรณ์ และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับอาทิตย์ ผ่านพลู (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานการดำเนินงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วัลย์ลิกา พิรัชญา (2556) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตร เขตจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 35-45 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของพนักงานสหกรณ์การเกษตร เขตจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรีหญิง วาริณี โพธิราช (2558) ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

2.1 เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรเพศชายและเพศหญิงมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนายสุนทร นามโคตรศรี (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้น ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรที่มีอายุต่างกันจะมีประสบการณ์และความชำนาญงานที่แตกต่างกันทำให้มีความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดาวลัย ปลื้มคิด (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.3 เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท ที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรที่มีสถานภาพต่างกันสามารถรักษาสมาคมระหว่างการทำงานและครอบครัวได้ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รองศาสตราจารย์ ดร. ทศนีย์ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท ที่มีการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรที่มีการศึกษาแตกต่างกันจะส่งผลให้มีความรู้ความสามารถและกรอบการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตย์ ผ่านพลู (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.5 เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท ที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า รายได้ของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นได้ ดังนั้นระดับรายได้ที่แตกต่างกันจึงส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลพร บุญรอด (2552) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

2.6 เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยนาท ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่าง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระยะเวลาในการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรจะส่งผลให้เกิดความชำนาญและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญหล้า ชัยชนะ (2550) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. สหกรณ์การเกษตรควรมีนโยบาย แผนงานการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร ให้มีความชัดเจน โดยเฉพาะในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. สหกรณ์การเกษตร ควรบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรแบบมีส่วนร่วม โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาสหกรณ์การเกษตรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ประเภทอื่น เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์เครดิตยูเนียน เป็นต้น ว่ามีรูปแบบแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสร้างระบบการบริหารจัดการและการวางแผนที่เหมาะสมแก่องค์กรต่อไป

2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์และสังเกตการณ์วิธีการดำเนินชีวิตในสถานที่ทำงาน เพื่อค้นหาแนวทางการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่สหกรณ์

### เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2553). การสหกรณ์ เอกสารประกอบการอบรมวิทยากรการ สหกรณ์. กรุงเทพฯ:

กรมส่งเสริมสหกรณ์.

ขวัญหล้า ชัยชนะ.(2550). คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของ

เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต.สาขาการจัดการทั่วไป.มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

นริญพร ประจักษ์ธีรนนท์ (2555). ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงานและความทุ่มเทในงานของ

พนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) จังหวัดนครราชสีมา. การค้นคว้าอิสระ

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

วัลย์ลิกา พิรัชยา.(2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานสหกรณ์การเกษตร เขตจังหวัดนครราชสีมา. การค้นคว้าแบบอิสระ

ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

อาทิตย์ ผ่านพูล. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช

วิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง.