

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย



นางฤทัยรัตน์ รักเกื้อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2558

Employees' Work Efficiency of Nongkhai Provincial Cooperative

Mrs. Ruethairat Rakkua

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

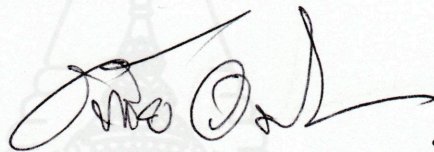
Sukhothai Thammathirat Open University

2015

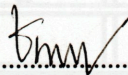
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย
ชื่อและนามสกุล นางฤทัยรัตน์ รักเกื้อ
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ธนชัย ชมจินดา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2559

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ธนชัย ชมจินดา)



.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุนหพันธ์รักษ์)



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย
ผู้ศึกษา นางอุทัยรัตน์ รักเกื้อ รหัสนักศึกษา 2573000060 ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ธนชัย ยมจินดา ปีการศึกษา 2558

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย (2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคายจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานคณะกรรมการ ผู้จัดการและผู้ตรวจสอบกิจการ ของสหกรณ์ที่จดทะเบียนกับสำนักงานสหกรณ์จังหวัดหนองคาย 9 แห่ง จำนวน 222 คน โดยการคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 143 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่าของไลเคิร์ต สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี

ผลการศึกษาพบว่า (1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านนวัตกรรม (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรของสหกรณ์ในจังหวัดหนองคายจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรสหกรณ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มี เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสหกรณ์สังกัดมีประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย

Independent Study title Employees' Work Efficiency of Nongkhai Provincial Cooperative
Author: Mrs. Ruethairat Rukkua; **ID:** 2573000060; **Degree:** Master of Business Administration;
Independent Study advisor: Thanachai Yomjinda, Associate Professor;
Academic year: 2015

Abstract

The objectives of this study were: (1) to study the level of employees' work efficiency at Nongkhai Provincial Cooperative Offices, and (2) to compare their work efficiency, classified by personal factors.

This study was a survey research. The population of this survey research consisted of 222 employees, including operation, management board and auditors of 9 Nongkhai Provincial Cooperative Offices. The sample of 143 was calculated by Yamane formula with stratified random sampling. A constructed questionnaire was used as a tool to collect data. The statistics employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, and one- way ANOVA, and Least Significant Difference.

The study results revealed that (1) the overall of employees' work efficiency at Nongkhai Provincial Cooperative Offices was at a high level. As for each individual aspect, it was found that the highest mean was the performance standards, and the lowest mean was innovation; (2) the comparing results of performance efficiency, classified by personal factors, indicated that employees with different ages had different performance efficiency with a statistical significance at 0.05 level. However, the employees with different genders, status, levels of education, incomes, durations of work, and divisions had no different performance efficiency.

Keywords: Employees, Work Efficiency, Nongkhai Provincial Cooperative Offices.

กิตติกรรมประกาศ

การทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ธนชัย ยมจินดา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำ ติดตามการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่ง สำเร็จ เรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถาม เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน คณะกรรมการ ผู้จัดการ และผู้ตรวจสอบกิจการ ของสหกรณ์ที่จดทะเบียนกับสำนักงานสหกรณ์จังหวัดหนองคาย 9 แห่ง ที่เสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ภาคสนาม ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ผู้ให้ คำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา คณาจารย์สาขาวิทยาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ศูนย์วิทยพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อุดรธานี ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษารุ่นที่ 14 และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

ฤทัยรัตน์ รักเกื้อ

สิงหาคม 2559

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	6
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	6
สมมติฐานการศึกษา.....	7
ขอบเขตการศึกษา.....	7
คำนิยามศัพท์.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	11
ข้อมูลการบริหารจัดการสหกรณ์.....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	27
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล.....	33
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัด หนองคาย.....	37

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ผลความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล.....	44
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	142
สรุปการศึกษา.....	142
อภิปรายผล.....	147
ข้อเสนอแนะ.....	153
บรรณานุกรม.....	155
ภาคผนวก.....	158
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	159
ข แบบสอบถาม.....	161
ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	169
ประวัติผู้ศึกษา.....	175



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	28
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัด หนองคาย.....	34
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย โดยภาพรวม.....	37
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย ด้านคุณภาพ.....	38
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย ด้านต้นทุนทรัพยากร.....	39
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน.....	40
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน.....	41
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย ด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน.....	42
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย ด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก.....	43
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศ.....	44
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศด้านคุณภาพ.....	45
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศด้านต้นทุนทรัพยากร.....	46
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน.....	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน.....	48
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน.....	49
ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก.....	50
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุ.....	51
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุด้านคุณภาพ.....	52
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุด้านต้นทุนทรัพยากร.....	54
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน.....	56
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน.....	58
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน.....	60
ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก.....	62
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	64
ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามสถานภาพ.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.38 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	87
ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	88
ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามตำแหน่งงานด้านคุณภาพ.....	89
ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามตำแหน่งงานด้านต้นทุนทรัพยากร.....	91
ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามตำแหน่งงานด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน.....	93
ตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามตำแหน่งงานด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน.....	95
ตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามตำแหน่งงานด้านนวัตกรรม.....	97
ตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามตำแหน่งงานด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก.....	99
ตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามรายได้.....	101
ตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามรายได้ด้านคุณภาพ.....	102
ตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามตำแหน่งงานด้านต้นทุนทรัพยากร.....	104
ตารางที่ 4.49 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามรายได้ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน.....	107

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.61 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทสหกรณ์ด้านคุณภาพ.....	129
ตารางที่ 4.62 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทสหกรณ์ด้านต้นทุนทรัพยากร.....	131
ตารางที่ 4.63 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทสหกรณ์ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน.....	133
ตารางที่ 4.64 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทสหกรณ์ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน..	135
ตารางที่ 4.65 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทสหกรณ์ด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	137
ตารางที่ 4.66 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทสหกรณ์ด้านการตอบสนองความต้องการของ สมาชิก.....	139
ตารางที่ 4.67 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ จำแนกตามประเภทสหกรณ์ เป็นรายคู่.....	141

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	หน้า
		7



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสหกรณ์ในประเทศไทยเกิดขึ้นได้โดยมีมูลเหตุมาจากสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ประเทศไทยได้เริ่มมีการติดต่อซื้อขายกับต่างประเทศมากขึ้น ระบบเศรษฐกิจของชนบทก็ค่อย ๆ เปลี่ยนจากระบบเศรษฐกิจแบบเพื่อเลี้ยงตัวเอง มาสู่ระบบเศรษฐกิจการค้า และความต้องการเงินทุนในการขยายการผลิตและการครองชีพจึงเพิ่มขึ้น ชาวานาที่ไม่มีทุนก็หันไปกู้ยืมเงินจากบุคคลอื่น ทำให้ต้องจ่ายดอกเบี้ยในอัตราสูงและยังถูกเอาเปรียบจากพ่อค้า ชาวานาจึงตกเป็นฝ่ายที่เสียเปรียบ เมื่อทำนาได้ข้าวเท่าใดก็ต้องขายให้หนี้เกือบหมด นอกจากนี้การทำนายังคงมีผลผลิตที่ไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับสภาพของดินฟ้าอากาศ ถ้าปีไหนเกิดผลผลิตเสียหาย ก็จะทำให้เป็นหนี้สินมากขึ้นเรื่อย ๆ จนลูกหนี้บางรายต้องโอนกรรมสิทธิ์ในที่ดินให้แก่เจ้าหนี้ และกลายเป็นผู้เช่านา หรือ ไม่มีที่ดินทำกิน จากสภาพปัญหาความยากจนของชาวานาในสมัยนั้น ทำให้ทางราชการคิดหาวิธีการช่วยเหลือโดยการจัดหาเงินทุนมาให้กู้ และคิดดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำ ความคิดนี้เริ่มขึ้นในปลายรัชกาลที่ 5 โดยการกำหนดวิธีที่จะช่วยชาวานาในด้านเงินทุนไว้ 2 วิธี คือ วิธีที่ 1 จัดตั้งธนาคารเกษตร เพื่อให้เงินกู้แก่ชาวานาแต่จำกัดข้องในเรื่องเงินทุน และหลักประกันเงินกู้ความคิดนี้จึงระงับไป วิธีที่ 2 วิธีการสหกรณ์ประเภทหาทุน วิธีนี้เกิดจากรัฐบาลโดยกระทรวงพระคลังมหาสมบัติ ในปัจจุบันคือกระทรวงการคลัง และได้เชิญเซอร์ เบอ์นาร์ด์ ฮันเตอร์ หัวหน้าธนาคารแห่งมิดราส ประเทศอินเดีย มาสำรวจเพื่อหาทางช่วยเหลือชาวานา โดยเสนอว่าควรจัดตั้ง “ธนาคาร ให้กู้ยืมแห่งชาติ” ดำเนินการให้ กู้ยืมแก่ เกษตรกร โดยมีที่ดิน และ หลักทรัพย์อื่นเป็นหลักประกัน เพื่อป้องกันไม่ให้ชาวานาที่กู้ยืมเงินทอดทิ้งที่นาหลบหนีสิน ส่วนการควบคุมเงินกู้ และการเรียกเก็บเงินกู้ ให้จัดตั้งเป็นสมาคมที่เรียกว่า “โคออปอเรทีฟ โซไซตี้” (Co-operatives Society) โดยมีหลักการร่วมมือกันเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งคำนี้ พระราชวรรังษ์เธอ กรมหมื่นพิทยาลงกรณ์ ได้ทรงบัญญัติศัพท์เป็นภาษาไทยว่า “สมาคมสหกรณ์” กล่าวได้ว่า ประเทศไทยได้เริ่มศึกษาวิธีการสหกรณ์ขึ้นในปี พ.ศ. 2457 แต่ก็มีได้ดำเนินการ จนกระทั่งในปี 2458 ได้มีการเปลี่ยนแปลงกรมสถิติพยากรณ์ เป็นกรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์ ซึ่งไปประกอบด้วยส่วนราชการ 3 ส่วน คือ การพาณิชย์ การสถิติพยากรณ์ และการสหกรณ์ การจัดตั้งส่วนราชการสหกรณ์นี้ เพื่อให้มีเจ้าหน้าที่ดำเนินการทดลองจัดตั้งสหกรณ์ขึ้น และพระราชวรรังษ์เธอ กรมหมื่นพิทยาลงกรณ์ ในฐานะทรงเป็นอธิบดีกรม

พาณิชย์และสถิติพยากรณ์ ขณะนั้น ทรงได้พิจารณาเลือกแบบอย่างสหกรณ์เครดิตที่จัดตั้งกันอยู่ในต่างประเทศ หลายแบบในที่สุดทรงเลือกแบบไรฟ์ไฟเฟเซน และทรงยืนยันในรายงานสหกรณ์ฉบับแรกว่า เมื่อได้พิจารณาแล้วได้ตกลงเลือกสหกรณ์ชนิดที่เรียกว่าไรฟ์ไฟเฟเซน เกิดขึ้นในเยอรมัน และมีจุดมุ่งหมายที่จะอุปถัมภ์คนจนผู้ประกอบกิจการย่อยๆ เป็นสหกรณ์ที่เหมาะสมที่สุดสำหรับประเทศไทย จากการที่พระองค์ได้ทรงเป็นผู้บุกเบิกงานสหกรณ์ขึ้นในประเทศไทย บุคคลทั้งหลายในขบวนการสหกรณ์ จึงถือว่าพระองค์เป็น “พระบิดาแห่งการสหกรณ์ไทย”

สำหรับรูปแบบไรฟ์ไฟเฟเซน คือ สหกรณ์เพื่อการกู้ยืมเงินที่มีขนาดเล็ก สมาชิกจะได้มีความรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้สะดวกในการควบคุมท้องที่ ที่ได้รับการพิจารณาให้จัดตั้งเป็นสหกรณ์ คือ จังหวัดพิษณุโลก เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีผู้คนไม่หนาแน่น เป็นราษฎรที่พึ่งอพยพมาจากทางใต้ จึงต้องการช่วยเหลือผู้อพยพ ซึ่งประกอบอาชีพการเกษตรให้ตั้งตัวได้ และเพื่อเป็นการชักจูงราษฎรในจังหวัดอื่น ที่มีผู้คนหนาแน่นให้อพยพมาในอยู่จังหวัดนี้ และเข้าทำประโยชน์ในที่ดินได้อย่างเต็มที่ ต่อมากรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์ได้ทดลองจัดตั้งสหกรณ์หาทุนขึ้น ณ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก เป็นแห่งแรก ใช้ชื่อว่า “สหกรณ์วัดจันทร์ ไม่จำกัดสินใช้” โดยจดทะเบียนเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2459 โดยมีพระราชวรราชเชอกรมหมื่นพิทยาลงกรณ์ เป็นนายทะเบียนสหกรณ์พระองค์แรก นับเป็นการเริ่มต้นการสหกรณ์ในประเทศไทย

การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญที่สุดของขบวนการสหกรณ์ในประเทศไทย คือ การควบสหกรณ์หาทุนเข้าด้วยกัน โดยทางราชการได้ออกพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2511 เปิดโอกาสให้สหกรณ์หาทุนขนาดเล็ก ที่ดำเนินธุรกิจเพียงอย่างเดียว สามารถควบเข้ากันเป็นขนาดใหญ่ และสามารถขยายการดำเนินธุรกิจเป็นแบบอเนกประสงค์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่สมาชิกมากกว่า ด้วยเหตุนี้สหกรณ์หาทุน จึงแปรสภาพเป็นสหกรณ์การเกษตรมาจนปัจจุบัน และในปี พ.ศ. 2511 สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย ได้ถือกำเนิดขึ้นมาเพื่อเป็นสถาบันสำหรับการศึกษแก่สมาชิกสหกรณ์ทั่วประเทศ มีหน้าที่ติดต่อประสานงานกับสถาบันสหกรณ์ต่างประเทศ เพื่อให้เกิดความช่วยเหลือร่วมมือกันระหว่างสหกรณ์สากล ในด้านอื่น ๆ ที่มีใช้เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ โดยมีสหกรณ์ทุกประเภทเป็นสมาชิก ประเทศไทยได้กำหนดประเภทสหกรณ์ไว้ 6 ประเภท ตามประกาศกฎกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ พ.ศ. 2516 ประกอบด้วย สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์นิคม สหกรณ์ประมง สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้า และสหกรณ์บริการ ในปี พ.ศ. 2548 ได้ประกาศให้สหกรณ์รับจดทะเบียนมี 7 ประเภท คือ สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์ประมง สหกรณ์นิคม สหกรณ์ร้านค้า สหกรณ์บริการ สหกรณ์ออมทรัพย์ และสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 ซึ่งถือใช้อยู่ในปัจจุบัน ได้เพิ่มเติมบทบัญญัติที่ว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์แห่งชาติ กองทุนพัฒนาสหกรณ์ (กพส.) การแบ่งแยกสหกรณ์ สมาชิกสมทบ และอื่น ๆ นับว่าเป็นประโยชน์ต่อขบวนการสหกรณ์อย่างมาก

นับแต่สหกรณ์ได้ถือกำเนิดขึ้นในประเทศไทยจนปัจจุบัน ผลการดำเนินงานของสหกรณ์ในธุรกิจต่าง ๆ ได้สร้าง ความเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของสมาชิก จนทำให้จำนวนสหกรณ์ จำนวนสมาชิก ปริมาณเงินทุน และผลกำไรของสหกรณ์ เพิ่มขึ้นทุกปี การสหกรณ์ในประเทศไทยจึงมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะต่อประชาชนที่ยากจน สหกรณ์จะเป็นสถาบันทางเศรษฐกิจ และสังคมที่ช่วยแก้ปัญหาในการประกอบอาชีพ ช่วยยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น ปัจจุบันสหกรณ์ในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 7 ประเภท ได้แก่

1) สหกรณ์การเกษตร คือ สหกรณ์ที่จัดตั้งขึ้น โดยผู้มีอาชีพทางการเกษตรรวมตัวกัน จัดตั้งและจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลก่อนนายทะเบียนสหกรณ์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สมาชิกดำเนินกิจการร่วมกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพของสมาชิก และช่วยยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของสมาชิกให้ดีขึ้นมา

2) สหกรณ์ประมง คือ สหกรณ์ที่จัดตั้งขึ้นในหมู่ชาวประมง เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการประกอบอาชีพ ซึ่งส่วนใหญ่ชาวประมงแต่ละคนไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้ลุกล่วงไปได้ตามลำพัง บุคคลกลุ่มนี้จึงรวมตัวกัน โดยยึดหลักการช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3) สหกรณ์นิคม คือ เป็นสหกรณ์การเกษตรในรูปแบบหนึ่ง ที่มีการดำเนินการจัดสรรที่ดินทำกินให้ราษฎร การจัดสร้างปัจจัยพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกให้ผู้ที่อยู่อาศัย ควบคู่ไปกับการจัดหาสินเชื่อ ปัจจัยการผลิตและสิ่งของที่จำเป็น การแปรรูปการเกษตร การส่งเสริมอาชีพ และให้บริการด้านสาธารณสุขไปรษณีย์แก่สมาชิก

4) สหกรณ์ร้านค้า คือ สหกรณ์ที่มีผู้บริโภครวมกันจัดตั้งขึ้นเพื่อจัดหาสินค้า รวมถึงการจัดหาเครื่องอุปโภคบริโภคมาจำหน่ายแก่สมาชิกและบุคคลทั่วไป โดยจดทะเบียนตามกฎหมายสหกรณ์ ในประเภทสหกรณ์ร้านค้า มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล สมาชิกผู้ถือหุ้นทุกคนเป็นเจ้าของ และลงทุนร่วมกันในสหกรณ์ด้วยความสมัครใจ เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนในการซื้อเครื่องอุปโภคบริโภค และเพื่อฐานะทางเศรษฐกิจของตนและสมาชิก

5) สหกรณ์ออมทรัพย์ คือ สถาบันการเงินแบบหนึ่งที่มีสมาชิกเป็นบุคคลที่มีอาชีพเดียวกัน หรือที่อาศัยอยู่ในชุมชนเดียวกัน มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกรู้จักการออมทรัพย์ และให้กู้ยืมเมื่อเกิดความจำเป็น เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ และได้รับการจดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ สามารถกู้ยืมได้เมื่อเกิดความจำเป็น ตามอุดมการณ์ในการช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

6) สหกรณ์บริการ คือ สหกรณ์ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ โดยมีประชาชนไม่น้อยกว่า 10 คน ที่มีอาชีพอย่างเดียวกัน ได้รับความเดือดร้อนในเรื่องเดียวกันรวมตัวกัน โดยยึดหลักการประหยัด การช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ รวมทั้ง การส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงในอาชีพต่อไป

7) สหกรณ์เครดิตยูเนียน คือ สหกรณ์ที่จัดตั้งขึ้นในของประชาชนที่อาศัยอยู่ในวงสัมพันธ์เดียวกัน เช่น อาศัยอยู่ในชุมชนเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นที่อยู่อาศัย ที่ทำงาน สถานศึกษา หรือประกอบอาชีพเดียวกัน หรือมีกิจกรรมร่วมกันในลักษณะต่อเนื่อง และบุคคลเหล่านั้นมีความต้องการจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยการนำเงินของตนมาสะสมไว้เป็นกองทุน สมาชิกทุกๆ คนจะต้องสะสมเงินตามความสามารถของตนเป็นประจำสม่ำเสมอตามที่สหกรณ์กำหนด เงินในกองทุนนี้จะช่วยเหลือสมาชิกที่มีความจำเป็นและเดือดร้อนทางการเงิน กู้ยืมไปแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน หรือถ้าไม่มีความเดือดร้อนเงินสะสมก็จะมีมากขึ้น สหกรณ์เครดิตยูเนียน จึงเป็นสหกรณ์ที่มุ่งหวังให้สมาชิกช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บริหารงาน โดยสมาชิกและทำกิจการทุกอย่างเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสมาชิก (2557: กลุ่มเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ กรมส่งเสริมสหกรณ์)

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดหนองคาย เป็นหน่วยงานราชการ สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นหน่วยงานภาครัฐ ที่มีภารกิจหน้าที่สำคัญคือ การแนะนำส่งเสริมองค์ความรู้และหลักการสหกรณ์ตามหลักวิชาการแก่สมาชิกสหกรณ์ ที่มีความต้องการจะรวมกลุ่มจัดตั้งเป็นสหกรณ์ โดยมีสำนักงานสหกรณ์จังหวัดหนองคาย เป็นหน่วยงานให้คำแนะนำส่งเสริมหลักการที่ถูกต้องเท่านั้น มิได้เข้าไปดำเนินการให้ทุกอย่าง เพราะฉะนั้น ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของสำนักงานสหกรณ์โดยทั่วไป จึงถูกแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มงานหลัก ดังนี้

1. กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ให้คำปรึกษา แนะนำ การแก้ไขปัญหาด้านการจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ให้แก่หน่วยส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ รวมทั้งติดตามการดำเนินการของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับศึกษา วิเคราะห์ให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับการพัฒนาธุรกิจ และส่งเสริมการตลาดแก่สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร พัฒนาลินค้า การบรรจุภัณฑ์ รูปแบบการบริการเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า และข้อมูลด้านการตลาดการเชื่อมโยงธุรกิจการตลาดสหกรณ์ ให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหา ด้านพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ให้แก่หน่วยส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ประสานงาน ให้ความช่วยเหลือในการดูแล รักษา และการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต

3. กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการสหกรณ์ ปฏิบัติหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ให้คำแนะนำเกี่ยวกับ โครงสร้างการจ้ดระบบงาน การบริหารงานบุคคล และการควบคุมภายใน เพื่อพัฒนาให้สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเข้มแข็ง การจัดหาการลงทุนการบริหารเงินทุนของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรที่ต้องการสนับสนุนเงินทุนและสินเชื่อ รวมทั้งการติดตามและประเมินผล ให้คำปรึกษา แนะนำ ในการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารจัดการสหกรณ์ให้แก่หน่วยส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์

4. กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานของสหกรณ์ ระบบการบริหารการจัดการ การพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ของสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร

กล่าวได้ว่าการทำงานในแต่ละกลุ่มงานของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดหนองคาย ต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมงานด้านสหกรณ์ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์ เข้าไปให้การแนะนำส่งเสริม ไม่ว่าจะเป็นการใช้องค์ความรู้และการอาศัยประสบการณ์ในการแนะนำส่งเสริมให้สหกรณ์บริหารจัดการสหกรณ์ได้ โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ บุคลากรของสหกรณ์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามระเบียบ ข้อบังคับของสหกรณ์ที่ได้กำหนดถือใช้ และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแต่อย่างไรก็ตาม ข้อเท็จจริงที่ผ่านมาแม้ว่าในทางหลักการ การก่อตั้งสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จะช่วยให้เกิดประโยชน์หลายประการ แต่เมื่อจัดตั้งสหกรณ์แล้ว ยังพบกับปัญหาภายในสหกรณ์คือ ปัญหาด้านการจัดการขาดประสิทธิภาพและทุจริตงานจัดการเป็นงานที่ต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบจึงต้องจ้างในอัตราเงินเดือนสูงเนื่องจากบางสหกรณ์มีทุนน้อยทำให้ไม่สามารถจ้างผู้จัดการสหกรณ์ ที่มีความสามารถได้ในทางปฏิบัติจึงมักจะให้กรรมการสหกรณ์ ทำหน้าที่การจัดการด้วยอีกตำแหน่งหนึ่ง ทำให้เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์มีจำนวนน้อยพนักงานสหกรณ์ หนึ่งคนจึงต้องทำงานหลายหน้าที่ โอกาสทุจริตจึงมีได้โดยง่าย และการจัดการขาดการประสานงาน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการที่ไม่รู้ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย ปัญหาด้านบุคลากรของสหกรณ์ คณะกรรมการดำเนินงานขาดทักษะในการบริหารเชิงธุรกิจ มากกว่าครึ่ง การคัดเลือกคณะกรรมการยังยึดติดที่ตัวบุคคลและระบบอาวุโส กรรมการที่อายุมากเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาความรู้ในการบริหารงานธุรกิจขาดผู้จัดการและพนักงานที่มีความสามารถ การให้บริการที่ยังไม่ดีพอของสหกรณ์เมื่อเทียบกับธุรกิจเอกชน จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์สำนักสหกรณ์จังหวัดหนองคาย ที่จะช่วยกันแก้ไขปัญหาและช่วยกันแนะนำส่งเสริมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ทุกประเภทและสมาชิกสหกรณ์ได้อย่างถูกต้อง โดยอาศัยการขับเคลื่อนภารกิจตามกลุ่มงานหลัก 4 ด้าน ให้ไปสู่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทุกประเภทและสมาชิกสหกรณ์อย่างเป็นรูปธรรมนอกจากนี้ การจะรู้จักว่า ภารกิจของกลุ่มงานทั้ง 4 กลุ่ม มีประสิทธิภาพในการแนะนำส่งเสริมมากเพียงใด ต้องวัดจากความคิดเห็นและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ซึ่งจะเป็นการสะท้อนผลการปฏิบัติได้อย่างชัดเจน อันเป็นการตรวจสอบการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ของรัฐอีกทางหนึ่ง อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ที่เน้นความโปร่งใส และเน้นประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ และที่ผ่าน

มาการวัดความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ยังไม่มีการดำเนินการอย่างเป็นทางการ ทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ไม่ทราบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เกิดประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด และควรปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำไปพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น เพราะฉะนั้นในฐานะผู้วิจัย ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้การแนะนำส่งเสริมสหกรณ์ โดยตรง ได้ตระหนักถึงปัญหาดังที่กล่าวอย่างต่อเนื่อง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย”

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

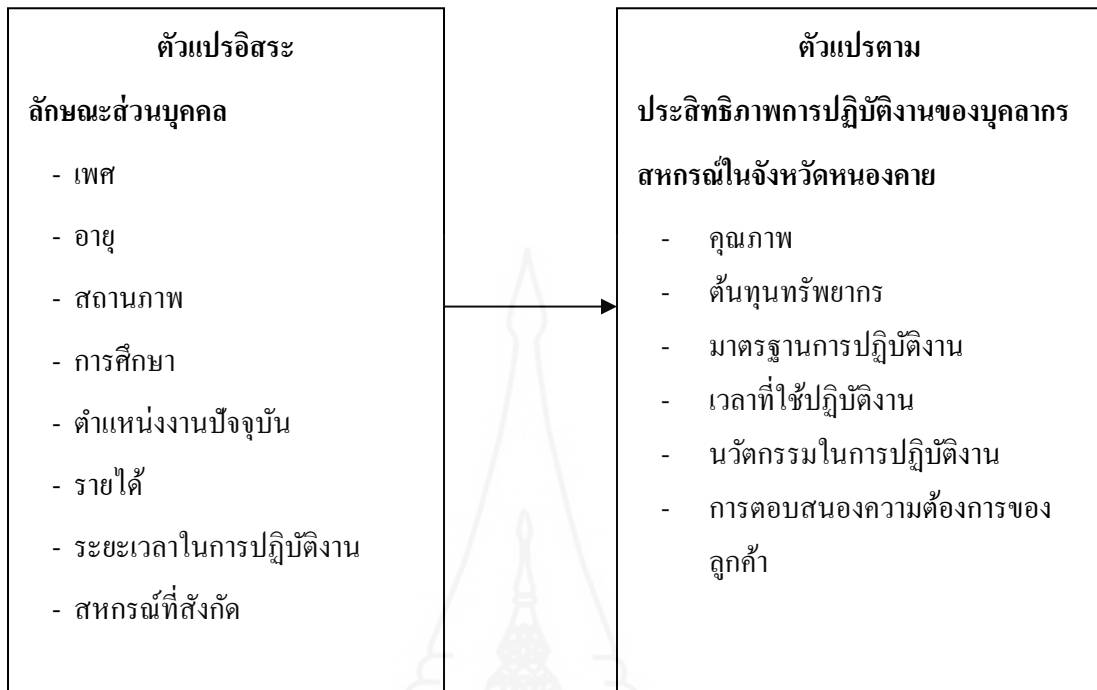
การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษานี้เรื่องผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมา กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแยกออกเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ที่จะนำไปสู่การตอบ วัตถุประสงค์การศึกษาได้ ขณะเดียวกันผู้ศึกษาได้ใช้กรอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย ในด้านคุณภาพ ต้นทุนทรัพยากร มาตรฐาน เวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน นวัตกรรม การตอบสนองความต้องการของลูกค้าเป็นตัวแปรตาม เพื่อที่จะทดสอบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้เพื่อเป็นการหาความสัมพันธ์ว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริม สหกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามภารกิจ เพราะฉะนั้นเพื่อเป็นการแสดงให้เห็นระดับ ประสิทธิภาพจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในสหกรณ์จังหวัดหนองคาย จึงกำหนดเป็นกรอบ แนวคิดตามแผนภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคายในครั้งนี้ มีสมมติฐานการศึกษาดังนี้

4.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความแตกต่างกันตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคายในครั้งนี้ มีขอบเขตการศึกษา ประกอบด้วย

5.1 ขอบเขตด้านประชากร คือ การศึกษาครั้งนี้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน คณะกรรมการ ผู้จัดการและผู้ตรวจสอบกิจการ ของสหกรณ์ที่จดทะเบียนกับสำนักงานสหกรณ์จังหวัดหนองคาย 9 แห่ง จำนวน 222 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา โดยจะศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ ในจังหวัดหนองคาย 6 ด้าน คือ คุณภาพ ต้นทุนทรัพยากร มาตรฐานการปฏิบัติงาน เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน นวัตกรรมในการปฏิบัติงานและการตอบสนองความต้องการของสมาชิก

5.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ข้อมูลของการศึกษาตั้งแต่ เดือนเมษายน – มิถุนายน 2559

5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร จำแนกได้ดังนี้

5.4.1 ตัวแปรอิสระ เป็นตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สหกรณ์ที่สังกัด

5.4.2 ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ ในจังหวัดหนองคาย 6 ด้าน คือ คุณภาพ ต้นทุนทรัพยากร มาตรฐานการปฏิบัติงาน เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน นวัตกรรมในการปฏิบัติงานและการตอบสนองความต้องการของสมาชิก

6. คำนิยามศัพท์

การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคายในครั้งนี้ ได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

6.1 ประสิทธิภาพ หมายถึง หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสม ให้เกิดการประหยัดและสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

6.1.1 คุณภาพ หมายถึง การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามความต้องการ หรือสอดคล้องกับข้อกำหนด ในการทำงาน ที่จะนำมาซึ่งความพึงพอใจแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

6.1.2 ต้นทุนทรัพยากร หมายถึง ปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือค่าใช้จ่าย ที่ต้องใช้ในการดำเนินงานจัดบริการและหรือประกอบกิจการซึ่งอาจเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคลากร ค่าแรง ค่าวัสดุ หรือค่าลงทุน ต้นทุนอาจเกิดขึ้นภายในหน่วยงานที่ดำเนินงานนั้น โดยตรง หรือส่งผ่านมาจากหน่วยงานอื่นโดยทางอ้อม

6.1.3 มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง เกณฑ์ที่กำหนดใช้เป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปจะมีการนำข้อมูลจากการวิเคราะห์งานมาใช้เป็นเกณฑ์ สำหรับกำหนดแนวทางในการทำงาน แต่ละประเภทให้เป็นที่ไปตามที่ได้กำหนดไว้ โดยบุคลากรจะทราบถึงความต้องการขององค์กรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างสอดคล้องกัน

6.1.4 เวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน หมายถึง การบริหารเวลาโดยมีการจัดสรรเวลา ซึ่งพิจารณาจากเวลา 24 ชั่วโมง ในสัดส่วนที่เหมาะสม ใช้เวลาคุ่มค่า การทำงานสอดคล้องตามแผนที่วางไว้ หรือทำให้เสร็จในเวลาที่กำหนด อย่างถูกต้อง แม่นยำ

6.1.5 นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีการนำเอาสิ่งใหม่ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของความคิด หรือวิธีปฏิบัติงาน รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์หรือความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือการให้บริการหรือเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นและทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

6.1.6 การตอบสนองความต้องการของลูกค้า หมายถึง สมาชิกสหกรณ์ หรือผู้มารับบริการได้รับการบริการจากบุคลากรที่สุภาพ มีมารยาท มีน้ำใจ เอื้ออาทร รวมทั้งการให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของสหกรณ์ มีความสะดวกและง่ายในการติดต่อ ทำให้สมาชิกเกิดความประทับใจเมื่อมาใช้บริการ

6.1.7 บุคลากร หมายถึง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ผู้จัดการ คณะกรรมการสหกรณ์ และผู้ตรวจสอบกิจการ ที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ตามประเภทสหกรณ์

6.2 สหกรณ์ หมายถึง สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์เครดิตยูเนียน สหกรณ์ร้านค้า ที่จดทะเบียนจัดตั้งในจังหวัดหนองคาย

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคายในครั้งนี้ มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับดังนี้

7.1 เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย

7.2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์สำนักงานสหกรณ์จังหวัดหนองคายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

7.3 เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้วิจัยท่านอื่นได้ทำการศึกษาต่อในประเด็นอื่นๆที่ยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผู้วิจัยทำ คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย โดยแบ่งออกเป็นหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. ข้อมูลการบริหารจัดการสหกรณ์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพราะ การปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพ ไม่ได้ ถ้าการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ก็หมายความว่า การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ แต่ในขณะเดียวกัน การปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพก็ไม่จำเป็นว่าการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป เพราะว่าความหมาย โดยตรงของประสิทธิภาพนั้นมีผู้กล่าวไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้

ทิพาวดี เหมสุวรรณ (2556: 2) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพคือ ผลผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ ๑) ประสิทธิภาพ ในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง ใช้เทคนิคที่ สะดวกขึ้น ๒) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อ องค์กร ทันท่วง และผู้ปฏิบัติมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน ให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับ บริการทุกคน

วิทยา ด้านธำรงกุล (2555: 27) ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงวัดออกมาในรูปแบบของ ต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไป เมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลา ที่ใช้และอัตราผลตอบแทนจากการลงทุน

ตุลา มหาพสุชานนท์ (2554: 49) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่นำเข้าไป (Input) กับผลที่ได้รับ (Output) กล่าวอีกนัยหนึ่งคือความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่นำเข้าไปกับผลผลิตที่ได้ออกมา ถ้าผลผลิตที่ผลิตออกมาได้มากกว่าทรัพยากร ได้แก่ คน,เงิน,วัสดุ สิ่งของเครื่องใช้เครื่องมือต่างๆ และวิธีการผลิตที่นำเข้ามาหมายความว่าองค์กรได้เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานขึ้นแล้ว (พิจารณาในแง่ของผลผลิตที่ได้รับ) ในขณะเดียวกัน ถ้าผลผลิตที่ได้รับออกมา ใช้ทรัพยากรที่น้อยหรือประหยัดที่สุด (พิจารณาในแง่ของกระบวนการหรือวิธีการผลิต) ก็หมายความว่าองค์กรได้เพิ่มประสิทธิภาพขึ้นเช่นกัน ดังนั้น จึงกล่าวสรุปได้ว่าการจัดการจะเกี่ยวพันกับการค้นหาวิธีการ ใช้ต้นทุนทางด้านทรัพยากรน้อยที่สุด (Management is concerned with minimizing resource costs) หรือการทำสิ่งต่างๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม (doing things right) (Robbin และ Coulter, 1999: 9) เมื่อนำมารวมกันเข้ากับความพึงพอใจ (Satisfaction) ของลูกค้าย่อมหมายถึงคุณภาพในตัวผลิตภัณฑ์ ที่มีโอกาสซื้อซ้ำหรือบอกต่อลูกค้าว่าเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ดังนั้นวิธีการหาประสิทธิภาพจึงเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$E = (O-I) + S \text{ เมื่อ}$$

E = ประสิทธิภาพ (Efficiency)

O = ผลผลิตที่ได้รับ (Output)

I = ทรัพยากรที่นำเข้าไป (Input)

S = ความพึงพอใจ (Satisfaction)

พรธณี สวานเพลง (2552: 17) ให้ความหมายประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือใช้วิธีการ (Mean) ให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือประสิทธิผลหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2552: 254) ให้ความหมายประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด ประสิทธิภาพวัดจากอัตราส่วนระหว่าง ปัจจัยนำเข้า (Input) และผลลัพธ์ที่ออกมา (Output) ประสิทธิภาพจะคำนึงถึงต้นทุนทรัพยากรต่ำสุด โดยเป็นการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ถูกต้อง (Doing thing right) โดยคำนึงถึงวิธีการใช้ (Means) ใช้ทรัพยากรให้เกิดความประหยัดหรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

วิภาดา คุปตานนท์ (2551: 12) ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การใช้ทรัพยากรเพื่อการผลิตอย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดการประหยัด และผลผลิตที่มีคุณภาพจำกัด ไม่ว่าจะเป็นคน เงิน และอุปกรณ์ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรเหล่านี้ ดังนั้นจึงต้องใช้ต้นทุนทรัพยากรต่ำสุด จะเห็นว่าประสิทธิภาพจะเกี่ยวข้องกับการทำให้ถูกต้อง (Doing things right) ซึ่งหมายความว่าไม่สิ้นเปลืองทรัพยากร

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การทำงานของแต่ละบุคคลที่ใช้ความสามารถตามความถนัดและความพร้อม เพื่อปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ถูกต้อง รวดเร็วเสร็จทันเวลา ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด และมีคุณภาพ

ชนินทร์ ชุณหพันธรัภย์ (2553: 21-27) ได้กล่าวถึง แนวคิดการจัดการเชิงประวัติศาสตร์ หรือแนวทางในอดีตไว้ ดังนี้

แนวคิดแบบดั้งเดิม จะเน้นถึงความสำคัญในการหาวิธีการจัดการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

การจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) แนวคิดการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์นี้ เริ่มมาจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานในช่วงศตวรรษที่ 20 ทำให้ผู้จัดการต้องสร้างแรงกดดันพนักงานในการผลิต แนวคิดแบบนี้จะเน้นการศึกษาทางวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงานแต่ละคน ซึ่งผู้ริเริ่มแนวคิดนี้ คือ

แนวคิดของเฟรดเดอริก ดับเบิลยู เทย์เลอร์ (Frederick W. Taylor) ค.ศ. 1865-1915 Taylor เป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็น บิดาแห่งการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ โดยที่ Taylor กล่าวว่า “เป้าหมายหลักของการจัดการ คือการบรรลุผลสำเร็จสูงสุดขององค์กรควบคู่กับความเจริญรุ่งเรืองสูงสุดให้กับพนักงานด้วย” Taylor เชื่อว่าการทำงานให้เต็มประสิทธิภาพของพนักงานนั้นสามารถทำได้โดยการประยุกต์ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ ดังต่อไปนี้

- 1) ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ในการประเมินผลงานแต่ละส่วน ไม่ว่าจะเป็วิธีการเคลื่อนไหว หรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุด (The one best way)
- 2) การเลือกพนักงานที่มีความสามารถให้ตรงกับงานอย่างรอบคอบ
- 3) มีการฝึกอบรม และให้ผลตอบแทนการทำงานด้วยวิธีที่เหมาะสม
- 4) ให้การสนับสนุนพนักงานด้วยการใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ในการหาวิธีการปฏิบัติงานอย่างง่ายสำหรับพนักงาน

Taylor ได้ศึกษาเวลาและการเคลื่อนไหวของพนักงาน (Time and Motion Study) ที่ทำงานในแผนกต่างๆ ของบริษัทผลิตเหล็กแห่งหนึ่ง แล้วเขาได้แนะนำให้พนักงานแต่ละคนใช้วิธีการทำงานของเพื่อนร่วมงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด และลดงานที่ไม่มีความจำเป็นลงให้เหลือเพียงแต่งานหลัก เพื่อให้พนักงานเคลื่อนไหวมากเกินไป นอกจากนี้เขายังแนะนำให้นายจ้างจัดระบบการจ้างงานใหม่ โดยมีการจ่ายค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีผลงานในระดับที่ดีเยี่ยมได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าพนักงานที่มีผลงานที่ต่ำกว่า เป็นการให้ค่าตอบแทนตามความสามารถในการทำงานเพื่อเป็นการจูงใจ ซึ่งแนวคิดนี้ยังคงใช้กันอยู่ในองค์กรปัจจุบัน

แนวคิดของแฮร์ริงตัน อีเมอร์สัน (Harrington Emerson) ค.ศ. 1853-1931 Emerson เป็นวิศวกรที่ปรึกษา ผู้ได้รับการกล่าวถึงว่าเป็นวิศวกรที่มีประสิทธิภาพเป็นพิเศษที่ช่วยรักษาทรัพยากรขององค์กร และกำจัดความสูญเสียนในการทำงาน โดยที่เขาได้เน้นหลักการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) และหลักการจัดการอย่างเป็นระบบ (Systematic Management) Emerson ได้กำหนดหลักการของประสิทธิภาพ (Principles of Efficiency) ที่ผู้จัดการควรนำไปปฏิบัติ 12 ประการ ดังนี้

- 1) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน
- 2) การใช้สามัญสำนึกในการบริหารงาน
- 3) การร่วมปรึกษารื้อกับผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 4) การมีวินัยในการปฏิบัติงาน
- 5) การให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
- 6) การบันทึกข้อมูลการทำงาน
- 7) การวางแผนในแต่ละหน้าที่อย่างเป็นวิทยาศาสตร์ เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานได้

อย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมาย

- 8) การกำหนดวิธีปฏิบัติในการทำงานที่เป็นมาตรฐาน และกำหนดเวลาในการทำงาน
- 9) การกำหนดสภาพการทำงานที่เป็นมาตรฐาน
- 10) การกำหนดมาตรฐานการดำเนินการผลิต
- 11) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
- 12) การให้รางวัลแก่คนงานที่ทำงานดีเด่น

จากแนวคิดการจัดการเชิงประวัติศาสตร์ ดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แต่ละแนวคิดจะให้ความสำคัญในการหาวิธีการจัดการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งจะช่วยในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ คือ ระหว่างผู้จัดการสหกรณ์กับบุคลากรของสหกรณ์ ซึ่งผู้บริหารต้องเน้นหลักการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หลักการจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ดิซิมอล และคณะ (Desimone and others, 2002: 60-65) อ้างถึงใน ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2553: (23-25)) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามตัวแบบของ McKinsey 7 ประการ มีดังนี้

1. บุคลากรขององค์กร (Staff) บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คำว่า “บุคลากร” ในที่นี้หมายความรวมถึงผู้บริหาร และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยจะแยกกล่าวในส่วนที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายประการ ดังนี้

1.1 การให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าการพัฒนาทุกคนมีส่วนร่วมและมีส่วนสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากบุคลากรต้องการให้ผู้บริหารองค์กรดูแลและให้ความเอาใจใส่บุคลากรขององค์กรอย่างทั่วถึง ต้องการให้ผู้บริหารขององค์กรได้รับทราบความเป็นอยู่ และจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยจัดหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารงานทุกระดับขององค์กร เพื่อให้ผู้บริหารงานทุกระดับขององค์กร รู้จักการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากร เพื่อให้มีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารขององค์กร โดยการสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้บริหารขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การสนับสนุนการจัดให้มีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร ย่อมทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและให้ความร่วมมือสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ตลอดไป

1.3 สุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรย่อมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมการพัฒนาให้พนักงานมีความสุขที่ดีและมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ย่อมมีส่วนสำคัญช่วยให้บุคลากรได้รับประโยชน์โดยตรง และองค์กรก็ย่อมได้รับผลประโยชน์และผลกำไรจากการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามไปด้วยเช่นกัน

1.4 ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้เชี่ยวชาญจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นพื้นฐาน สามารถชี้แนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารขององค์กรได้ รวมทั้ง สามารถกำหนดขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนสามารถนำหลักวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาประยุกต์ใช้ สำหรับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ให้เหมาะสมกับองค์การมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ทำให้บุคลากรขององค์การมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น โดยสามารถเรียนรู้และปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

1.5 การเสนอความเห็นอย่างจริงใจจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์การ การได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือ โดยการแสดงความคิดเห็นจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์การอย่างจริงใจ ย่อมมีอิทธิพลต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการสำหรับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการสำหรับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างแท้จริง

2. โครงสร้างขององค์การ (Structure) โครงสร้างขององค์การที่มีการขยายตัวมากขึ้น มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้องค์การมีโครงสร้างการจัดองค์การที่มีความซับซ้อนมากขึ้น โดยจะพบว่าในองค์การที่มีขนาดใหญ่และมีการขยายงานมากขึ้นมักจะมีจำนวนฝ่าย แผนกงาน บุคลากร และผลิตภัณฑ์ใหม่ ตลอดจนมีปริมาณการขายสินค้าที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีปริมาณงานและเกิดงานใหม่ ๆ มากขึ้น ซึ่งองค์การต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางด้านวิชาการเฉพาะด้าน ไม่ว่าจะเป็นการผลิต การบริหาร การตลาด การบริหาร หรืออื่น ๆ และสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรก็มีความจำเป็นที่บุคลากรจะต้องมีความสัมพันธ์กันภายในองค์การให้มากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในระหว่างบุคลากรทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารงานและผู้ปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความจำเป็นเพื่อต้องการให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยประสานงานและร่วมมือกันเป็นอย่างดี ตลอดจนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยส่วนรวมได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามองค์การสมัยใหม่มีแนวโน้มปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์การจากองค์การแบบสูง (Tall Organization) ไปสู่องค์การแนวราบ (Flat Organization) มากขึ้น และมีการลดขนาดองค์การให้เล็กลง (Downsizing) โดยองค์การที่มีขนาดเล็กอาจเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ และมีสมรรถนะการดำเนินงานสูงขึ้น

3. กลยุทธ์ขององค์การ (Strategy) ในยุคปัจจุบันองค์การสมัยใหม่มีการบริหารเชิงกลยุทธ์มากขึ้น โดยองค์การนำโดยผู้บริหารองค์การวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง และแม่นยำมากยิ่งขึ้น กลยุทธ์ขององค์การทางธุรกิจมักจะมุ่งการตอบสนองความต้องการของลูกค้า และมุ่งความสามารถในการแข่งขันเป็นหลัก เพื่อสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพ องค์การมักจะปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์การทำให้การใช้และจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ ต้องปรับเปลี่ยนไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้น กลยุทธ์ขององค์การนับว่าเป็นปัจจัยภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประการหนึ่งด้วย

4. ระบบ (Systems) ในการจัดการสมัยใหม่ องค์กรที่บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น องค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และให้สอดคล้องกับภาวะการณ์ในปัจจุบัน โดยการปรับเปลี่ยนระบบการบริหาร และจัดการองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีทำงานที่ง่ายขึ้น และมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ระบบการบริหารและจัดการองค์กรจึงเป็นปัจจัยภายใน ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยประการหนึ่ง

5. ทักษะ (Skill) ในยุคปัจจุบันองค์กรทุกองค์กรมุ่งเน้นการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถสูงเข้ามาปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่ ดังนั้น ในอนาคตองค์กรพยายามที่จะแสวงหาบุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติงานได้หลายด้าน เช่น มีความสามารถทางด้านภาษาต่างประเทศหลายภาษา มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ มีความสามารถในการสื่อสารและประสานงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ให้มากยิ่งขึ้น ดังนั้น การมีทักษะของบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องการ เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

6. ค่านิยมร่วม (Shared Value) องค์กรหลายแห่งในยุคปัจจุบันมุ่งปลูกจิตสำนึกและสร้างค่านิยมให้บุคลากรขององค์กร มีทัศนคติและความเชื่อมั่นในการสร้างสรรค์ผลงานและปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยทั่วไปค่านิยมร่วมของบุคลากรที่ผู้บริหารองค์กรมุ่งมั่นให้มีขึ้นในองค์กร ได้แก่ การผลิตและบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น

7. ลีลาการบริหาร (Style) โดยทั่วไปองค์กรที่มุ่งสู่การบริหารที่เป็นเลิศมักจะมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นสำคัญ ดังนั้นองค์กรจึงมุ่งการบริหารแบบประชาธิปไตยมากขึ้น โดยต้องได้รับความร่วมมือและให้บุคลากรรับผิดชอบในงานตามหน้าที่ เปิดโอกาส และส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และกระจายหรือมอบอำนาจให้บุคลากรหรือผู้บริหารระดับรอง ๆ ซึ่งสิ่งนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากการกระจายอำนาจของผู้บริหาร ต้องมีความพร้อมที่จะรับงานและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องเตรียมตัวให้มีความพร้อม โดยต้องผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามวิธีที่เหมาะสม ดังนั้น ลีลาการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรเพื่อการบริหารแบบประชาธิปไตย และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยต้องผ่านวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิธีต่าง ๆ เป็นอย่างดี จึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อีกปัจจัยหนึ่งด้วยเช่นกัน

ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow จุ่มพล หนีนิพานิช (2554: (53-55)) กล่าวว่าไว้ว่าทฤษฎีความพึงพอใจ ให้ความสำคัญกับความต้องการของมนุษย์ว่ามีความแตกต่างกัน มีสมมติฐานเบื้องต้นอยู่ 4 สมมติฐานด้วยกัน คือ

1. เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองหรือได้รับการทำให้พอใจแล้ว ความต้องการนั้นจะไม่ใช่ตัวกระตุ้นหรือตัวแรงจูงใจต่อไป แต่จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปอีก
2. โครงสร้างหรือข่ายของความต้องการ สำหรับคนส่วนใหญ่ ยุ่งยากสลับซับซ้อน และมีเป็นจำนวนมากมายที่ไปมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคน
3. โดยทั่วไป ความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะไม่เกิดขึ้น หากความต้องการในระดับต่ำกว่ายังไม่ได้รับการตอบสนองหรือยังไม่ได้รับการทำให้เกิดความพอใจ
4. มีวิธีต่าง ๆ มากมายที่จะทำให้ความต้องการในระดับที่สูงกว่า ได้รับการตอบสนองมากกว่าความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า

ความต้องการขั้นตอนแรกหรือขั้นตอนพื้นฐานความต้องการในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนของความ ต้องการทางกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางกายเป็นความต้องการพื้นฐานหรือเป็น ความต้องการขั้นแรกของบุคคลแต่ละคน ตัวอย่างของความ ต้องการในขั้นนี้ ได้แก่ อาหาร ยา เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่มและที่อยู่อาศัย ความต้องการในสิ่งเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นแก่ร่างกาย โดยทั่วไป บุคคลแต่ละคนจะใช้เวลาส่วนใหญ่ไปในการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ จนกระทั่งเกิดความพอใจ จึงจะแสวงหาความต้องการในขั้นหรือในลำดับต่อไป เช่น ถ้าบุคคลยังมีความหิวหรือยังไม่มีที่อยู่อาศัย ก็จะไม่สนใจความต้องการในลำดับขั้นที่สูงกว่า แต่ถ้าเมื่อใดความหิวหรือปัญหาที่อยู่อาศัยได้รับการ ตอบสนองหรือทำให้ได้รับความพอใจ บุคคลจึงจะมีความต้องการในขั้นที่สูงกว่าในแง่ของการบริหาร ลูกจ้างคนงานที่ได้รับแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นจากความต้องการอันนี้จะเกิดความกังวลจิตใจว่าวุ่น ถ้าผู้บริหารรู้และเข้าใจสามารถใช้ความต้องการดังกล่าวเป็นตัวกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานหรือทำให้ ผู้ร่วมงานตั้งใจทำงานได้

ความต้องการขั้นที่สองคือความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security Needs) ความต้องการทางด้านนี้ ได้รวมเอาความต้องการทางด้านความปลอดภัย ความมั่นคง และการปราศจาก ความเจ็บปวด ขู่เข็ญ คุกคาม หรือความเจ็บไข้ได้ป่วยเข้าไว้ด้วย ความต้องการด้านนี้เหมือนกับกรณีของ ความต้องการทางกายกล่าว คือ เมื่อความต้องการในเรื่องนี้ยังไม่ได้รับการตอบสนอง หรือยังไม่ได้ทำให้ ได้รับความพึงพอใจ พวกเขาจะมีความกังวลหมกมุ่น อยู่กับความต้องการเหล่านี้ เมื่อเป็น เช่นนี้ งานใดๆ ก็ตามที่สนับสนุนส่งเสริม ความมั่นคงปลอดภัยและปกป้องคุ้มครองในระยะยาว งานนั้นจะได้รับการยกย่องหรือพิจารณาว่ามีคุณค่า โดยทั่วไปความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการที่สำคัญ สำหรับลูกจ้างคนงาน ผู้บริหารที่มุ่งเน้นความต้องการนี้ ในการบริหารมักจะมีภาระเน้นเรื่องของกฎ และ

ระเบียบต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จะให้ความสำคัญกับผลประโยชน์พิเศษ ที่ให้กับลูกจ้างคนงานนอกจากค่าจ้าง รวมทั้งจะให้ความสำคัญกับการปกป้องคุ้มครองลูกจ้างคนงาน ในเรื่องของการที่จะนำเอาเครื่องจักรมาใช้แทนคนในการอุตสาหกรรม ถ้าผู้บริหารคนใดทำเช่นนั้น ได้โดยทั่วไปจะทำให้ ลูกจ้างคนงานตั้งใจทำงานเหมือนกับเป็นข้าราชการที่ดี (Good bureaucrats)

ความต้องการขั้นที่สามคือความต้องการทางด้านความรัก (Affiliation or Social Needs) ความต้องการทางด้านนี้ได้รวมเอาความต้องการทางด้านมิตรภาพ ความรักและการเป็นเจ้าของไว้ด้วย ในแง่ของหลักการบุคคล เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางกายและความต้องการทางด้านความ มั่นคงปลอดภัย ก็จะมีความต้องการทางด้านความรักเกิดขึ้นตามมา โดยทั่วไปถ้าความต้องการนี้ไม่ได้รับ การตอบสนอง มักจะมีผลกระทบต่อจิตใจของบุคคล ดังนั้นในแง่ของการบริหาร ถ้าความต้องการนี้ ได้รับการยอมรับว่าเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวจูงใจเบื้องต้น จะทำให้บุคคลเห็นคุณค่าของงาน ในแง่ ของการเปิดโอกาสสำหรับการแสวงหาและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันที่อบอุ่น รวมทั้งการ ประสานสามัคคีรักใคร่ปรองดองระหว่างกันกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ งานที่เปิดโอกาสให้มีการพบปะ สังสรรค์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงานมักจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นงานที่มีคุณค่า ผู้บริหารที่เข้าใจ ผู้ร่วมงานว่าพยายามดิ้นรนเพื่อให้ความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองจะต้องมีการจัดกิจกรรมพิเศษ ให้เกิดขึ้นกับกลุ่มผู้ร่วมงาน เช่น การแข่งขันกีฬา ไปเที่ยวปิกนิก สังสรรค์ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อ ผลประโยชน์ที่ผู้บริหารจะได้รับอันเนื่องจากการจัดกิจกรรมดังกล่าวที่ตามมาก็คือ ความจงรักภักดี ที่บุคคลจะมีต่อหน่วยงานหรือองค์กร

ความต้องการขั้นที่สี่ทางด้านการมีชื่อเสียง (Esteem or Recognition Needs) โดยทั่วไป ความต้องการนี้ได้รวมเอาความรู้สึกส่วนตัวในความสำเร็จและการตระหนักหรือการได้รับการยอมรับ นับถือจากบุคคลอื่น ในแง่ของหลักการ บุคคลที่ต้องการให้บุคคลคนอื่นยอมรับในความสามารถของ พวกตนมักจะให้ความสนใจเกี่ยวกับความสำเร็จ ชื่อเสียง ความมีเกียรติ โอกาสต่าง ๆ ที่จะทำให้พวกตน ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนบุคคลที่มีความต้องการในเรื่องความเป็นเลิศ ความเชี่ยวชาญในการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งการมีความต้องการในเรื่องทักษะหรือความชำนาญและความต้องการในเรื่องความ เป็นอิสระ โดยทั่วไปความต้องการเหล่านี้ถือเป็นความรู้สึกส่วนตัวหรือความรู้สึกภายในของบุคคล ที่จะ เป็นเครื่องชี้หรือวัดการมีชื่อเสียงของบุคคลได้ เช่นเดียวกับความต้องการในเรื่องการได้รับการ ยอมรับนับถือ ความมีเกียรติ การมีความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น การได้รับการสนับสนุนส่งเสริม การได้รับ การยอมรับจากคนอื่น ถือเป็นเครื่องชี้หรือวัดภายนอก ว่าสถานภาพของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้บรรลุผลของการมีชื่อเสียง โดยทั่วไปบุคคลใดที่ประสบความสำเร็จในความต้องการนี้ จะมีความรู้ดี ว่าตนมีคุณค่า มีความสามารถพอเพียงและจะมีความเชื่อมั่นในตนเอง ในขณะที่เดียวกัน ถ้าบุคคล ไม่สามารถทำให้ความต้องการนี้บรรลุผลตามที่ตนมุ่งหวัง ก็จะมีความรู้สึกท้อแท้ใจ

ดังนั้น ในแง่ของการบริหาร ผู้บริหารที่เห็นความสำคัญของความต้องการทางด้านนี้ จะต้องพยายามกระตุ้นหรือจูงใจให้ลูกจ้างคนงาน ใช้ความพยายามในการเอาชนะงานที่มีความยาก เพราะถ้าคนงานทำได้สำเร็จจะทำให้มีความรู้สึกที่ว่า พวกตนมีคุณค่าขณะเดียวกันจะทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้น

ความต้องการขั้นสุดท้ายคือความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการนี้เป็นความต้องการขั้นสุดยอดของบุคคล หลังจากความต้องการขั้นต่าง ๆ ได้รับการตอบสนองมาแล้ว โดยทั่วไปบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่บรรลุความต้องการในขั้นนี้ จะมีความรู้สึกยอมรับตัวเองจะมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและจะมีความรู้สึกที่ว่า ตัวเองมีความไม่ลำเอียงเพิ่มขึ้น ขณะเดียวกันจะมีความปรารถนาในเรื่องความสันโดษ จากการการศึกษาทฤษฎีของ Maslow สามารถนำไปช่วยในการบริหารจัดการโดยให้ผู้จัดการสหกรณ์ทราบว่าบุคลากรสหกรณ์ไม่ได้ต้องการค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่ต้องเข้าใจว่าบุคลากรสหกรณ์มีความต้องการอะไร และต้องหาทางตอบสนองความต้องการเมื่อบุคลากรสหกรณ์ตั้งใจทำงานจนสำเร็จ

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) (วรารัตน์ เขียวไพรี, 2550 : (159-160)) กล่าวว่าไว้ว่า ทฤษฎีความเสมอภาค ของสเตซี เจ. อัดัมส์ (Stacy J. Adams) ทฤษฎีนี้มีจุดมุ่งหมายจูงใจบุคคลให้แสวงหา ความเสมอภาคทางสังคม ในเรื่องของรางวัลที่เหมาะสมและเท่าเทียมกันจากการปฏิบัติงานของเขา โดยการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าที่ให้ในงานกับผลลัพธ์ที่ได้รับ ปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ทักษะ ความพยายามและความสามารถ เป็นต้น ส่วนผลลัพธ์ที่ได้รับ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน ผลตอบแทน การยอมรับผลประโยชน์ การเลื่อนขั้น เป็นต้น การเปรียบเทียบอัตราส่วนนี้ยังสามารถเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในกลุ่มงานเดียวกัน หรือการเฉลี่ยของกลุ่ม ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นเมื่ออัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ของบุคคลหนึ่งเท่ากับอีกบุคคลหนึ่งและหากไม่เท่ากันจะเกิดความไม่เสมอภาคกัน

จากทฤษฎีความเสมอภาคของสเตซี เจ. อัดัมส์ ดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าทฤษฎีความเสมอภาค ผู้บริหารอาจประยุกต์ใช้ทฤษฎีความเสมอภาคเพื่อป้องกันปัญหาความไม่เสมอภาค หรือในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เช่น การขึ้นเงินเดือน การลงโทษทางวินัย การจัดสรรงานให้แก่บุคลากร เป็นต้น

3. ข้อมูลการบริหารจัดการสหกรณ์

โครงสร้างการบริหารงานสหกรณ์ กลุ่มเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2550: (2-3)) มีองค์ประกอบดังนี้

สหกรณ์ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประชาธิปไตย สมาชิกทุกคนเป็นเจ้าของสหกรณ์ แต่ทุกคนไม่สามารถร่วมบริหารกิจการของสหกรณ์ได้ และต้องมีการเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินการเป็นผู้บริหารงานแทน ซึ่งตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542 กำหนดให้มีคณะกรรมการดำเนินการไม่เกิน 15 คน มีหน้าที่ เป็นผู้ดำเนินการและเป็นผู้แทนสหกรณ์ในกิจการ เพื่อให้กิจการสหกรณ์ดำเนินการ และให้บริการแก่สมาชิกอย่างทั่วถึง คณะกรรมการดำเนินการควรจัดจ้าง ผู้จัดการที่มีความรู้ความสามารถมาดำเนินธุรกิจแทน และผู้จัดการอาจจะจัดจ้างเจ้าหน้าที่ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการ เพื่อช่วยกิจการสหกรณ์ด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงปริมาณธุรกิจและการประหยัด การบริหารงานภายในของสหกรณ์มีบุคคลฝ่ายต่าง ๆ เกี่ยวข้องและรับผิดชอบงานตามรูปแบบที่ปฏิบัติกันอยู่โดยทั่ว ๆ ไป 4 ฝ่าย ได้แก่ สมาชิก คณะกรรมการดำเนินการ เจ้าหน้าที่ และผู้ตรวจสอบกิจการ ซึ่งแต่ละฝ่ายแบ่งภาระรับผิดชอบ และขณะเดียวกันก็มีความสัมพันธ์ต่อกันดังนี้

1. สมาชิกใช้อำนาจสูงสุดในการควบคุมการดำเนินงานของสหกรณ์โดยผ่านที่ประชุมใหญ่ และมอบหมายอำนาจในการบริหารงานของสหกรณ์ให้แก่คณะกรรมการดำเนินงานซึ่งได้รับเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่ สมาชิกมีหน้าที่ต้องเข้าประชุมตามที่สหกรณ์กำหนด มีส่วนร่วมในธุรกิจ และตรวจสอบการดำเนินงานสหกรณ์

2. คณะกรรมการดำเนินการ รับการเลือกตั้งจากสมาชิกให้เป็นผู้บริหารงานของสหกรณ์ตามความต้องการของสมาชิก และนโยบายที่ได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกในที่ประชุมใหญ่ มีหน้าที่ประชุมคณะกรรมการประจำเดือน ควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

3. ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ได้รับการจัดจ้างจากคณะกรรมการดำเนินการ ให้ปฏิบัติงาน ดำเนินธุรกิจประจำวันของสหกรณ์ บริการสมาชิกอย่างสอดคล้องกับนโยบายของสหกรณ์ โดยได้รับผลตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่นั้น

4. ผู้ตรวจสอบกิจการ ได้รับการเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่ของสมาชิกให้เป็นผู้ตรวจสอบกิจการด้านการเงิน การบัญชี ตลอดจนการดำเนินงานประเภทต่าง ๆ ของสหกรณ์เพื่อรายงานผลการตรวจสอบรวมทั้งข้อเสนอแนะต่อที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการและที่ประชุมใหญ่

3.1 การดำเนินงานสหกรณ์

สหกรณ์ดำเนินกิจการภายใต้กรอบกฎหมาย แต่ต้องไม่ขัดกับข้อบังคับสหกรณ์และพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542 ซึ่งกำหนดให้สหกรณ์มีอำนาจทำการตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) ดำเนินธุรกิจการผลิต การค้า การบริการ และอุตสาหกรรม
- 2) รับฝากเงินประเภทออมทรัพย์ หรือประเภทประจำจากสมาชิก หรือสหกรณ์อื่นได้ตามที่ระเบียบสหกรณ์กำหนด
- 3) จัดให้ได้มาหรือจำหน่ายไป ซึ่งกรรมสิทธิ์หรือทรัพย์สินในทรัพย์สินโดยหลักแห่งนิติกรรม และสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
- 4) ให้อู่ ให้เช่า ให้เช่าซื้อ รับจ้าง หรือรับจํา นำ ซึ่งทรัพย์สินแก่สมาชิก หรือของสมาชิก
- 5) ให้สหกรณ์อื่นกู้ยืมเงินได้ตามระเบียบของสหกรณ์ที่กำหนด
- 6) ให้สวัสดิการหรือการสงเคราะห์แก่สมาชิกและครอบครัว
- 7) ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแก่สมาชิก
- 8) ขอรับความช่วยเหลือทางวิชาการจากทางราชการ หน่วยงานของต่างประเทศ หรือบุคคลอื่นดำเนินการอย่างอื่นที่เกี่ยวกับหรือ เนื่องในการจัดการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสหกรณ์

3.2 หน้าที่ของสมาชิก คือ สิ่งที่สมาชิกสหกรณ์จะต้องปฏิบัติหรือกระทำตาม หากไม่ปฏิบัติตามหน้าที่แล้ว สมาชิกสหกรณ์ย่อมจะมีความผิด ซึ่งอาจจะถูกลงโทษหรือบางครั้งอาจจะทำให้สหกรณ์ไม่เจริญเท่าที่ควร หรือสมาชิกจะเสียประโยชน์ทั้งส่วนตัวและส่วนรวมด้วย หน้าที่ของสมาชิก มีดังนี้

- 1) ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และมติที่ประชุมใหญ่
- 2) เข้าร่วมประชุมทุกๆ ครั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประชุมใหญ่ของสหกรณ์ เพราะทำให้สมาชิกได้ ทราบถึงผลการดำเนินงานของสหกรณ์
- 3) มีความสามัคคีกลมเกลียว ซื่อสัตย์ และเสียสละเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม
- 4) ให้ความร่วมมือส่งเสริมกิจการสหกรณ์ โดยถือหุ้นเพิ่มขึ้น หรือฝากเงินเพิ่ม หรือใช้บริการของสหกรณ์
- 5) ควบคุมดูแลกิจการของสหกรณ์ โดยเสนอข้อคิดเห็นในที่ประชุมใหญ่ เลือกสมาชิกที่ดีและเหมาะสมเป็นกรรมการของสหกรณ์
- 6) เลือกผู้ตรวจสอบกิจการ เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานของสหกรณ์
- 7) ประพุดคิดนในทางที่ถูกที่ควร เป็นต้นว่า มีใจกว้างยอมรับวิธีการใหม่ๆ ที่จะช่วยให้สหกรณ์ก้าวหน้า

8) ทำธุรกิจกับสหกรณ์ด้วยความรักดี พยายามสนใจและใช้บริการของสหกรณ์และชักชวนคนอื่นให้เข้ามาเป็นสมาชิกสหกรณ์

3.3 การบริหารจัดการสหกรณ์ เมื่อนายทะเบียนสหกรณ์รับจดทะเบียนจัดตั้งสหกรณ์แล้ว สหกรณ์มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยสมบูรณ์ สามารถบริหารจัดการองค์กรได้ตามที่กำหนดในข้อบังคับและกฎหมาย มีคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ เป็นผู้แทน สหกรณ์ใช้อำนาจหน้าที่บริหารจัดการภายในองค์กรสหกรณ์และในกิจการอันเกี่ยวกับบุคคลภายนอก สามารถแบ่งการบริหารจัดการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

3.3.1 ระยะชั่วคราว

1) คณะผู้จัดตั้ง สหกรณ์มีอำนาจหน้าที่และสิทธิเสมือนเป็นคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์นั้น คือ เป็นผู้แทนของสหกรณ์ดำเนินการได้โดยชอบ

2) บุคคลที่มีรายชื่ออยู่ในบัญชีผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิก ได้สิทธิเป็นสมาชิกของสหกรณ์ นับแต่วันรับจดทะเบียนสหกรณ์ และได้ชำระค่าหุ้นตามจำนวนที่จะถือครบถ้วน

3) ภายใน 90 วัน นับแต่วันรับจดทะเบียนสหกรณ์ คณะผู้จัดตั้งสหกรณ์ต้องนัดสมาชิกประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ตามที่กำหนดในข้อบังคับสหกรณ์ และคณะผู้จัดตั้งสหกรณ์ต้องมอบหมายการทำงานให้กับคณะกรรมการ ดำเนินการสหกรณ์

3.3.2 ระยะถาวร

1) หลังจากคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ได้รับมอบหมายการดำเนินงานจากคณะผู้จัดตั้งสหกรณ์แล้ว สหกรณ์ดำเนินการอย่างถาวร จนกว่าจะเลิกสหกรณ์

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติยา จิตคุณรัตน์ (2556) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อแผนกวางแผนผลิตบริษัทชั้น ไลน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด คิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อแผนกวางแผนผลิต บริษัทชั้น ไลน์อินเทอร์เน็ต จำกัด เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตบริษัทชั้น ไลน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา หน่วยงาน ตำแหน่งงานและอายุงาน กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว F-test (One -Way ANOVA) และการ

ตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ LSD แล้วเสนอผลการศึกษา ด้วยการบรรยายเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทชั้นนำอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตรบริษัท ชั้นอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็ว การปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องของการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จตรงเวลา ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบพบว่า พนักงานที่มีเพศและอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ การศึกษา หน่วยงานและตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์ ศึกษาหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ และศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะการปฏิบัติงาน ของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์ โดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานจำนวน 218 คน และสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 3 คน พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ควรมีการมอบอำนาจการตัดสินใจ ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และวิเคราะห์สาเหตุและกำหนดวิธีการ แก้ไขปัญหาเรื่องความผิดพลาดในการทำงานอย่างเป็นระบบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน ให้มีความชัดเจนและถ่ายทอดเป้าหมายนั้น ไปยังพนักงานทุกคนอย่างเหมาะสม และมีปรับปรุงวิธีการทำงานให้พนักงาน ในแต่ละตำแหน่งสามารถทำงานทดแทนกันได้ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมพบปัญหาอุปสรรค 4 ด้าน ได้แก่ (1) การให้บริการของพนักงานต่อความต้องการของลูกค้า (2) ตำแหน่งความรับผิดชอบของพนักงาน (3) ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ และ (4) การรับพนักงานใหม่และนักศึกษาฝึกงาน โรงแรมแก้ไขปัญหาดังแต่ขั้นตอนการรับพนักงานใหม่ รวมถึง นักศึกษาฝึกงาน โดยเน้นการฝึกอบรมเป็นหลัก ในปี 2558 เน้นเรื่องการให้บริการ ส่วนในปี 2559 เรื่องทักษะการติดต่อสื่อสารภาษาจีน ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเรื่องความผิดพลาดในการทำงาน ควบคู่ไปกับการมีนโยบายการฝึกอบรม ที่เน้นให้พนักงานมีทักษะความสามารถในการทำงานในสายงานที่มีความใกล้เคียงกัน สามารถทำงานทดแทนตำแหน่งกันได้ และควรมีการปรับเปลี่ยนการบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมสอดคล้อง กับความต้องการของลูกค้าส่วนใหญ่ที่เป็นชาวจีนให้มากขึ้น หัวหน้าแผนกควรกำกับดูแลเอาใจใส่ ลูกน้องในการทำงานอย่างใกล้ชิดเพื่อลดความผิดพลาดในการทำงาน และให้การสนับสนุนพนักงาน ในการฝึกทักษะหรือทดลองได้ทำงานในตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกันให้มากขึ้น ส่วน พนักงาน

ควรตระหนักและมีความระมัดระวังในการทำงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องให้บริการแก่ลูกค้า โดยตรง ให้มากขึ้น และควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้วัฒนธรรมประเพณีของชาวจีนให้มากขึ้นด้วย

สมยศ แยมเพื่อน (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และความความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชีย นามริน เซอร์วิสเซ่ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท เอเชีย นามริน เซอร์วิสเซ่ จำกัด (มหาชน) จำนวน 250 คน และผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้น จำแนกเป็นพนักงานปฏิบัติการ 8 แผนก ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในกาวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานปฏิบัติการของบริษัท เอเชีย นามริน เซอร์วิสเซ่ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานกับ ผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มีระดับความโดยรวมอยู่ในระดับดี 3. ความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีระดับความพึงพอใจมาก 4. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการอยู่ในระดับดี ผลการทดสอบสมมติฐานพนักงานที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานและ ด้านคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มยุรี นาคนาวา (2557) ได้การศึกษา การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอสทูอาร์ คอนซัลติ้ง จำกัด วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส ทูอาร์ คอนซัลติ้ง จำกัด และเพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เอสทูอาร์ คอนซัลติ้ง จำกัด โดยเก็บข้อมูลพนักงานบริษัทเอสทูอาร์คอนซัลติ้ง จำกัด จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ T-TestและOne Way Anova ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-30 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาตรี ตำแหน่งงานวิศวกรขนส่งอาวุโส มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-50,000 บาท และมีประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไป ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอสทูอาร์ คอนซัลติ้ง จำกัด คือพนักงานได้รับข้อมูลการสื่อสารถึงวัตถุประสงค์ในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนา

ศักยภาพของตนเอง โดยการเรียนรู้ทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จึงได้รับโอกาสในการพัฒนาสายงานอาชีพ โดยมีค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยมีความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้รับการฝึกอบรม มีการปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อพัฒนาตนเองในการก้าวสู่ตำแหน่งสูงขึ้น และได้รับการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ได้รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยส่วนบุคคลอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ซูหนิง หลิน (2557) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัทชั้นนำ อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัทชั้นนำ อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ของพนักงานชาวจีนในบริษัทชั้นนำ อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานชาวจีนใน บริษัทชั้นนำ อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด เพื่อศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัทชั้นนำ อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด และเพื่อศึกษาอิทธิพลของศักยภาพการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัทชั้นนำ อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอ้างอิง ใช้การทดสอบเชิงอนุมาน วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ในสมมติฐานที่กำหนด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 254 คน ผลการศึกษาได้ ดังนี้ 1.ปัจจัยด้านศักยภาพการทำงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการศึกษาโดยภาพรวม ปัจจัยด้านศักยภาพการทำงานทั้ง 5 ด้าน คือ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ด้านมาตรฐานของงาน ที่ได้รับมอบหมาย ด้านปริมาณงานที่ทำได้สำเร็จด้านการทำงานเป็นทีม ด้าน การพัฒนาความรู้ส่งผล ในด้านประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดว่า ศักยภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ผล การศึกษาโดยภาพรวม ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 3 ด้านคือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการจัดองค์กรและ การบริหาร ส่งผลต่อปัจจัย ประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 กำหนด คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน 3.ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการศึกษา โดย ภาพรวม ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ในองค์กร ด้านความคิด

สร้างสรรค์ในองค์กร ส่งผลต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความน่าเชื่อถือในองค์กร ไม่ส่งผลต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการศึกษาข้างต้น สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3 ซึ่งกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

สาลินี ปรีชา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์ของศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล และระดับความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การวิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจจากประชากรซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานบริการ บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จำนวน 102 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 คน โดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่าง t-test F-test และเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.12 และมีอายุระหว่าง 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.63 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 87.21 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศประมาณ 5-6 ชม./สัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 53.49 ส่วนใหญ่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.95 และเคยอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศจำนวน 3-5 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 40.78 มีระดับความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่วนใหญ่ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 74.42 ประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ผลการเปรียบเทียบพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับประสิทธิผลในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความแตกต่างด้าน เพศ หน่วยงานที่สังกัด ความถี่ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ระยะเวลาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจำนวนครั้งที่เข้าอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และระดับคะแนนความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีระดับประสิทธิผลในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคายเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) ซึ่งจะใช้การวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามประกอบการศึกษา เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ได้กำหนดตามวัตถุประสงค์ และการตั้งสมมุติฐานเพื่อทดสอบ โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามหัวข้อวิธีการดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน คณะกรรมการผู้จัดการ และผู้ตรวจสอบกิจการ ของสหกรณ์ 4 ประเภทที่จดทะเบียนกับสำนักงานสหกรณ์จังหวัดหนองคาย 9 แห่ง จำนวน 222 คน จำแนกได้ ดังนี้

1. สหกรณ์การเกษตรโพธิ์ชัย จำกัด	จำนวน 24 คน
2. สหกรณ์เครดิตยูเนียนโพธิ์สว่าง จำกัด	จำนวน 28 คน
3. สหกรณ์เครดิตยูเนียนนันทบุญต่าบลพระบาทนาสิงห์ จำกัด	จำนวน 17 คน
4. สหกรณ์การเกษตรสังคม จำกัด	จำนวน 25 คน
5. สหกรณ์การเกษตรเมืองหนองคาย จำกัด	จำนวน 16 คน
6. สหกรณ์การเกษตรท่าบ่อ จำกัด	จำนวน 29 คน
7. ร้านสหกรณ์โรงพยาบาลยุพราชท่าบ่อ จำกัด	จำนวน 29 คน
8. สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขหนองคาย จำกัด	จำนวน 27 คน
9. สหกรณ์ออมทรัพย์เสมานองคาย จำกัด	จำนวน 27 คน
รวม	จำนวน 222 คน

1.2 ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน คณะกรรมการ ผู้จัดการ และผู้ตรวจสอบกิจการ ของสหกรณ์ 4 ประเภทที่จดทะเบียนกับสำนักงานสหกรณ์จังหวัดหนองคาย 9 แห่ง ผู้ศึกษาได้ใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1970) ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างดังนี้คือ

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ

n หมายถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N หมายถึงขนาดของประชากร

e หมายถึงความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 005

$$n = \frac{222}{1 + 222(0.05)^2}$$

$$n = 143$$

1.2.1 การสุ่มแบบแบ่งชั้น

1) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของประชากร ที่เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน คณะกรรมการ ผู้จัดการ และผู้ตรวจสอบกิจการ ของสหกรณ์ 4 ประเภทที่จดทะเบียนกับสำนักงานสหกรณ์จังหวัดหนองคาย 9 แห่ง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 222 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 143 คน

2) แบ่งจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 143 คน ตามสัดส่วนของบุคลากร เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างในแต่ละสหกรณ์ ซึ่งแบ่งตามสัดส่วนได้ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ที่	ชื่อสหกรณ์.....จำกัด	จำนวน (คน)	แบ่งตามสัดส่วน	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
1	สหกรณ์การเกษตร โพนพิสัย จำกัด	24	24 * 143/222	15
2	สหกรณ์เครดิตยูเนียน โพนสว่าง จำกัด	28	28 * 143/222	17
3	สหกรณ์เครดิตยูเนียนนักบุญตาสพระบาทนาสิงห์ จำกัด	17	17 * 143/222	11
4	สหกรณ์การเกษตรสังคม จำกัด	25	25 * 143/222	16
5	สหกรณ์การเกษตรเมืองหนองคาย จำกัด	16	16 * 143/222	10
6	สหกรณ์การเกษตรท่าบ่อ จำกัด	29	29 * 143/222	19

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ที่	ชื่อสหกรณ์.....จำกัด	จำนวน (คน)	แบ่งตามสัดส่วน	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
7	ร้านสหกรณ์โรงพยาบาลยุพราชท่าบ่อ จำกัด	29	29 * 143/222	19
8	สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขหนองคาย จำกัด	27	27 * 143/222	18
9	สหกรณ์ออมทรัพย์เสมาหนองคาย จำกัด	27	27 * 143/222	18
รวม		222		143

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 การสร้างเครื่องมือ

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้นำเครื่องมือที่นำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย โดยแบ่งได้เป็น 3 ส่วน ดังนี้

2.1.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบคำถามปลายปิด ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สหกรณ์ที่ตั้งกีด จำนวน 8 ข้อ เป็นแบบตรวจรายการ (Check List) เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close/Ended questions)

2.1.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย คุณภาพ ต้นทุนทรัพยากร มาตรฐานการปฏิบัติงาน เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน นวัตกรรมในการปฏิบัติงานและการตอบสนองความต้องการของสมาชิก จำนวน 43 ข้อ โดยใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale ซึ่งแบ่งคะแนนในแต่ละข้อเป็น ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นสอดคล้องด้วยหรือมีการปฏิบัติจริงตามข้อคำถามมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นสอดคล้องด้วยหรือมีการปฏิบัติจริงตามข้อคำถามมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นสอดคล้องด้วยหรือมีการปฏิบัติจริงตามข้อคำถามปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นสอดคล้องด้วยหรือมีการปฏิบัติจริงตามข้อคำถามน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นสอดคล้องด้วยหรือมีการปฏิบัติจริงตามข้อคำถามที่น้อยสุด

2.1.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นประกอบด้วย คุณภาพ ต้นทุนทรัพยากร มาตรฐานการปฏิบัติงาน เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน นวัตกรรมในการปฏิบัติงานและการตอบสนองความต้องการของสมาชิก

2.2 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

เป็นการทดสอบเพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามในการศึกษา ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 การศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจาก ตำรา เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูล และแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการศึกษาให้มีเนื้อหาที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การศึกษาที่ได้ตั้งไว้

2.2.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมตัวแปรที่จะทำการศึกษาทั้งหมดหรือไม่ เพื่อให้แบบสอบถามสามารถวัดได้ในสิ่งที่ต้องการจะวัด จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา ประเมินด้วยเทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) จำนวน 3 ท่าน ว่าข้อคำถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นนั้น วัดได้ตรงและครอบคลุมตามตัวแปรและองค์ประกอบหรือไม่ตามเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มตัวแปรที่วัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มตัวแปรที่วัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

-1 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มตัวแปรที่วัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งได้ค่า IOC เท่ากับ 0.891

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ก่อนนำไปทดลองใช้ (try - out)

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try - out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงตรงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ของครอนบร็ค (Cronbach's Coefficient of Alpha)

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในการนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม 2 ลักษณะ คือ

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสอบถามบุคลากรของแต่ละสหกรณ์ จากประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำนวน 143 ชุด ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1.1 ขออนุญาตสหกรณ์ทั้ง 9 สหกรณ์ เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของสหกรณ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.1.2 ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน คณะกรรมการผู้จัดการ และผู้ตรวจสอบกิจการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 143 คนเพื่อให้ตอบแบบสอบถาม และขอรับแบบสอบถามกลับคืนหลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์

3.1.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษานำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน 143 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

3.1.4 นำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่นเอกสารหนังสือวิชาการ ตำรา กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถามแล้ว จะนำข้อมูลที่ได้อ้างอิงแล้วนำไปนำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และ F-test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการ

วิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูล 4 ส่วน ดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามใน ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติพื้นฐานเพื่ออธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สหกรณ์ที่สังกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงหาค่าความถี่ หาค่าร้อยละ

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามใน ส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ผลกระทบของตัวแปรต่าง ๆ เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อต้องการทราบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาอันดับภาคชั้น เพื่อจำแนกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยกำหนดมาตราประเมินค่าเป็น 5 ระดับ

4.2.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามใน ส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-Way Analysis of Variance (ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ

4.2.4 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาสาระข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน ซึ่งจะนำไปใช้ประกอบการวิเคราะห์กับตัวแปรทั้ง 6 ด้าน ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยเป็นศึกษาเชิงการสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 143 คน

ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และทดสอบสมมติฐานการศึกษา ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษา ซึ่งผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ผลความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปสอบถาม เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน คณะกรรมการ ผู้จัดการและผู้ตรวจสอบกิจการ ของสหกรณ์ที่จดทะเบียนกับสำนักงานสหกรณ์จังหวัดหนองคาย 9 แห่ง จำนวน 143 คน มาคำนวณหาค่าร้อยละ โดยมีองค์ประกอบที่จะนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสหกรณ์ที่สังกัด โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย

		n = 143	
ลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (n = 143)	ร้อยละ (100.00)
เพศ	ชาย	65	45.50
	หญิง	78	54.50
รวม		143	100.00
อายุ	20 – 30 ปี	25	17.40
	31 – 40 ปี	23	16.10
	41 – 50 ปี	44	30.80
	50 – 60 ปี	38	26.60
	60 ปีขึ้นไป	13	9.10
รวม		143	100.00
สถานภาพสมรส	โสด	32	22.40
	สมรส	106	74.10
	หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	5	3.50
รวม		143	100.00
ระดับการศึกษา	ไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น	14	9.70
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	28	19.60
	ปวส.หรือเทียบเท่า	32	22.40
	ปริญญาตรีขึ้นไป	69	48.30
รวม		143	100.00
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	คณะกรรมการ	56	39.10
	ผู้จัดการ	9	6.30
	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	68	47.60
	ผู้ตรวจสอบกิจการ	10	7.00
รวม		143	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

		n = 143	
	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 143)	ร้อยละ (100.00)
รายได้ต่อเดือน	5,000–10,000 บาท/เดือน	34	23.80
	10,001–20,000 บาท/เดือน	44	30.80
	20,001–30,000 บาท/เดือน	33	23.10
	30,001–50,000 บาท/เดือน	24	16.70
	50,000 บาท ขึ้นไป	8	5.60
รวม		143	100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	7	4.90
	1 ปี – 6 ปี	62	43.40
	7 ปี – 10 ปี	24	16.70
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	50	35.00
รวม		143	100.00
สหกรณ์ที่สังกัด	สหกรณ์การเกษตร	60	42.00
	สหกรณ์ออมทรัพย์	35	24.40
	สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน	29	20.30
	สหกรณ์ร้านค้า	19	13.30
รวม		143	100.00

จากตารางที่ 4.1 วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลได้ ดังนี้

ด้านเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 และเพศหญิง จำนวน 78 คิดเป็นร้อยละ 54.50

ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 อายุ 31-40 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 อายุ 41-50 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 อายุ 51-60 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 อายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10

ด้านสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพ โสด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 สมรส จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 74.10 และหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50

ด้านระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 ระดับปวส.หรือเทียบเท่า จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งงานปัจจุบัน คือ ตำแหน่งคณะกรรมการ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 ตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60 และตำแหน่งผู้ตรวจสอบกิจการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00

ด้านรายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ตั้งแต่ 5,000 – 10,000 บาท/เดือน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 รายได้ตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท/เดือน จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 รายได้ตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท/เดือน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10 รายได้ตั้งแต่ 30,000 – 50,000 บาท/เดือน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 และรายได้ตั้งแต่ 50,000 บาท/เดือน ขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สหกรณ์ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90 1 ปี – 6 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 7 ปี – 10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไปจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00

ด้านสหกรณ์ที่สังกัด ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสหกรณ์การเกษตร จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 สหกรณ์ออมทรัพย์ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 สหกรณ์เครดิตยูเนียน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 และสหกรณ์ร้านค้า จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ใน จังหวัดหนองคาย

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพ 2) ด้านต้นทุนทรัพยากร 3) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 4) ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 5) ด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน 6) ด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก โดยตั้งคำถามทั้งสิ้น 43 คำถาม มีการประเมินค่าเป็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด จากหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดตามกล่าว ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ และได้ผลลัพธ์ ดังตารางที่ 4.2 – 4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์
ในจังหวัดหนองคาย โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์	\bar{X}	SD	การแปลผล
1 คุณภาพ	3.79	.73	มาก
2 ต้นทุนทรัพยากร	3.78	.77	มาก
3 มาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.89	.75	มาก
4 เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.82	.74	มาก
5 นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	3.54	.78	มาก
6 การตอบสนองความต้องการของสมาชิก	3.76	.80	มาก
รวม	3.76	.76	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.89$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.54$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์
ในจังหวัดหนองคาย ด้านคุณภาพ

	คุณภาพ	\bar{X}	SD	การแปลผล
1	ท่านมักจะได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	3.29	.75	มาก
2	การทำงานและการให้บริการของท่านได้รับการยอมรับเป็นรอยยิ้มจากสมาชิก ผู้มารับบริการโดยสม่ำเสมอ	3.73	.66	มาก
3	บุคลากรสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.83	.70	มาก
4	เพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและให้ความร่วมมือและให้การช่วยเหลือการปฏิบัติงานกันในทางสร้าง สรรค์ทุกครั้ง	3.99	.68	มาก
5	ในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานบุคลากรจะเน้นคุณภาพของงาน การบริการ และผลงานตาม KPI อยู่ตลอดเวลา	3.85	.76	มาก
6	บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและความร่วมมือในการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ของสหกรณ์ โดยเคร่งครัด	4.01	.81	มาก
7	เมื่อเกิดข้อผิดพลาดหรือความบกพร่องในการทำงาน บุคลากรในหน่วยงาน จะให้ความสำคัญและทำการแก้ไขอย่างจริง เพื่อป้องกันการเกิดซ้ำทุกครั้ง	3.85	.79	มาก
	รวม	3.79	.73	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างด้านคุณภาพ โดยภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและความร่วมมือในการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ของสหกรณ์ โดยเคร่งครัดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือท่านมักจะได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.29$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์
ในจังหวัดหนองคาย ด้านต้นทุนทรัพยากร

	ต้นทุนทรัพยากร	\bar{X}	SD	การแปลผล
1	บุคลากรส่วนใหญ่ใช้อุปกรณ์และหรือเครื่องมือต่างๆ ของสหกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าและดูแลรักษาเป็นอย่างดี	3.81	.80	มาก
2	ในแต่ละปีสหกรณ์ของท่านมีการใช้งบประมาณในการบริหารงาน การเงินและทรัพยากรเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	3.71	.84	มาก
3	บุคลากรทุกคนมีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานและสามารถควบคุมงานที่เสียได้ เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด	3.70	.76	มาก
4	บุคลากรส่วนใหญ่จะมีการกำหนดกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ไม่สิ้นเปลืองเวลา และกระทบต่อค่าใช้จ่ายของสหกรณ์	3.71	.77	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการบริหาร โดยกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ของตำแหน่งเพื่อลดต้นทุน ค่าใช้จ่าย และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด	3.79	.77	มาก
6	การจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆของสหกรณ์ เป็นไปตามแผนงาน เป้าหมาย และ KPI โดยเคร่งครัด	3.95	.68	มาก
7	เพื่อนร่วมงานของท่านในสหกรณ์จะปฏิบัติงานโดยเน้นการลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายของสหกรณ์อยู่เสมอ	3.81	.78	มาก
	รวม	3.78	.77	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวมด้านต้นทุนทรัพยากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆของสหกรณ์ เป็นไปตามแผนงาน เป้าหมาย และ KPI โดยเคร่งครัดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรทุกคนมีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานและสามารถควบคุมงานที่เสียได้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.70$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์
ในจังหวัดหนองคาย ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	การแปลผล
1 การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และการควบคุมภายในที่ดี อย่างเคร่งครัด	4.05	.75	มาก
2 การปฏิบัติงานของบุคลากรจะหลีกเลี่ยงและป้องกันความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์อย่างชัดเจน	3.91	.76	มาก
3 มาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความเชื่อมโยงกับ แผนงานและเป้าหมายของสหกรณ์อย่างชัดเจน	3.98	.66	มาก
4 ทุกปีหน่วยงานของท่านมีการติดตามและประเมินการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในแต่ละงานอย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบได้	3.78	.82	มาก
5 ในการปฏิบัติงานจะมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์	3.87	.77	มาก
6 บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.80	.76	มาก
7 เอกสารในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความถูกต้อง ชัดเจน และช่วยให้เกิดประสิทธิภาพได้จริง	3.90	.77	มาก
รวม	3.89	.75	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวมด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และการควบคุมภายในที่ดี อย่างเคร่งครัดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.05$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ทุกปีหน่วยงานของท่านมีการติดตามและประเมินการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในแต่ละงานอย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.78$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์
ในจังหวัดหนองคาย ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

	เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	การแปลผล
1	บุคลากรจะกำหนดระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเพื่อให้ทันต่อเวลาที่กำหนดเสมอ	3.80	.74	มาก
2	บุคลากรให้ความสำคัญในปฏิบัติงาน และสามารถให้บริการได้ตรงเวลาและสะดวกรวดเร็ว	3.89	.75	มาก
3	ท่านปฏิบัติงานโดยมีการติดตามงาน/เรื่องต่างๆ เพื่อให้ทันตามเวลาที่กำหนด	3.87	.76	มาก
4	เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถปฏิบัติงาน ตรวจสอบและค้นเอกสาร ได้รวดเร็วทันตามความต้องการของผู้รับบริการ	3.80	.72	มาก
5	บุคลากรมีการนำระบบเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย เช่น Line facebook มาใช้ในการทำงานและประสานงานระหว่างกันเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงานมากขึ้น	3.99	.74	มาก
6	บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการลดขั้นตอนและความซับซ้อนในการปฏิบัติงานเพื่อทำงานได้ง่ายขึ้น	3.65	.76	มาก
7	เมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถขอรับความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานและแก้ไขปัญหาได้ในเวลาที่กำหนด	3.78	.77	มาก
	รวม	3.82	.74	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวมด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรมีการนำระบบเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย เช่น Line facebook มาใช้ในการทำงานและประสานงานระหว่างกันเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.99$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการลดขั้นตอนและความซับซ้อนในการปฏิบัติงานเพื่อทำงานได้ง่ายขึ้น ($\bar{X} = 3.65$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์
ในจังหวัดหนองคาย ด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

	นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	การแปลผล
1	บุคลากรจะได้รับโอกาสนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม	3.76	.73	มาก
2	การปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่จะมีการเรียนรู้และเทียบวัดความเป็นเลิศกับหน่วยงานภายนอก	3.45	.73	ปานกลาง
3	ในการทำงานของท่านมีการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ เทคนิคต่างๆ และนำมาปรับใช้ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา	3.57	.76	ปานกลาง
4	บุคลากรจะทำการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้สูงกว่ามาตรฐานตลอดเวลา	3.50	.73	ปานกลาง
5	บุคลากรมีโอกาสเพิ่มที่ในการศึกษาและเทียบวัดกับสหกรณ์อื่น เพื่อนำมาพัฒนาระบบงานที่ปฏิบัติอยู่สม่ำเสมอ	3.53	.80	มาก
6	บุคลากรจะได้รับความมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการทำงานและการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่ต้องรอให้อนุมัติก่อน	3.34	.92	มาก
7	ในรอบระยะเวลา 2 ปี ที่ผ่านมากล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานของท่านมีพัฒนาการด้านกระบวนการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัดเจน	3.64	.84	มาก
	รวม	3.54	.78	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรจะได้รับ โอกาสนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.76$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรจะได้รับความมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการทำงานและการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่ต้องรอให้อนุมัติก่อน ($\bar{X} = 3.34$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์
ในจังหวัดหนองคาย ด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก

	การตอบสนองความต้องการของสมาชิก	\bar{X}	SD	การแปลผล
1	ผู้มารับบริการจะสามารถติดต่อขอรับบริการจากเจ้าหน้าที่ได้ ทุกครั้ง โดยไม่ติดขัดหรือล่าช้า	3.91	.66	มาก
2	ท่านให้ข่าวสารการดำเนินงานสหกรณ์ที่เป็นประโยชน์แก่ สมาชิกในทุกโอกาสที่เอื้ออำนวย	3.95	.74	มาก
3	บุคลากรให้บริการแก่สมาชิกและผู้มาใช้บริการอย่างเท่าเทียม กันชัดเจนและไม่เลือกปฏิบัติ	3.97	.80	มาก
4	ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่สามารถช่วยเหลือปัญหาและตอบปัญหา ให้แก่สมาชิกและผู้มาขอรับบริการได้อย่างมีความพึงพอใจทุกครั้ง	3.81	.75	มาก
5	สหกรณ์จะทำการสำรวจความต้องการและความพึงพอใจของ สมาชิกและผู้มาขอรับบริการจากการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่เสมอ	3.66	.91	มาก
6	บุคลากรมีการพัฒนาการให้บริการแก่สมาชิกและผู้ใช้บริการ เพื่อสร้างความประทับใจเสมอ	3.76	.78	มาก
7	บุคลากรจะได้รับคำชมเชยจากผู้รับบริการในระดับดีมากอย่าง สม่ำเสมอ	3.59	.85	มาก
8	ท่านมั่นใจว่าบริการของสหกรณ์โดยรวมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน การปฏิบัติเช่นเดียวกับของภาคธุรกิจเอกชน	3.63	.86	มาก
	รวม	3.76	.80	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัด
หนองคาย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวมด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิกอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรให้บริการแก่สมาชิกและผู้มาใช้บริการอย่างเท่าเทียม
กันชัดเจนและไม่เลือกปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.97$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรจะได้รับ
คำชมเชยจากผู้รับบริการในระดับดีมากอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.59$)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ผลความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ผลความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์
ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1 คุณภาพ	3.83	0.53	3.76	0.48	0.858	0.393
2 ต้นทุนทรัพยากร	3.81	0.52	3.76	0.51	0.583	0.561
3 มาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.88	0.58	3.91	0.55	-0.298	0.766
4 เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.80	0.52	3.84	0.53	-0.521	0.603
5 นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	3.51	0.59	3.56	0.55	-0.578	0.564
6 การตอบสนองความต้องการของสมาชิก	3.74	0.62	3.81	0.57	-0.692	0.490
รวม	3.76	0.46	3.77	0.42	-0.168	0.867

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัด
หนองคายที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศด้านคุณภาพ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์	เพศ				t	Sig.	
	ชาย		หญิง				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านคุณภาพ							
1	ท่านมักจะได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	3.45	0.62	3.17	0.81	2.225*	0.028
2	การทำงานและการให้บริการของท่านได้รับการยอมรับเป็นรอยยิ้มจากสมาชิกผู้มารับบริการโดยสม่ำเสมอ	3.77	0.65	3.71	0.66	0.577	0.565
3	บุคลากรสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.77	0.76	3.87	0.65	-0.865	0.388
4	เพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและให้ความร่วมมือให้การช่วยเหลือการปฏิบัติงานกันในทางสร้างสรรค์ทุกครั้ง	3.94	0.70	4.04	0.67	-0.866	0.388
5	ในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานบุคลากรจะเน้นคุณภาพของงาน การบริการ และผลงานตาม KPI อยู่ตลอดเวลา	3.94	0.63	3.78	0.84	1.228	0.221
6	บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและความร่วมมือในการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ของสหกรณ์โดยเคร่งครัด	4.06	0.79	3.97	0.79	0.637	0.525
7	เมื่อเกิดข้อผิดพลาดหรือความบกพร่องในการทำงาน บุคลากรในหน่วยงาน จะให้ความสำคัญและทำการแก้ไขอย่างจริงเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำทุกครั้ง	3.92	0.80	3.79	0.81	0.959	0.339
รวม		3.83	0.53	3.76	0.48	0.858	0.393

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศด้านต้นทุนทรัพยากร

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านต้นทุนทรัพยากร						
8 บุคลากรส่วนใหญ่ใช้อุปกรณ์และหรือเครื่องมือต่างๆ ของสหกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าและดูแลรักษาเป็นอย่างดี	3.83	0.80	3.79	0.81	0.265	0.792
9 ในแต่ละปีสหกรณ์ของท่านมีการใช้งบประมาณในการบริหารงาน การเงินและทรัพยากรเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	3.82	0.80	3.63	0.87	1.323	0.188
10 บุคลากรทุกคนมีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานและสามารถควบคุมงานที่เสียได้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด	3.74	0.77	3.67	0.75	0.561	0.576
11 บุคลากรส่วนใหญ่จะมีการกำหนดกระบวนการทำงานที่ชัดเจนไม่สิ้นเปลืองเวลา และกระทบต่อค่าใช้จ่ายของสหกรณ์	3.77	0.78	3.65	0.77	0.884	0.378
12 หน่วยงานของท่านมีการบริหาร โดยกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ของตำแหน่งเพื่อลดต้นทุน ค่าใช้จ่าย และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด	3.75	0.81	3.82	0.75	-0.510	0.611
13 การจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆของสหกรณ์ เป็นไปตามแผนงาน เป้าหมาย และ KPI โดยเคร่งครัด	4.02	0.69	3.90	0.67	2.225*	0.028
14 เพื่อนร่วมงานของท่านในสหกรณ์จะปฏิบัติงานโดยเน้นการลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายของสหกรณ์อยู่เสมอ	3.75	0.81	3.86	0.76	0.577	0.565
รวม	3.81	0.52	3.76	0.51	0.583	0.561

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์
ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน						
15 การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาลและการควบคุมภายในที่ดี อย่างเคร่งครัด	4.03	0.79	4.06	0.72	-0.865	0.388
16 การปฏิบัติงานของบุคลากรจะหลีกเลี่ยงและ ป้องกันความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายแก่ สหกรณ์อย่างชัดเจน	3.91	0.72	3.91	0.80	-0.866	0.388
17 มาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมี ความเชื่อมโยงกับแผนงานและเป้าหมายของ สหกรณ์อย่างชัดเจน	4.03	0.52	3.94	0.76	1.228	0.221
18 ทุกปีหน่วยงานของท่านมีการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในแต่ ละงานอย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบได้	3.72	0.92	3.83	0.72	-0.796	0.427
19 ในการปฏิบัติงานจะมีการกำหนดแผนการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์	3.85	0.87	3.88	0.68	-0.296	0.768
20 บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานได้ตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้	3.80	0.81	3.81	0.72	-0.060	0.952
21 เอกสารในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความ ถูกต้อง ชัดเจนและช่วยทำให้เกิดประสิทธิภาพได้จริง	3.85	0.62	3.95	0.81	-0.790	0.431
รวม	3.88	0.58	3.91	0.55	-0.298	0.766

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์
ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์	เพศ				t	Sig.	
	ชาย		หญิง				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน							
22	บุคลากรจะกำหนดระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเพื่อให้ทันต่อเวลาที่กำหนดเสมอ	3.86	0.65	3.76	0.66	0.841	0.402
23	บุคลากรให้ความสำคัญในปฏิบัติงานและสามารถให้บริการได้ตรงเวลาและสะดวกรวดเร็ว	3.92	0.76	3.86	0.65	0.507	0.613
24	ท่านปฏิบัติงานโดยมีการติดตามงาน/เรื่องต่างๆ เพื่อให้ทันตามเวลาที่กำหนด	3.89	0.70	3.85	0.67	0.359	0.720
25	เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถปฏิบัติงานตรวจสอบและค้นเอกสาร ได้รวดเร็วทันตามความต้องการของผู้รับบริการ	3.90	0.63	3.69	0.84	-1.697	0.092
26	บุคลากรมีการนำระบบเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย เช่น Line facebook มาใช้ในการทำงาน และประสานงานระหว่างกันเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงานมากขึ้น	3.97	0.68	4.00	0.79	-0.246	0.806
27	บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการลดขั้นตอนและความซับซ้อนในการปฏิบัติงานเพื่อทำงานได้ง่ายขึ้น	3.60	0.76	3.69	0.76	-0.720	0.473
28	เมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถขอรับความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานและแก้ไขปัญหาได้ในเวลาที่กำหนด	3.66	0.75	3.87	0.77	-1.629	0.106
รวม		3.80	0.52	3.84	0.53	-0.521	0.602

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์	เพศ				t	Sig.	
	ชาย		หญิง				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน							
29	บุคลากรจะได้รับโอกาสนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม	3.71	0.76	3.79	0.70	-0.706	0.481
30	การปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่จะมีการเรียนรู้และเทียบวัดความเป็นเลิศกับหน่วยงานภายนอก	3.40	0.76	3.50	0.71	-0.805	0.422
31	ในการทำงานของท่านมีการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ เทคนิคต่างๆ และนำมาปรับใช้ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา	3.48	0.75	3.65	0.77	-1.383	0.169
32	บุคลากรจะทำการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้สูงกว่ามาตรฐานตลอดเวลา	3.60	0.76	3.42	0.69	1.488	0.150
33	บุคลากรมีโอกาสเต็มที่ในการศึกษาและเทียบวัดกับสหกรณ์อื่นเพื่อนำมาพัฒนาระบบงานที่ปฏิบัติอยู่สม่ำเสมอ	3.52	0.85	3.54	0.76	-0.114	0.910
34	บุคลากรจะได้รับความมีอิสระอย่างเต็มที่ในการทำงานและการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่ต้องรอให้อนุมัติก่อน	3.32	1.00	3.35	0.86	-0.148	0.883
35	ในรอบระยะเวลา 2 ปี ที่ผ่านมากล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานของท่านมีพัฒนาการด้านกระบวนการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัดเจน	3.55	0.93	3.72	0.75	-1.161	0.248
	รวม	3.51	0.59	3.56	0.55	-0.578	0.564

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์
ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
36 ด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก ผู้มารับบริการจะสามารถติดต่อขอรับบริการจาก เจ้าหน้าที่ได้ทุกครั้งโดยไม่ติดขัดหรือล่าช้า	3.88	0.69	3.94	0.63	-0.531	0.596
37 ท่านให้ข่าวสารการดำเนินงานสหกรณ์ที่เป็น ประโยชน์แก่สมาชิกในทุกโอกาสที่เอื้ออำนวย	3.97	0.72	3.94	0.76	0.266	0.791
38 บุคลากรให้บริการแก่สมาชิกและผู้มาใช้บริการ อย่างเท่าเทียมกันชัดเจนและไม่เลือกปฏิบัติ	3.89	0.86	4.03	0.75	-0.982	0.328
39 ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่สามารถช่วยแก้ไขปัญหา และตอบปัญหาให้แก่สมาชิกและผู้มาขอรับ บริการได้อย่างมีความพึงพอใจทุกครั้ง	3.78	0.80	3.83	0.72	-0.381	0.704
40 สหกรณ์จะทำการสำรวจความต้องการและความ พึงพอใจของสมาชิกและผู้มาขอรับบริการจาก การปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่เสมอ	3.68	0.95	3.64	0.88	0.233	0.816
41 บุคลากรมีการพัฒนาการให้บริการแก่สมาชิก และผู้ใช้บริการเพื่อสร้างความประทับใจเสมอ	3.69	0.82	3.81	0.75	-0.870	0.386
42 บุคลากรจะได้รับคำชมเชยจากผู้รับบริการใน ระดับดีมากอย่างสม่ำเสมอ	3.52	0.93	3.65	0.78	-0.907	0.366
43 ผู้มารับบริการจะสามารถติดต่อขอรับบริการ จากเจ้าหน้าที่ได้ทุกครั้งโดยไม่ติดขัดหรือล่าช้า	3.55	0.91	3.69	0.81	-0.957	0.340
รวม	3.74	0.62	3.81	0.57	-0.692	0.490

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	อายุ										F	Sig.
	21 - 30		31 - 40		41 - 50		51 - 60		60 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1 คุณภาพ	3.83	0.44	3.85	0.49	3.76	0.52	3.85	0.40	3.52	0.78	1.183	0.321
2 ต้นทุนทรัพยากร	3.88	0.47	3.80	0.53	3.79	0.45	3.76	0.53	3.54	0.79	0.929	0.449
3 มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	4.07	0.55	3.93	0.53	3.91	0.54	3.86	0.49	3.54	0.81	1.934	0.108
4 เวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	4.00	0.57	3.72	0.51	3.84	0.45	3.85	0.44	3.49	0.75	2.397	0.053
5 นวัตกรรมใน การปฏิบัติงาน	3.76	0.55	3.50	0.50	3.56	0.54	3.48	0.57	3.25	0.67	1.959	0.104
6 การตอบสนอง ความต้องการ ของสมาชิก	4.03	0.57	3.79	0.56	3.84	0.52	3.70	0.57	3.32	0.75	3.493*	0.009
รวม	3.93	0.42	3.77	0.45	3.78	0.35	3.75	0.43	3.45	0.63	2.648*	0.036

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะมีความแตกต่างเฉพาะด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุด้านคุณภาพ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	อายุ										F	Sig.	
	21 - 30		31 - 40		41 - 50		51 - 60		60 ปีขึ้นไป				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านคุณภาพ													
1	ท่านมักจะได้รับความชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	3.12	0.72	3.30	0.63	3.32	0.82	3.37	0.78	3.31	0.75	0.427	0.789
2	การทำงานและการให้บริการของท่านได้รับการยอมรับเป็นรอยยิ้มจากสมาชิกผู้มารับบริการโดยสม่ำเสมอ	3.76	0.66	3.70	0.63	3.89	0.65	3.68	0.62	3.38	0.76	1.606	0.176
3	บุคลากรสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.80	0.70	4.00	0.67	3.82	0.62	3.87	0.66	3.46	1.05	1.272	0.284
4	เพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและให้ความร่วมมือให้การช่วยเหลือการปฏิบัติงานกันในทางสร้างสรรค์ทุกครั้ง	4.00	0.70	4.00	0.60	4.07	0.66	4.00	0.61	3.69	1.03	0.752	0.559

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	อายุ										F	Sig.	
	21 - 30		31 - 40		41 - 50		51 - 60		60 ปีขึ้นไป				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
5	ในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน บุคลากรจะเน้นคุณภาพของงาน การบริการ และผลงานตาม KPI อยู่ตลอดเวลา	3.92	0.75	3.78	0.73	3.73	0.87	4.03	0.59	3.77	0.83	0.932	0.447
6	บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ และความร่วมมือในการปฏิบัติ ตามระเบียบ ข้อบังคับ ของ สหกรณ์โดยเคร่งครัด	4.20	0.57	4.22	0.60	3.80	1.00	4.13	0.66	3.69	1.03	2.265	0.065
7	เมื่อเกิดข้อผิดพลาดหรือความ บกพร่องในการทำงาน บุคลากร ในหน่วยงาน จะให้ความสำคัญ และทำการแก้ไขอย่างจริงเพื่อ ป้องกันการเกิดซ้ำทุกครั้ง	4.04	0.73	3.96	0.63	3.77	0.88	3.92	0.67	3.38	1.04	1.789	0.135
รวม		3.83	0.44	3.85	0.49	3.76	0.52	3.85	0.40	3.52	0.78	1.183	0.321

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุด้านต้นทุนทรัพยากร

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสหกรณ์	อายุ										F	Sig.			
	21 - 30		31 - 40		41 - 50		51 - 60		60 ปีขึ้นไป						
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD					
ด้านต้นทุนทรัพยากร															
8	บุคลากรส่วนใหญ่ใช้อุปกรณ์และหรือเครื่องมือต่างๆ ของสหกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าและดูแลรักษาเป็นอย่างดี													0.383	0.820
9	ในแต่ละปีสหกรณ์ของท่านมีการใช้งบประมาณในการบริหารงาน การเงิน และทรัพยากรเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้													0.604	0.660
10	บุคลากรทุกคนมีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานและสามารถควบคุมงานที่เสียได้ เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด													0.988	0.416
11	บุคลากรส่วนใหญ่จะมีการกำหนดกระบวนการทำงานที่ชัดเจนไม่สิ้นเปลืองเวลา และกระทบต่อค่าใช้จ่ายของสหกรณ์													1.046	0.386

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	อายุ										F	Sig.	
	21 - 30		31 - 40		41 - 50		51 - 60		60 ปีขึ้นไป				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
12	หน่วยงานของท่านมีการบริหารโดย กำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ของตำแหน่งเพื่อลด ต้นทุน ค่าใช้จ่าย และเกิด ประสิทธิภาพมากที่สุด											1.326	0.263
13	การจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์และ เครื่องมือต่างๆของสหกรณ์ เป็นไป ตามแผนงาน เป้าหมาย และ KPI โดยเคร่งครัด											0.224	0.925
14	เพื่อนร่วมงานของท่านในสหกรณ์จะ ปฏิบัติงานโดยเน้นการลดต้นทุน และค่าใช้จ่ายของสหกรณ์อยู่เสมอ											1.467	0.216
รวม	3.88	0.47	3.80	0.53	3.79	0.45	3.76	0.53	3.54	0.70	0.929	0.449	

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	อายุ										F	Sig.
	21 - 30		31 - 40		41 - 50		51 - 60		60 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน												
15 การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและการควบคุมภายในที่ดี อย่างเคร่งครัด	4.16	0.62	4.13	0.75	3.98	0.73	4.13	0.62	3.69	1.25	1.149	0.336
16 การปฏิบัติงานของบุคลากรจะหลีกเลี่ยงและป้องกันความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์อย่างชัดเจน	4.16	0.68	3.87	0.75	3.89	0.81	3.79	0.77	3.92	0.76	0.921	0.454
17 มาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความเชื่อมโยงกับแผนงานและเป้าหมายของสหกรณ์อย่างชัดเจน	4.12	0.66	3.83	0.65	3.98	0.73	4.00	0.61	3.92	0.64	0.609	0.657
18 ทุกปีหน่วยงานของท่านมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในแต่ละงานอย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบได้	3.84	0.94	3.96	0.70	3.82	0.65	3.82	0.73	3.15	1.28	2.299	0.062

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	อายุ										F	Sig.		
	21 - 30		31 - 40		41 - 50		51 - 60		60 ปีขึ้นไป					
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD				
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน														
19	ในการปฏิบัติงานจะมีการกำหนด แผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเกิด ผลสัมฤทธิ์		4.00	0.76	3.96	0.63	3.89	0.72	3.82	0.76	3.54	1.12	0.899	0.466
20	บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงาน ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้		4.12	0.66	3.87	0.54	3.84	0.68	3.68	0.80	3.31	1.10	2.902*	0.024
21	เอกสารในการปฏิบัติงานของ บุคลากรมีความถูกต้อง ชัดเจนและ ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพได้จริง		4.12	0.72	3.96	0.70	4.00	0.68	3.82	0.69	3.31	1.18	2.896*	0.024
รวม			4.07	0.55	3.93	0.53	3.91	0.54	3.86	0.49	3.54	0.81	1.934	0.108

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	อายุ										F	Sig.		
	21 - 30		31 - 40		41 - 50		51 - 60		60 ปีขึ้นไป					
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD				
ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน														
22	บุคลากรจะกำหนดระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเพื่อให้ทันต่อเวลาที่กำหนดเสมอ		3.92	0.81	3.83	0.65	3.86	0.76	3.76	0.59	3.46	1.05	2.050	0.440
23	บุคลากรให้ความสำคัญในปฏิบัติงาน และสามารถให้บริการได้ตรงเวลาและสะดวกรวดเร็ว		4.12	0.72	3.74	0.81	3.89	0.65	3.97	0.67	3.46	1.05	1.126	0.091
24	ท่านปฏิบัติงานโดยมีการติดตามงาน/เรื่องต่างๆ เพื่อให้ทันตามเวลาที่กำหนด		3.96	0.79	3.83	0.77	3.93	0.69	3.89	0.60	3.46	1.19	1.805	0.347
25	เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถปฏิบัติงาน ตรวจสอบและค้นเอกสารได้รวดเร็วทันตามความต้องการของผู้รับบริการ		4.00	0.64	3.74	0.68	3.89	0.68	3.76	0.75	3.38	0.87	1.091	0.131

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	อายุ										F	Sig.
	21 - 30		31 - 40		41 - 50		51 - 60		60 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน												
26	บุคลากรมีการนำระบบเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย เช่น Line facebook มาใช้ในการทำงานและประสานงานระหว่างกันเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงานมากขึ้น										0.944	0.363
27	บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการลดขั้นตอนและความซับซ้อนในการปฏิบัติงานเพื่อทำงานได้ง่ายขึ้น										1.526	0.198
28	เมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถขอรับความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานและแก้ไขปัญหาได้ในเวลาที่กำหนด										2.215	0.070
รวม	4.00	0.57	3.72	0.51	3.84	0.45	3.85	0.44	3.49	0.75	2.397	0.053

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	อายุ										F	Sig.		
	21 - 30		31 - 40		41 - 50		51 - 60		60 ปีขึ้นไป					
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD				
ด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน														
29	บุคลากรจะได้รับโอกาสนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม												0.968	0.427
30	การปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่จะมีการเรียนรู้และเทียบวัดความเป็นเลิศกับหน่วยงานภายนอก												0.920	0.454
31	ในการทำงานของท่านมีการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้เทคนิคต่างๆ และนำมาปรับใช้ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา												0.932	0.447
32	บุคลากรจะทำการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้สูงกว่ามาตรฐานตลอดเวลา												1.989	0.100

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	อายุ										F	Sig.	
	21 - 30		31 - 40		41 - 50		51 - 60		60 ปีขึ้นไป				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
33	บุคลากรมีโอกาสเต็มที่ในการศึกษา และเทียบวัดกับสหกรณ์อื่นเพื่อ นำมาพัฒนาระบบงานที่ปฏิบัติอยู่ สม่ำเสมอ	3.72	0.67	3.48	0.59	3.61	0.75	3.47	0.95	3.15	0.98	1.261	0.288
34	บุคลากรจะได้รับความมีอิสระอย่าง เต็มที่ในการทำงานและการ ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นโดยไม่ต้องรอให้อนุมัติก่อน	3.64	0.75	3.26	0.91	3.39	0.89	3.24	0.91	3.00	1.29	1.290	0.277
35	ในรอบระยะเวลา 2 ปี ที่ผ่านมา กล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานของท่านมี พัฒนาการด้านกระบวนการ ปฏิบัติงานที่ดีขึ้นกว่าเดิมอย่างเห็น ได้ชัดเจน	3.96	0.84	3.70	0.82	3.66	0.60	3.61	0.94	3.00	1.00	2.980*	0.021
	รวม	3.76	0.55	3.50	0.50	3.56	0.54	3.48	0.57	3.25	0.67	1.959	0.104

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	อายุ										F	Sig.		
	21 - 30		31 - 40		41 - 50		51 - 60		60 ปีขึ้นไป					
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD				
ด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก														
36	ผู้มารับบริการจะสามารถติดต่อขอรับบริการจากเจ้าหน้าที่ได้ทุกครั้งโดยไม่ต้องนัดหรือล่าช้า		4.04	0.73	3.87	0.69	3.89	0.61	3.92	0.63	3.77	0.72	0.422	0.793
37	ท่านให้ข่าวสารการดำเนินงานสหกรณ์ที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกในทุกโอกาสที่เอื้ออำนวย		4.12	0.66	3.91	0.84	3.95	0.74	3.92	0.71	3.77	0.83	0.540	0.707
38	บุคลากรให้บริการแก่สมาชิกและผู้มาใช้บริการอย่างเท่าเทียมกันชัดเจนและไม่เลือกปฏิบัติ		4.20	0.70	4.22	0.73	3.91	0.77	3.95	0.73	3.31	1.10	3.528*	0.009
39	ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาและตอบปัญหาให้แก่สมาชิกและผู้มาขอรับบริการได้อย่างมีความพึงพอใจทุกครั้ง		3.96	0.67	3.78	0.79	3.95	0.74	3.68	0.66	3.46	1.05	1.622	0.172

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	อายุ										F	Sig.
	21 - 30		31 - 40		41 - 50		51 - 60		60 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
40 สหกรณ์จะทำการสำรวจความ ต้องการและความพึงพอใจของ สมาชิกและผู้มาขอรับบริการจากการ ปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่เสมอ	3.84	0.85	3.70	3.80	0.93	3.55	0.86	3.08	3.08	1.18	2.009	0.097
41 บุคลากรมีการพัฒนาการให้บริการ แก่สมาชิกและผู้ใช้บริการเพื่อสร้าง ความประทับใจเสมอ	3.96	0.79	3.74	0.75	3.84	0.74	3.68	0.80	3.31	0.85	1.708	0.152
42 บุคลากรจะได้รับคำชมเชยจาก ผู้รับบริการในระดับดีมากอย่าง สม่ำเสมอ	3.96	0.73	3.52	0.99	3.68	0.82	3.47	0.83	3.08	0.76	2.797*	0.028
43 ผู้มารับบริการจะสามารถติดต่อ ขอรับบริการจากเจ้าหน้าที่ได้ทุกครั้ง โดยไม่ติดขัดหรือล่าช้า	4.16	0.74	3.65	0.83	3.73	0.75	3.42	0.75	2.85	1.06	6.683*	0.000
รวม	4.03	0.57	3.79	0.56	3.84	0.52	3.70	0.57	3.32	0.75	3.493*	0.009

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

I \ J	\bar{X}	อายุ				
		21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	60 ปีขึ้นไป
		3.93	3.77	3.78	3.75	3.45
21-30 ปี	3.93	-	0.16	0.14	0.17	0.48*
31-40 ปี	3.77	-	-	-0.01	0.01	0.32*
41-50 ปี	3.78	-	-	-	0.03	0.33*
51-60 ปี	3.75	-	-	-	-	0.30
60 ปีขึ้นไป	3.45	-	-	-	-	-

ผลการทดสอบ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ คู่ของอายุ 21-30 ปี กับอายุ 60 ปีขึ้นไป คู่ 31-40 ปี กับ อายุ 60 ปีขึ้นไป และ คู่ 41-50 ปี กับ อายุ 60 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์	สถานภาพ						F	Sig.
	โสด		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1 คุณภาพ	3.74	0.48	3.81	0.52	3.65	0.31	0.470	0.626
2 ต้นทุนทรัพยากร	3.76	0.56	3.79	0.51	3.71	0.17	0.069	0.933
3 มาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.92	0.58	3.91	0.55	3.40	0.70	2.022	0.136
4 เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.81	0.61	3.83	0.49	3.65	0.55	0.288	0.750
5 นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	3.62	0.61	3.52	0.55	3.31	0.63	0.720	0.488
6 การตอบสนองความต้องการของสมาชิก	3.85	0.64	3.77	0.58	3.57	0.54	0.552	0.577
รวม	3.78	0.51	3.77	0.42	3.55	0.26	0.624	0.537

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ ที่มีสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาโดยรวมและเป็นรายด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามสถานภาพด้านคุณภาพ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	สถานภาพ						F	Sig.
	โสด		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านคุณภาพ								
1 ท่านมักจะได้รับความชื่นชมใน การปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	3.16	0.57	3.35	0.80	3.00	0.70	1.186	0.308
2 การทำงานและการให้บริการ ของท่านได้รับการยอมรับเป็น รอยยิ้มจากสมาชิกผู้มารับ บริการ โดยสม่ำเสมอ	3.56	0.61	3.78	0.66	3.80	0.83	1.405	0.249
3 บุคลากรสามารถพัฒนาการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม หน้าที่ความรับผิดชอบและมี ประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่ กำหนด	3.72	0.72	3.85	0.70	4.00	0.70	0.575	0.564
4 เพื่อนร่วมงานของท่าน สนับสนุนและให้ความร่วมมือ ให้การช่วยเหลือการ ปฏิบัติงานกันในทาง สร้างสรรค์ทุกครั้ง	3.88	0.70	4.03	0.66	4.00	0.69	0.945	0.391
5 ในทุกขั้นตอนของการ ปฏิบัติงานบุคลากรจะเน้น คุณภาพของงาน การบริการ และผลงานตาม KPI อยู่ ตลอดเวลา	3.84	0.80	3.88	0.75	3.40	0.54	0.945	0.391

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	สถานภาพ						F	Sig.
	โสด		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
6 บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและความร่วมมือในการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสหกรณ์โดยเคร่งครัด	4.09	0.58	4.00	0.88	3.80	0.44	0.339	0.713
7 เมื่อเกิดข้อผิดพลาดหรือความบกพร่องในการทำงาน บุคลากรในหน่วยงาน จะให้ความสำคัญและทำการแก้ไขอย่างจริงจังเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำทุกครั้ง	3.94	0.71	3.84	0.83	3.60	0.54	0.445	0.642
รวม	3.74	0.488	3.81	0.52	3.65	0.31	0.470	0.626

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามสถานภาพด้านต้นทุนทรัพยากร

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	สถานภาพ						F	Sig.
	โสด		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านต้นทุนทรัพยากร								
8 บุคลากรส่วนใหญ่ใช้อุปกรณ์และหรือเครื่องมือต่างๆ ของสหกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าและดูแลรักษาเป็นอย่างดี	3.69	0.85	3.83	0.79	4.20	0.44	0.992	0.374
9 ในแต่ละปีสหกรณ์ของท่านมีการใช้งบประมาณในการบริหารงานการเงินและทรัพยากรเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	3.66	0.74	3.75	0.87	3.40	0.89	0.490	0.614

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	สถานภาพ						F	Sig.	
	โสด		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านต้นทุนทรัพยากร									
10	บุคลากรทุกคนมีความรู้ความชำนาญ ในการปฏิบัติงานและสามารถ ควบคุมงานที่เสียได้ เกิด ข้อผิดพลาดน้อยที่สุด	3.78	0.75	3.67	0.77	3.80	0.44	0.307	0.737
11	บุคลากรส่วนใหญ่จะมีการกำหนด กระบวนการทำงานที่ชัดเจนไม่ สิ้นเปลืองเวลา และกระทบต่อ ค่าใช้จ่ายของสหกรณ์	3.81	0.69	3.69	0.79	3.40	0.89	0.712	0.492
12	หน่วยงานของท่านมีการบริหาร โดยกำหนดบุคลากรที่เหมาะสม กับภาระหน้าที่ของตำแหน่งเพื่อ ลดต้นทุน ค่าใช้จ่าย และเกิด ประสิทธิภาพมากที่สุด	3.88	0.64	4.00	0.70	3.80	0.44	1.047	0.354
13	การจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์และ เครื่องมือต่างๆของสหกรณ์ เป็นไปตามแผนงาน เป้าหมาย และ KPI โดยเคร่งครัด	3.81	0.76	3.81	0.80	4.20	0.44	0.704	0.496
14	เพื่อนร่วมงานของท่านในสหกรณ์ จะปฏิบัติงานโดยเน้นการลด ต้นทุนและค่าใช้จ่ายของสหกรณ์ อยู่เสมอ	3.75	0.56	3.79	0.51	3.71	0.17	0.069	0.933
รวม		3.76	0.56	3.79	0.51	3.71	0.17	0.069	0.933

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามสถานภาพด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	สถานภาพ						F	Sig.
	โสด		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน								
15 การปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและ การควบคุมภายในที่ดี อย่าง เคร่งครัด	4.00	0.71	4.09	0.75	3.40	0.89	2.147	0.121
16 การปฏิบัติงานของบุคลากรจะ หลีกเลี่ยงและป้องกันความ เสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหาย แก่สหกรณ์อย่างชัดเจน	3.97	0.74	3.92	0.73	3.20	1.30	2.288	0.105
17 มาตรฐานการปฏิบัติงานของ หน่วยงานท่านมีความเชื่อมโยง กับแผนงานและเป้าหมายของ สหกรณ์อย่างชัดเจน	3.97	0.64	4.01	0.62	3.40	1.34	2.035	0.135
18 ทุกปีหน่วยงานของท่านมีการ ติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในแต่ ละงานอย่างชัดเจน สามารถ ตรวจสอบได้	3.81	0.82	3.79	0.83	3.40	0.54	0.565	0.570
19 ในการปฏิบัติงานจะมีการ กำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติ ได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์	3.88	3.79	3.88	0.77	3.60	0.54	0.308	0.736
20 บุคลากรส่วนใหญ่สามารถ ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้	3.91	0.68	3.79	0.78	3.40	0.54	1.002	0.370

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	สถานภาพ						F	Sig.	
	โสด		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน									
21	เอกสารในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมีความ ถูกต้อง ชัดเจนและช่วยให้ เกิดประสิทธิภาพได้จริง	3.94	0.71	3.92	0.79	3.40	0.54	1.108	0.333
รวม		3.92	0.58	3.91	0.55	3.40	0.70	2.022	0.136

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์
ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามสถานภาพด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	สถานภาพ						F	Sig.	
	โสด		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน									
22	บุคลากรจะกำหนดระยะเวลาที่ ใช้ปฏิบัติงานเพื่อให้ทันต่อเวลา ที่กำหนดเสมอ	0.77	0.77	0.72	0.72	0.89	0.89	1.145	0.321
23	บุคลากรให้ความสำคัญใน ปฏิบัติงาน และสามารถ ให้บริการได้ตรงเวลาและ สะดวกรวดเร็ว	0.83	0.83	0.74	0.74	0.00	0.00	0.060	0.942
24	ท่านปฏิบัติงานโดยมีการ ติดตามงาน/เรื่องต่างๆ เพื่อให้ ทันตามเวลาที่กำหนด	0.77	0.77	0.77	0.77	0.44	0.44	0.834	0.437

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	สถานภาพ						F	Sig.
		โสด		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง			
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
25	เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถ ปฏิบัติงาน ตรวจสอบและค้น เอกสาร ได้รวดเร็วทันตาม ความต้องการของผู้รับบริการ	0.67	0.67	0.74	0.74	0.54	0.54	0.454	0.703
26	บุคลากรมีการนำระบบ เทคโนโลยีการสื่อสารที่ ทันสมัย เช่น Line facebook มาใช้ในการทำงานและ ประสานงานระหว่างกันเพื่อให้ เกิดความรวดเร็วในการทำงาน มากขึ้น	3.97	0.99	4.02	0.63	3.40	0.89	1.693	0.188
27	บุคลากรส่วนใหญ่มี ความสามารถในการลดขั้นตอน และความซับซ้อนในการ ปฏิบัติงานเพื่อทำงานได้ง่ายขึ้น	3.69	0.82	3.63	0.76	3.80	0.44	0.163	0.850
28	เมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถ ขอรับความช่วยเหลือกับเพื่อน ร่วมงานและแก้ไขปัญหาได้ใน เวลาที่กำหนด	3.97	0.86	3.73	0.73	3.60	0.89	1.349	0.263
	รวม	3.81	0.61	3.83	0.49	3.65	0.55	0.288	0.750

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์
ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามสถานภาพด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	สถานภาพ						F	Sig.	
	โสด		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน									
29	บุคลากรจะได้รับโอกาสนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม	3.91	0.77	3.73	0.71	3.40	0.89	1.352	0.264
30	การปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่จะมีการเรียนรู้และเทียบวัดความเป็นเลิศกับหน่วยงานภายนอก	3.44	0.75	3.45	0.73	3.60	0.89	0.104	0.901
31	ในการทำงานของท่านมีการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้เทคนิคต่างๆ และนำมาปรับใช้ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา	3.66	0.74	3.54	0.77	3.80	0.83	0.519	0.596
32	บุคลากรจะทำการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้สูงกว่ามาตรฐานตลอดเวลา	3.29	0.71	3.67	0.72	3.63	1.14	0.341	0.712
33	บุคลากรมีโอกาสเต็มที่ในการศึกษาและเทียบวัดกับสหกรณ์อื่นเพื่อนำมาพัฒนาระบบงานที่ปฏิบัติอยู่สม่ำเสมอ	3.50	0.80	3.56	0.80	3.20	0.83	0.499	0.608
34	บุคลากรจะได้รับความมีอิสระอย่างเต็มที่ในการทำงานและการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่ต้องรอใ้ผู้นุมัติก่อน	3.47	0.76	3.32	0.95	2.80	1.30	1.183	0.310

ตารางที่ 4.29

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	สถานภาพ						F	Sig.	
	โสด		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
35	ในรอบระยะเวลา 2 ปี ที่ผ่านมา กล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานของท่าน มีพัฒนาการด้านกระบวนการ ปฏิบัติงานที่ดีขึ้นกว่าเดิมอย่างเห็น ได้ชัดเจน	3.34	0.87	3.78	0.83	3.63	0.70	1.920	0.150
รวม		3.62	0.61	3.52	0.55	3.31	0.63	0.720	0.488

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัด
หนองคาย จำแนกตามสถานภาพด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	สถานภาพ						F	Sig.	
	โสด		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านการตอบสนองความต้องการ ของสมาชิก									
36	ผู้มารับบริการจะสามารถติดต่อ ขอรับบริการจากเจ้าหน้าที่ได้ทุก ครั้งโดยไม่ติดขัดหรือล่าช้า	3.84	0.76	3.92	0.62	4.00	0.70	0.231	0.794
37	ท่านให้ข่าวสารการดำเนินงาน สหกรณ์ที่เป็นประโยชน์แก่ สมาชิกในทุกโอกาสที่เอื้ออำนวย	3.97	0.74	3.96	0.75	3.60	0.54	0.574	0.565
38	บุคลากรให้บริการแก่สมาชิกและ ผู้มาใช้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ชัดเจนและไม่เลือกปฏิบัติ	4.09	0.73	3.93	0.83	3.80	0.83	0.585	0.559
39	ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่สามารถ ช่วยแก้ไขปัญหาและตอบปัญหา ให้แก่สมาชิกและผู้มาขอรับบริการ ได้อย่างมีความพึงพอใจทุกครั้ง	3.84	0.72	3.82	0.77	3.40	0.54	0.768	0.466

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	สถานภาพ						F	Sig.
	โสด		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
40 สหกรณ์จะทำการสำรวจความต้องการและความพึงพอใจของสมาชิกและผู้มาขอรับบริการจากการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่เสมอ	3.69	0.89	3.67	0.92	3.20	0.83	0.652	0.522
41 บุคลากรมีการพัฒนาการให้บริการแก่สมาชิกและผู้ใช้บริการเพื่อสร้างความประทับใจเสมอ	3.75	0.84	3.76	0.78	3.60	0.54	0.103	0.902
42 บุคลากรจะได้รับคำชมเชยจากผู้รับบริการในระดับดีมากอย่างสม่ำเสมอ	3.69	0.82	3.57	0.88	3.60	0.54	0.244	0.784
43 ผู้มารับบริการจะสามารถติดต่อขอรับบริการจากเจ้าหน้าที่ได้ทุกครั้งโดยไม่ติดขัดหรือล่าช้า	3.97	0.78	3.54	0.86	3.40	0.89	3.370*	0.037
รวม	3.85	0.64	3.77	0.58	3.57	0.54	0.552	0.577

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์
ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	ระดับการศึกษา								F	Sig.
	ไม่เกิน มัธยมศึกษา ตอนต้น		มัธยมศึกษา ตอนปลาย		ปวส.หรือ เทียบเท่า		ปริญญาตรี ขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1 คุณภาพ	3.57	0.81	3.79	0.38	3.91	0.35	3.78	0.52	1.577	0.198
2 ต้นทุนทรัพยากร	3.57	0.69	3.85	0.49	3.87	0.47	3.75	0.50	1.348	0.261
3 มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	3.46	0.78	3.96	0.56	4.02	0.48	3.90	0.52	3.472*	0.018
4 เวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	3.59	0.78	3.83	0.42	3.88	0.43	3.84	0.53	1.097	0.353
5 นวัตกรรมในการ ปฏิบัติงาน	3.08	0.56	3.48	0.53	3.70	0.50	3.58	0.57	4.451*	0.005
6 การตอบสนองความ ต้องการของสมาชิก	3.54	0.57	3.26	0.70	3.81	0.49	3.87	0.50	4.196*	0.007
รวม	3.42	0.60	3.79	0.37	3.88	0.38	3.78	0.43	3.695*	0.013

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะมีความแตกต่างด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์
ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามระดับการศึกษาด้านคุณภาพ

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	ระดับการศึกษา								F	Sig.
	ไม่เกิน มัธยมศึกษา ตอนต้น		มัธยมศึกษา ตอนปลาย		ปวส.หรือ เทียบเท่า		ปริญญาตรี ขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านคุณภาพ										
1 ท่านมักจะได้รับคำ ชมเชยในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาอย่าง สม่ำเสมอ	3.57	0.85	3.18	0.72	3.34	0.54	3.26	0.83	0.929	0.428
2 การทำงานและการ ให้บริการของท่าน ได้รับการยอมรับเป็น รอยยิ้มจากสมาชิกผู้มา รับบริการโดยสม่ำเสมอ	3.43	0.85	3.68	0.54	3.75	0.56	3.81	0.69	1.400	0.246
3 บุคลากรสามารถ พัฒนาการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามหน้าที่ความ รับผิดชอบและมี ประสิทธิภาพตามเกณฑ์ ที่กำหนด	3.71	1.06	3.75	0.70	3.91	0.58	3.84	0.67	0.368	0.776
4 เพื่อนร่วมงานของท่าน สนับสนุนและให้ความ ร่วมมือให้การช่วยเหลือ การปฏิบัติงานกันในทาง สร้างสรรค์ทุกครั้ง	3.79	1.05	4.04	0.63	4.06	0.61	3.99	0.65	0.568	0.637

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	ระดับการศึกษา								F	Sig.	
	ไม่เกิน มัธยมศึกษา ตอนต้น		มัธยมศึกษา ตอนปลาย		ปวส.หรือ เทียบเท่า		ปริญญาตรี ขึ้นไป				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
5	ในทุกขั้นตอนของการ ปฏิบัติงานบุคลากรจะ เน้นคุณภาพของงาน การ บริการ และผลงานตาม KPI อยู่ตลอดเวลา	3.79	0.80	4.04	0.74	4.03	0.59	3.71	0.86	2.021	0.114
6	บุคลากรส่วนใหญ่ให้ ความสำคัญและความ ร่วมมือในการปฏิบัติตาม ระเบียบ ข้อบังคับ ของ สหกรณ์โดยเคร่งครัด	3.36	1.08	4.07	0.71	4.22	0.65	4.03	0.80	4.013*	0.009
7	เมื่อเกิดข้อผิดพลาดหรือ ความบกพร่องในการ ทำงาน บุคลากรใน หน่วยงาน จะให้ ความสำคัญและทำการ แก้ไขอย่างจริงเพื่อ ป้องกันการเกิดซ้ำทุกครั้ง	3.36	1.00	3.82	0.72	4.13	0.66	3.84	0.79	3.223*	0.025
รวม		3.57	0.81	3.79	0.38	3.91	0.35	3.78	0.52	1.577	0.198

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์
ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามระดับการศึกษาด้านต้นทุนทรัพยากร

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	ระดับการศึกษา								F	Sig.		
	ไม่เกิน มัธยมศึกษา ตอนต้น		มัธยมศึกษา ตอนปลาย		ปวส.หรือ เทียบเท่า		ปริญญาตรี ขึ้นไป					
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD				
ด้านต้นทุนทรัพยากร												
8	บุคลากรส่วนใหญ่ใช้ อุปกรณ์และหรือ เครื่องมือต่างๆ ของ สหกรณ์ในการปฏิบัติงาน อย่างคุ้มค่าและดูแลรักษา เป็นอย่างดี		3.64	1.08	3.82	0.67	3.94	0.80	3.78	0.80	0.492	0.688
9	ในแต่ละปีสหกรณ์ของ ท่านมีการใช้งบประมาณ ในการบริหารงาน การเงิน และทรัพยากรเป็นไปตาม แผนที่กำหนดไว้		3.36	1.21	3.79	0.73	3.94	0.61	3.65	0.87	1.801	0.150
10	บุคลากรทุกคนมีความรู้ ความชำนาญในการ ปฏิบัติงานและสามารถ ควบคุมงานที่เสียได้ เกิด ข้อผิดพลาดน้อยที่สุด		3.57	1.08	3.75	0.84	3.81	0.64	3.65	0.73	0.493	0.688
11	บุคลากรส่วนใหญ่จะมี การกำหนดกระบวนการ ทำงานที่ชัดเจนไม่ สิ้นเปลืองเวลาและ กระทบต่อค่าใช้จ่ายของ สหกรณ์		3.71	1.06	3.71	0.85	3.81	0.69	3.65	0.72	0.308	0.820

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	ระดับการศึกษา								F	Sig.	
	ไม่เกิน มัธยมศึกษา ตอนต้น		มัธยมศึกษา ตอนปลาย		ปวส.หรือ เทียบเท่า		ปริญญาตรี ขึ้นไป				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
12	หน่วยงานของท่านมีการ บริหารโดยกำหนด บุคลากรที่เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ของตำแหน่ง เพื่อลดต้นทุน ค่าใช้จ่าย และเกิดประสิทธิภาพ มากที่สุด	3.71	0.99	3.86	0.89	3.81	0.82	3.77	0.66	0.139	0.937
13	การจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์ และเครื่องมือต่างๆของ สหกรณ์ เป็นไปตาม แผนงาน เป้าหมาย และ KPI โดยเคร่งครัด	3.71	0.91	4.14	0.65	3.94	0.66	3.93	0.64	1.329	0.267
14	เพื่อนร่วมงานของท่านใน สหกรณ์จะปฏิบัติงานโดย เน้นการลดต้นทุนและ ค่าใช้จ่ายของสหกรณ์อยู่ เสมอ	3.29	1.06	3.89	0.83	3.88	0.66	3.86	0.73	2.392	0.071
รวม		3.57	0.69	3.85	0.49	3.87	0.47	3.75	0.50	1.348	0.261

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์
ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามระดับการศึกษาด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	ระดับการศึกษา								F	Sig.
	ไม่เกิน มัธยมศึกษา ตอนต้น		มัธยมศึกษา ตอนปลาย		ปวส.หรือ เทียบเท่า		ปริญญาตรี ขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน										
15 การปฏิบัติงานของ บุคลากรเป็นไปตาม หลักธรรมาภิบาลและ การควบคุมภายในที่ดี อย่างเคร่งครัด	1.26	0.33	0.73	0.14	0.57	0.10	0.68	0.08	1.708	0.168
16 การปฏิบัติงานของ บุคลากรจะหลีกเลี่ยง และป้องกันความเสี่ยง ที่จะทำให้เกิดความ เสียหายแก่สหกรณ์ อย่างชัดเจน	3.71	0.82	3.93	0.81	4.00	0.67	3.90	0.78	0.454	0.715
17 มาตรฐานการ ปฏิบัติงานของ หน่วยงานท่านมีความ เชื่อมโยงกับแผนงาน และเป้าหมายของ สหกรณ์อย่างชัดเจน	3.86	0.66	4.07	0.76	4.09	0.46	3.91	0.70	0.877	0.455
18 ทุกปีหน่วยงานของ ท่านมีการติดตามและ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามที่ กำหนดไว้ในแต่ละงาน อย่างชัดเจน สามารถ ตรวจสอบได้	3.14	1.29	3.93	0.76	3.91	0.73	3.80	0.71	3.538*	0.016

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	ระดับการศึกษา								F	Sig.
	ไม่เกิน มัธยมศึกษา ตอนต้น		มัธยมศึกษา ตอนปลาย		ปวส.หรือ เทียบเท่า		ปริญญาตรี ขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
19 ในการปฏิบัติงานจะมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์	3.29	0.99	3.93	0.76	3.97	0.82	3.91	0.65	3.110*	0.028
20 บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.21	1.12	3.79	0.73	3.97	0.74	3.86	0.64	3.585*	0.015
21 เอกสารในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความถูกต้อง ชัดเจน และช่วยให้เกิดประสิทธิภาพได้จริง	3.43	1.21	3.89	0.76	3.88	0.71	3.81	0.64	2.937*	0.036
รวม	3.46	0.78	3.96	0.56	4.02	0.48	3.90	0.52	3.472*	0.018

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์
ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามระดับการศึกษาด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	ระดับการศึกษา								F	Sig.	
	ไม่เกิน มัธยมศึกษา ตอนต้น		มัธยมศึกษา ตอนปลาย		ปวส.หรือ เทียบเท่า		ปริญญาตรี ขึ้นไป				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน											
22	บุคลากรจะกำหนดระยะเวลาที่ ใช้ปฏิบัติงานเพื่อให้ทันต่อ เวลาที่กำหนดเสมอ	3.71	1.01	3.79	0.62	3.91	0.70	3.96	0.73	1.436	0.235
23	บุคลากรให้ความสำคัญใน ปฏิบัติงาน และสามารถ ให้บริการได้ตรงเวลาและ สะดวกรวดเร็ว	3.43	1.13	4.00	0.68	3.84	0.68	3.91	0.71	0.615	0.607
24	ท่านปฏิบัติงานโดยมีการ ติดตามงาน/เรื่องต่างๆ เพื่อให้ ทันตามเวลาที่กำหนด	3.57	1.22	3.79	0.66	3.88	0.72	3.83	0.68	1.962	0.123
25	เพื่อนร่วมงานของท่าน สามารถปฏิบัติงาน ตรวจสอบ และค้นเอกสาร ได้รวดเร็วทัน ตามความต้องการของ ผู้รับบริการ	3.93	0.93	4.04	0.87	4.00	0.55	3.97	0.68	0.606	0.612
26	บุคลากรมีการนำระบบ เทคโนโลยีการสื่อสารที่ ทันสมัย เช่น Line facebook มาใช้ในการทำงานและ ประสานงานระหว่างกัน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการ ทำงานมากขึ้น	3.64	0.82	3.61	0.57	3.75	0.67	3.62	0.82	0.082	0.970

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์	ระดับการศึกษา								F	Sig.
	ไม่เกิน มัธยมศึกษา ตอนต้น		มัธยมศึกษา ตอนปลาย		ปวส.หรือ เทียบเท่า		ปริญญาตรี ขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
27 บุคลากรส่วนใหญ่มี ความสามารถในการลด ขั้นตอนและความซับซ้อน ในการปฏิบัติงานเพื่อ ทำงานได้ง่ายขึ้น	3.43	0.84	3.71	0.73	3.97	0.71	3.78	0.78	0.238	0.870
28 เมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถ ขอรับความช่วยเหลือกับ เพื่อนร่วมงานและแก้ไข ปัญหาได้ในเวลาที่กำหนด	3.43	0.64	3.79	0.76	3.91	0.69	3.74	0.82	1.692	0.172
รวม	3.59	0.78	3.83	0.42	3.88	0.43	3.84	0.53	1.097	0.353

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์
ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามระดับการศึกษาด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	ระดับการศึกษา								F	Sig.	
	ไม่เกิน มัธยมศึกษา ตอนต้น		มัธยมศึกษา ตอนปลาย		ปวส.หรือ เทียบเท่า		ปริญญาตรี ขึ้นไป				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านนวัตกรรมในการ ปฏิบัติงาน											
29	บุคลากรจะได้รับโอกาส นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการ ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น กว่าเดิม	3.29	0.75	3.57	0.78	3.50	0.81	3.42	0.65	1.417	0.241
30	การปฏิบัติงานของ บุคลากรส่วนใหญ่จะมี การเรียนรู้และเทียบวัด ความเป็นเลิศกับ หน่วยงานภายนอก	3.21	0.72	3.54	0.74	3.66	0.88	3.62	0.67	0.562	0.641
31	ในการทำงานของท่านมี การสร้างเครือข่ายการ ทำงานทั้งภายในและ ภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้ เทคนิคต่างๆ และนำมาปรับใช้ในการ ทำงานอยู่ตลอดเวลา	3.07	0.89	3.29	0.83	3.75	0.74	3.57	0.70	1.283	0.283
32	บุคลากรจะทำการ เปลี่ยนแปลงปรับปรุง และพัฒนาการ ปฏิบัติงานให้สูงกว่า มาตรฐานตลอดเวลา	2.79	0.82	3.57	0.65	3.59	0.62	3.64	0.73	4.093*	0.008

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์	ระดับการศึกษา								F	Sig.	
	ไม่เกิน มัธยมศึกษา ตอนต้น		มัธยมศึกษา ตอนปลาย		ปวส.หรือ เทียบเท่า		ปริญญาตรี ขึ้นไป				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
33	บุคลากรมีโอกาสเต็มทีใน การศึกษาและเทียบวัดกับ สหกรณ์อื่นเพื่อนำมาพัฒนา ระบบงานที่ปฏิบัติอยู่ สม่ำเสมอ	2.79	0.89	3.14	0.79	3.59	0.66	3.41	0.78	4.883*	0.003
34	บุคลากรจะได้รับความมี อิสระอย่างเต็มที่ในการ ทำงานและการตัดสินใจใน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดย ไม่ต้องรอให้อนุมัติก่อน	3.00	1.05	3.50	1.00	3.97	0.79	3.68	0.88	3.144*	0.027
35	ในรอบระยะเวลา 2 ปี ที่ ผ่านมากแล้วได้ว่าการ ปฏิบัติงานของท่านมี พัฒนาการด้านกระบวนการ ปฏิบัติงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม อย่างเห็นได้ชัดเจน	3.79	1.10	3.79	0.74	3.94	0.59	3.97	0.84	5.021*	0.002
	รวม	3.08	0.56	3.48	0.53	3.70	0.50	3.58	0.57	4.415*	0.005

ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์
ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามระดับการศึกษาด้านการตอบสนองความต้องการ
ของสมาชิก

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	ระดับการศึกษา								F	Sig.	
	ไม่เกิน มัธยมศึกษา ตอนต้น		มัธยมศึกษา ตอนปลาย		ปวส.หรือ เทียบเท่า		ปริญญาตรี ขึ้นไป				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านการตอบสนองความ ต้องการของสมาชิก											
36	ผู้มารับบริการจะสามารถ ติดต่อขอรับบริการจาก เจ้าหน้าที่ได้ทุกครั้งโดยไม่ ติดขัดหรือล่าช้า	3.79	0.89	3.82	0.56	4.09	0.56	3.97	0.68	0.707	0.549
37	ท่านให้ข่าวสารการ ดำเนินงานสหกรณ์ที่เป็น ประโยชน์แก่สมาชิกในทุก โอกาสที่เอื้ออำนวย	3.14	0.69	4.00	0.81	4.00	0.64	4.10	0.76	0.921	0.433
38	บุคลากรให้บริการแก่ สมาชิกและผู้มาใช้บริการ อย่างเท่าเทียมกันชัดเจน และไม่เลือกปฏิบัติ	3.29	1.02	3.93	0.77	3.81	0.71	3.87	0.73	6.114*	0.001
39	ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ สามารถช่วยแก้ไขปัญหา และตอบปัญหาให้แก่ สมาชิกและผู้มาขอรับ บริการได้อย่างมีความพึง พอใจทุกครั้ง	2.93	0.99	3.86	0.76	3.84	0.64	3.64	0.72	2.685*	0.049
40	สหกรณ์จะทำการสำรวจความ ต้องการและความพึงพอใจของ สมาชิกและผู้มาขอรับบริการ จากการปฏิบัติงานของ บุคลากรอยู่เสมอ	3.29	1.07	3.89	0.75	3.78	0.72	3.78	0.95	4.138*	0.008

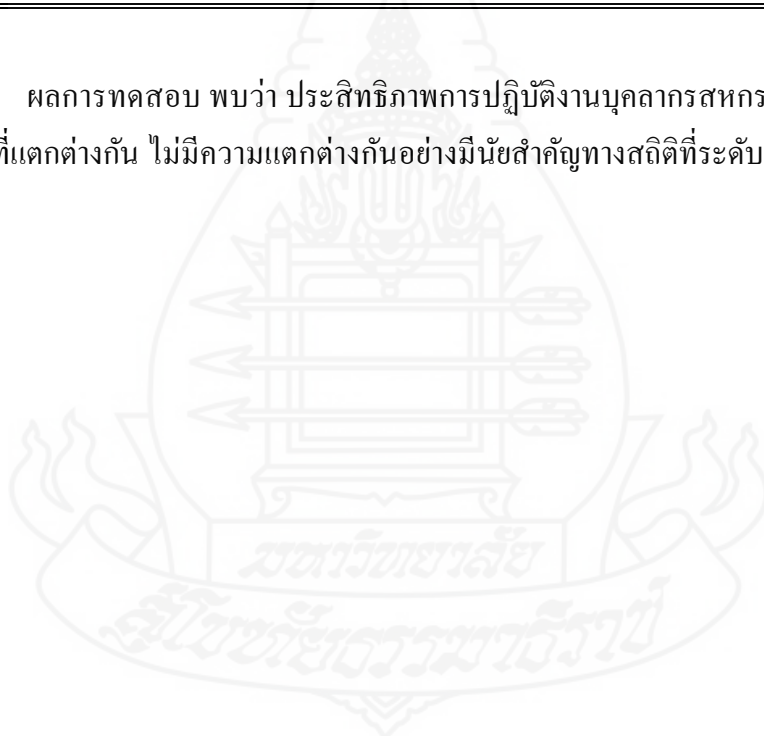
ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	ระดับการศึกษา								F	Sig.	
	ไม่เกิน มัธยมศึกษา ตอนต้น		มัธยมศึกษา ตอนปลาย		ปวส.หรือ เทียบเท่า		ปริญญาตรี ขึ้นไป				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านการตอบสนองความ ต้องการของสมาชิก											
41	บุคลากรมีการพัฒนาการ ให้บริการแก่สมาชิกและ ผู้ใช้บริการเพื่อสร้างความ ประทับใจเสมอ	3.21	0.91	3.64	0.83	3.59	0.75	3.65	.74	2.017	0.114
42	บุคลากรจะได้รับคำชมเชย จากผู้รับบริการในระดับดี มากอย่างสม่ำเสมอ	2.71	0.69	3.61	0.82	3.97	0.87	3.67	0.88	1.052	0.372
43	ผู้มารับบริการจะสามารถ ติดต่อขอรับบริการจาก เจ้าหน้าที่ได้ทุกครั้งโดยไม่ ติดขัดหรือล่าช้า	2.71	0.91	3.61	0.83	3.97	0.83	3.67	0.79	8.004*	0.000
รวม		3.26	0.70	3.81	0.49	3.87	0.50	3.83	0.61	4.196*	0.007

ตารางที่ 4.38 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

I \ J	\bar{X}	ระดับการศึกษา			
		ไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ปวส.หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรีขึ้นไป
		3.42	3.79	3.88	3.78
ไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น	s	-	-0.36	-0.45	-0.35
มัธยมศึกษาตอนปลาย	3.79	-	-	-0.09	-
ปวส.หรือเทียบเท่า	3.88	-	-	-	0.10
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.78	-	-	-	-

ผลการทดสอบ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์
ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	ตำแหน่งงาน										F	Sig.
	คณะกรรมการ		ผู้จัดการ		เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน		ผู้ตรวจสอบ กิจการ		อื่นๆ			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 คุณภาพ	3.77	0.53	3.77	0.27	3.75	0.50	4.17	0.44	-	-	2.027	0.113
2 ต้นทุนทรัพยากร	3.68	0.52	4.09	0.44	3.77	0.49	4.10	0.55	-	-	3.188*	0.026
3 มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	3.78	0.54	3.96	0.46	3.97	0.56	3.98	0.77	-	-	1.282	0.283
4 เวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	3.73	0.48	3.92	0.20	3.86	0.58	3.97	0.50	-	-	1.092	0.355
5 นวัตกรรมในการ ปฏิบัติงาน	3.41	0.54	3.61	0.38	3.63	0.57	3.55	0.76	-	-	1.645	0.182
6 การตอบสนอง ความต้องการ ของสมาชิก	3.66	0.56	3.81	0.38	3.87	0.64	3.82	0.55	-	-	1.257	0.292
รวม	3.67	0.44	3.86	0.29	3.81	0.45	3.93	0.48	-	-	1.679	0.174

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ ที่มีตำแหน่ง
แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะมีความแตกต่างเฉพาะด้านต้นทุนทรัพยากร

ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามตำแหน่งงานด้านคุณภาพ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	ตำแหน่งงาน										F	Sig.	
	คณะกรรมการ		ผู้จัดการ		เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน		ผู้ตรวจสอบ กิจการ		อื่นๆ				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านคุณภาพ													
1	ท่านมักจะได้รับความชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	3.39	0.73	3.33	0.70	3.12	0.74	3.90	0.73	-	-	3.905*	0.010
2	การทำงานและการให้บริการของท่านได้รับการยอมรับเป็นรอยยิ้มจากสมาชิกผู้มารับบริการ โดยสม่ำเสมอ	3.73	0.70	3.78	0.44	3.69	0.62	4.00	0.81	-	-	0.645	0.587
3	บุคลากรสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้เป็นที่น่าพอใจตามหน้าที่ความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.73	0.77	3.67	0.50	3.85	0.65	4.30	0.67	-	-	2.068	0.107
4	เพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและให้ความร่วมมือให้การช่วยเหลือการปฏิบัติงานกันในทางสร้างสรรค์ทุกครั้ง	3.96	0.73	3.89	0.60	3.96	0.65	4.50	0.52	-	-	2.027	0.113

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	ตำแหน่งงาน										F	Sig.	
	คณะกรรมการ		ผู้จัดการ		เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน		ผู้ตรวจสอบ กิจการ		อื่นๆ				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
5	ในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน บุคลากรจะเน้นคุณภาพของงาน การบริการ และผลงานตาม KPI อยู่ ตลอดเวลา	3.96	0.66	3.67	0.50	3.75	0.85	4.10	0.73	-	-	1.361	0.257
6	บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ และความร่วมมือในการปฏิบัติตาม ระเบียบ ข้อบังคับ ของสหกรณ์ โดย เคร่งครัด	3.96	0.87	4.00	0.50	4.06	0.80	4.00	0.81	-	-	0.138	0.937
7	เมื่อเกิดข้อผิดพลาดหรือความ บกพร่องในการทำงาน บุคลากร ในหน่วยงาน จะให้ความสำคัญ และทำการแก้ไขอย่างจริงจังเพื่อ ป้องกันการเกิดซ้ำทุกครั้ง	3.70	0.78	4.11	3.33	3.87	0.82	4.40	0.69	-	-	2.716*	0.047
รวม		3.77	0.53	3.77	0.27	3.75	0.50	4.17	0.44	-	-	2.027	0.113

ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามตำแหน่งงานด้านต้นทุนทรัพยากร

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	ตำแหน่งงาน										F	Sig.	
	คณะกรรมการ		ผู้จัดการ		เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน		ผู้ตรวจสอบ กิจการ		อื่นๆ				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
ด้านต้นทุนทรัพยากร													
8	บุคลากรส่วนใหญ่ใช้อุปกรณ์และ หรือเครื่องมือต่างๆ ของสหกรณ์ใน การปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าและดูแล รักษาเป็นอย่างดี	3.73	0.88	4.00	0.50	3.81	0.77	4.10	0.73	-	-	0.772	0.512
9	ในแต่ละปีสหกรณ์ของท่านมีการใช้ งบประมาณในการบริหารงาน การเงินและทรัพยากรเป็นไปตาม แผนที่กำหนดไว้	3.66	0.83	4.22	0.44	3.68	0.83	3.80	1.13	-	-	1.247	0.295
10	บุคลากรทุกคนมีความรู้ความชำนาญ ในการปฏิบัติงานและสามารถ ควบคุมงานที่เสียได้ เกิดข้อผิดพลาด น้อยที่สุด	3.52	0.85	4.11	0.60	3.74	0.68	4.10	0.56	-	-	3.047*	0.031

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	ตำแหน่งงาน										F	Sig.	
	คณะกรรมการ		ผู้จัดการ		เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน		ผู้ตรวจสอบ กิจการ		อื่นๆ				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
11	บุคลากรส่วนใหญ่จะมีการกำหนด กระบวนการทำงานที่ชัดเจนไม่ สิ้นเปลืองเวลา และกระทบต่อ ค่าใช้จ่ายของสหกรณ์	3.57	0.85	3.89	0.60	3.78	0.68	3.80	1.03	-	-	0.978	0.405
12	หน่วยงานของท่านมีการบริหารโดย กำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ของตำแหน่งเพื่อลดต้นทุน ค่าใช้จ่ายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด	3.70	0.78	4.11	0.60	3.78	0.73	4.10	1.10	-	-	1.327	0.268
13	การจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์และเครื่องมือ ต่างๆของสหกรณ์ เป็นไปตามแผนงาน เป้าหมายและ KPI โดยเคร่งครัด	3.96	0.66	4.33	0.50	3.81	0.67	4.50	0.70	-	-	4.344*	0.006
14	เพื่อนร่วมงานของท่านในสหกรณ์จะ ปฏิบัติงานโดยเน้นการลดต้นทุนและ ค่าใช้จ่ายของสหกรณ์อยู่เสมอ	3.63	0.86	4.00	0.70	3.87	0.71	4.30	0.67	-	-	2.717*	0.047
รวม		3.68	0.52	4.09	0.44	3.77	0.49	4.10	0.55	-	-	3.188*	0.026

ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามตำแหน่งงานด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	ตำแหน่งงาน										F	Sig.	
	คณะกรรมการ		ผู้จัดการ		เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน		ผู้ตรวจสอบ กิจการ		อื่นๆ				
	การ												
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน													
15	การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและการควบคุมภายในที่ดี อย่างเคร่งครัด	4.00	0.80	4.00	0.70	4.10	0.69	4.00	0.94	-	-	0.128	0.884
16	การปฏิบัติงานของบุคลากรจะหลีกเลี่ยงและป้องกันความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์อย่างชัดเจน	3.70	0.71	3.89	0.92	4.07	0.67	4.00	1.24	-	-	2.603	0.054
17	มาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความเชื่อมโยงกับแผนงานและเป้าหมายของสหกรณ์อย่างชัดเจน	3.96	0.63	4.00	0.50	4.01	0.63	3.80	1.13	-	-	0.314	0.815
18	ทุกปีหน่วยงานของท่านมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในแต่ละงานอย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบได้	3.68	0.89	3.89	0.60	3.81	0.77	4.10	0.87	-	-	0.864	0.462

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	ตำแหน่งงาน										F	Sig.	
	คณะกรรมการ		ผู้จัดการ		เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน		ผู้ตรวจสอบ กิจการ		อื่นๆ				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
19	ในการปฏิบัติงานจะมีการกำหนด แผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเกิด ผลสัมฤทธิ์	3.79	0.82	4.00	0.50	3.90	0.75	4.00	0.81	-	-	0.425	0.735
20	บุคลากรส่วนใหญ่สามารถ ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้	3.63	0.82	4.00	0.00	3.90	0.75	4.00	0.66	-	-	1.817	0.147
21	เอกสารในการปฏิบัติงานของ บุคลากรมีความถูกต้อง ชัดเจนและ ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพได้จริง	3.73	0.84	4.00	0.50	4.01	0.72	4.00	0.81	-	-	1.505	0.216
รวม		3.78	0.54	3.96	0.46	3.97	0.56	3.98	0.77	-	-	1.282	0.283

ตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามตำแหน่งงานด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	ตำแหน่งงาน										F	Sig.		
	คณะกรรมการ		ผู้จัดการ		เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน		ผู้ตรวจสอบ กิจการ		อื่นๆ					
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD				
ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน														
22	บุคลากรจะกำหนดระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเพื่อให้ทันต่อเวลาที่กำหนดเสมอ		3.70	0.76	4.11	0.33	3.84	0.76	3.90	0.73	-	-	1.006	0.392
23	บุคลากรให้ความสำคัญในปฏิบัติงาน และสามารถให้บริการได้ตรงเวลาและสะดวกรวดเร็ว		3.79	0.80	4.11	0.33	3.91	0.72	4.10	0.87	-	-	0.896	0.445
24	ท่านปฏิบัติงานโดยมีการติดตามงาน/เรื่องต่างๆ เพื่อให้ทันตามเวลาที่กำหนด		3.75	0.83	4.11	0.33	3.90	0.73	4.10	0.73	-	-	1.097	0.353
25	เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถปฏิบัติงาน ตรวจสอบและค้นเอกสาร ได้รวดเร็วทันตามความต้องการของผู้รับบริการ		3.64	0.81	3.67	0.50	3.93	0.63	4.00	0.81	-	-	1.962	0.122

ตารางที่ 4.43 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	ตำแหน่งงาน										F	Sig.	
	คณะกรรมการ		ผู้จัดการ		เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน		ผู้ตรวจสอบ กิจการ		อื่นๆ				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
26	บุคลากรมีการนำระบบเทคโนโลยี การสื่อสารที่ทันสมัย เช่น Line facebook มาใช้ในการทำงานและ ประสานงานระหว่างกันเพื่อให้เกิด ความรวดเร็วในการทำงานมากขึ้น	3.98	0.55	3.89	0.60	3.99	0.90	4.10	0.56	-	-	0.129	0.943
27	บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถ ในการลดขั้นตอนและความ ซับซ้อนในการปฏิบัติงานเพื่อ ทำงานได้ง่ายขึ้น	3.63	0.75	3.78	0.44	3.66	0.78	3.60	0.96	-	-	0.122	0.947
28	เมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถขอรับ ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงาน และแก้ไขปัญหาได้ในเวลาที่ กำหนด	3.64	0.67	3.78	0.66	3.85	0.86	4.00	0.66	-	-	1.060	0.368
รวม		3.73	0.48	3.92	0.20	3.86	0.58	3.97	0.50	-	-	1.092	0.355

ตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามตำแหน่งงานด้านนวัตกรรม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	ตำแหน่งงาน										F	Sig.	
	คณะกรรมการ		ผู้จัดการ		เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน		ผู้ตรวจสอบ กิจการ		อื่นๆ				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
ด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน													
29	บุคลากรจะได้รับโอกาสนำเสนอ แนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการ ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม	3.61	0.75	3.67	0.50	3.88	0.72	3.80	0.78	-	-	1.513	0.214
30	การปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่ จะมีการเรียนรู้และเทียบวัดความเป็น เลิศกับหน่วยงานภายนอก	3.43	0.62	3.33	0.86	3.46	0.78	3.70	0.94	-	-	0.467	0.706
31	ในการทำงานของท่านมีการสร้าง เครือข่ายการทำงานทั้งภายในและ ภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ เทคนิคต่างๆ และนำมาปรับใช้ในการ ทำงานอยู่ตลอดเวลา	3.50	0.83	3.44	0.52	3.66	0.74	3.50	0.97	-	-	0.586	0.625
32	บุคลากรจะทำการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้สูงกว่ามาตรฐานตลอดเวลา	3.29	0.68	3.67	0.50	3.63	0.77	3.70	0.67	-	-	2.865*	0.039

ตารางที่ 4.44 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	ตำแหน่งงาน										F	Sig.	
	คณะกรรมการ		ผู้จัดการ		เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน		ผู้ตรวจสอบกิจการ		อื่นๆ				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
33	บุคลากรมีโอกาสเต็มที่ใน การศึกษาและเทียบวัดกับ สหกรณ์อื่นเพื่อนำมาพัฒนา ระบบงานที่ปฏิบัติอยู่สม่ำเสมอ	3.50	0.89	3.56	0.52	3.54	0.74	3.60	0.96	-	-	0.060	0.981
34	บุคลากรจะได้รับความมีอิสระอย่าง เต็มที่ในการทำงานและการ ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นโดยไม่ต้องรอให้อนุมัติก่อน	3.16	0.96	3.67	0.50	3.50	0.78	2.90	1.52	-	-	2.582	0.056
35	ในรอบระยะเวลา 2 ปี ที่ผ่านมา กล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานของ ท่านมีพัฒนาการด้าน กระบวนการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น กว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัดเจน	3.41	0.91	4.00	0.70	3.78	0.78	3.70	0.67	-	-	2.656	0.051
	รวม	3.41	0.54	3.61	0.38	3.63	0.57	3.55	0.76			1.645	0.182

ตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามตำแหน่งงานด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	ตำแหน่งงาน										F	Sig.	
	คณะกรรมการ		ผู้จัดการ		เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน		ผู้ตรวจสอบกิจการ		อื่นๆ				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านการตอบสนองความต้องการ ของสมาชิก													
36	ผู้มารับบริการจะสามารถติดต่อขอรับ บริการจากเจ้าหน้าที่ได้ทุกครั้งโดย ไม่คิดค่าหรือล่าช้า	3.89	0.67	4.11	0.33	3.91	0.68	3.80	0.63	-	-	0.379	0.768
37	ท่านให้ข่าวสารการดำเนินงาน สหกรณ์ที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิก ในทุกโอกาสที่เอื้ออำนวย	3.86	0.74	3.89	0.60	4.04	0.76	3.90	0.73	-	-	0.684	0.563
38	บุคลากรให้บริการแก่สมาชิกและผู้มา ใช้บริการอย่างเท่าเทียมกันชัดเจนและ ไม่เลือกปฏิบัติ	3.75	0.85	4.11	0.60	4.13	0.75	3.90	0.87	-	-	2.486	0.063

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	ตำแหน่งงาน										F	Sig.	
	คณะกรรมการ		ผู้จัดการ		เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน		ผู้ตรวจสอบ กิจการ		อื่นๆ				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
39	ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาและตอบ ปัญหาให้แก่สมาชิกและผู้มาขอรับบริการได้อย่างมี ความพึงพอใจทุกครั้ง	3.66	0.76	4.00	0.00	3.91	0.74	3.80	1.03	-	-	1.326	0.269
40	สหกรณ์จะทำการสำรวจความต้องการและความพึงพอใจ ของสมาชิกและผู้มาขอรับบริการจากการปฏิบัติงานของ บุคลากรอยู่เสมอ	3.57	0.80	3.22	1.09	3.72	0.94	4.10	0.99	-	-	1.770	0.156
41	บุคลากรมีการพัฒนาการให้บริการแก่สมาชิกและ ผู้ใช้บริการเพื่อสร้างความประทับใจเสมอ	3.71	0.78	3.67	0.50	3.79	0.83	3.80	0.78	-	-	0.151	0.929
42	บุคลากรจะได้รับคำชมเชยจากผู้รับบริการในระดับดี มากอย่างสม่ำเสมอ	3.52	0.80	3.78	0.66	3.60	0.90	3.80	1.03	-	-	0.474	0.701
43	ผู้มารับบริการจะสามารถติดต่อขอรับบริการจาก เจ้าหน้าที่ได้ทุกครั้งโดยไม่ติดขัดหรือล่าช้า	3.36	0.86	3.78	0.66	3.85	0.85	3.50	0.70	-	-	3.763*	0.012
รวม		3.66	0.56	3.81	0.38	3.87	0.64	3.82	0.55	-	-	1.257	0.292

ตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามรายได้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์	รายได้										F	Sig.	
	5,000 – 10,000 บาท/เดือน		10,001 – 20,000 บาท/เดือน		20,001 – 30,000 บาท/เดือน		30,000 – 50,000 บาท/เดือน		50,000 บาท/เดือนขึ้นไป				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1	คุณภาพ	3.70	0.61	3.83	0.42	3.84	0.59	3.72	0.33	3.98	0.48	0.770	0.546
2	ต้นทุนทรัพยากร	3.68	0.64	3.77	0.43	3.85	0.49	3.79	0.48	3.89	0.59	0.533	0.712
3	มาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.68	0.68	3.96	0.51	4.00	0.59	3.82	0.36	4.23	0.45	2.469*	0.048
4	เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.76	0.65	3.83	0.51	3.92	0.49	3.64	0.33	4.16	0.44	.918	0.111
5	นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	3.33	0.66	3.62	0.52	3.59	0.54	3.48	0.39	3.91	0.72	2.481*	0.047
6	การตอบสนองความต้องการของสมาชิก	3.65	0.73	3.85	0.57	3.90	0.54	3.56	0.44	4.09	0.44	2.295	0.062
	รวม	3.63	0.55	3.81	0.41	3.85	0.41	3.67	0.29	4.04	0.45	2.250	0.067

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะมีความแตกต่างด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามรายได้ด้านคุณภาพ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	รายได้										F	Sig.	
	5,000 – 10,000		10,001 – 20,000		20,001 – 30,000		30,000 – 50,000		50,000 บาท/เดือน ขึ้นไป				
	บาท/เดือน		บาท/เดือน		บาท/เดือน		บาท/เดือน		บาท/เดือน				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านคุณภาพ													
1	ท่านมักจะได้รับความชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	3.47	0.74	3.34	0.68	3.09	0.91	3.21	0.65	3.38	0.74	1.201	0.313
2	การทำงานและการให้บริการของท่านได้รับการยอมรับเป็นรอยยิ้มจากสมาชิกผู้มารับบริการ โดยสม่ำเสมอ	3.62	0.73	3.77	0.60	3.85	0.71	3.67	0.56	3.75	0.70	0.067	0.659
3	บุคลากรสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.62	0.81	3.93	0.66	4.03	0.68	3.58	0.50	4.00	0.75	2.629*	0.037
4	เพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและให้ความร่วมมือให้การช่วยเหลือการปฏิบัติงานกันในทางสร้างสรรค์ทุกครั้ง	4.00	0.85	3.93	0.62	4.12	0.60	3.83	0.63	4.25	0.70	0.979	0.421

ตารางที่ 4.47 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	รายได้										F	Sig.	
	5,000 – 10,000		10,001 – 20,000		20,001 – 30,000		30,000 – 50,000		50,000 บาท/เดือน ขึ้นไป				
	บาท/เดือน		บาท/เดือน		บาท/เดือน		บาท/เดือน		บาท/เดือน				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
5	ในทุกชั้นตอนของการปฏิบัติงาน บุคลากรจะเน้นคุณภาพของงาน การบริการ และผลงานตาม KPI อยู่ตลอดเวลา	3.85	0.78	3.91	0.64	3.79	0.99	3.71	0.55	4.25	0.70	0.882	0.477
6	บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ และความร่วมมือในการปฏิบัติตาม ระเบียบ ข้อบังคับ ของสหกรณ์โดย เคร่งครัด	3.76	0.95	4.05	0.60	4.12	1.08	4.13	0.53	4.13	0.35	1.110	0.354
7	เมื่อเกิดข้อผิดพลาดหรือความ บกพร่องในการทำงาน บุคลากรใน หน่วยงาน จะให้ความสำคัญและทำ การแก้ไขอย่างจริงเพื่อป้องกันการ เกิดขึ้นทุกครั้ง	3.62	0.85	3.89	0.65	3.91	1.01	3.96	0.62	4.13	0.64	1.147	0.337
รวม		3.70	0.61	3.83	0.42	3.84	0.59	3.72	0.33	3.98	0.48	0.770	0.546

ตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามตำแหน่งงานด้านต้นทุนทรัพยากร

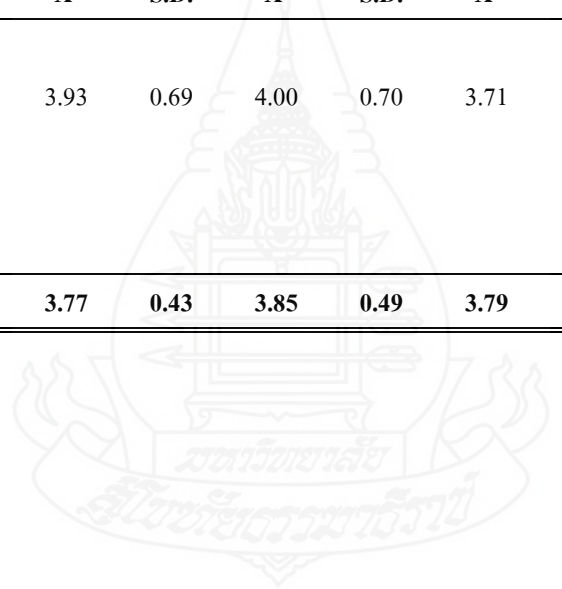
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	รายได้										F	Sig.	
	5,000 – 10,000		10,001 – 20,000		20,001 – 30,000		30,000 – 50,000		50,000 บาท/เดือน ขึ้นไป				
	บาท/เดือน		บาท/เดือน		บาท/เดือน		บาท/เดือน		บาท/เดือน				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
ด้านต้นทุนทรัพยากร													
8	บุคลากรส่วนใหญ่ใช้อุปกรณ์และ หรือเครื่องมือต่างๆ ของสหกรณ์ ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าและ ดูแลรักษาเป็นอย่างดี	3.71	0.83	3.75	0.71	4.03	0.95	3.79	0.65	3.75	0.88	0.832	0.507
9	ในแต่ละปีสหกรณ์ของท่านมีการ ใช้งบประมาณในการบริหารงาน การเงินและทรัพยากรเป็นไปตาม แผนที่กำหนดไว้	3.68	0.97	3.61	0.75	3.70	0.95	3.88	0.68	4.00	0.75	0.616	0.652
10	บุคลากรทุกคนมีความรู้ความ ชำนาญในการปฏิบัติงานและ สามารถควบคุมงานที่เสียได้ เกิด ข้อผิดพลาดน้อยที่สุด	3.53	0.89	3.75	0.57	3.76	0.93	3.79	0.65	3.63	0.51	0.623	0.647

ตารางที่ 4.48 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	รายได้										F	Sig.	
	5,000 – 10,000		10,001 – 20,000		20,001 – 30,000		30,000 – 50,000		50,000 บาท/เดือน ขึ้นไป				
	บาท/เดือน		บาท/เดือน		บาท/เดือน		บาท/เดือน						
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
ด้านต้นทุนทรัพยากร													
11	บุคลากรส่วนใหญ่จะมีการกำหนด กระบวนการทำงานที่ชัดเจนไม่ สิ้นเปลืองเวลา และกระทบต่อ ค่าใช้จ่ายของสหกรณ์	3.71	0.97	3.70	0.66	3.73	0.83	3.63	0.57	3.88	3.83	0.162	0.957
12	หน่วยงานของท่านมีการบริหาร โดยกำหนดบุคลากรที่เหมาะสม กับภาระหน้าที่ของตำแหน่งเพื่อ ลดต้นทุน ค่าใช้จ่าย และเกิด ประสิทธิภาพมากที่สุด	3.79	0.88	3.77	0.60	3.73	0.83	3.79	0.88	4.13	0.64	0.424	0.791
13	การจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์และ เครื่องมือต่างๆของสหกรณ์ เป็นไปตามแผนงาน เป้าหมาย และ KPI โดยเคร่งครัด	3.85	0.80	3.91	0.60	4.06	0.60	3.96	0.75	4.00	0.75	0.342	0.849

ตารางที่ 4.48 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	รายได้										F	Sig.	
	5,000 – 10,000		10,001 – 20,000		20,001 – 30,000		30,000 – 50,000		50,000 บาท/เดือน ขึ้นไป				
	บาท/เดือน	บาท/เดือน	บาท/เดือน	บาท/เดือน	บาท/เดือน	บาท/เดือน	บาท/เดือน	บาท/เดือน	บาท/เดือน	บาท/เดือน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
ด้านต้นทุนทรัพยากร													
14	เพื่อนร่วมงานของท่านในสหกรณ์ จะปฏิบัติงานโดยเน้นการลด ต้นทุนและค่าใช้จ่ายของสหกรณ์ อยู่เสมอ	3.53	0.96	3.93	0.69	4.00	0.70	3.71	0.75	3.88	0.64	1.994	0.099
รวม		3.68	0.64	3.77	0.43	3.85	0.49	3.79	0.48	3.89	0.59	0.533	0.712



ตารางที่ 4.49 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามรายได้ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	รายได้										F	Sig.	
	5,000 – 10,000		10,001 – 20,000		20,001 – 30,000		30,000 – 50,000		50,000 บาท/เดือน ขึ้นไป				
	บาท/เดือน		บาท/เดือน		บาท/เดือน		บาท/เดือน		บาท/เดือน				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน													
15	การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตาม หลักธรรมาภิบาลและการควบคุมภายใน ที่ดี อย่างเคร่งครัด	3.88	1.00	4.11	0.65	4.24	0.75	3.88	0.53	4.13	0.35	1.395	0.239
16	การปฏิบัติงานของบุคลากรจะหลีกเลี่ยง และป้องกันความเสี่ยงที่จะทำให้เกิด ความเสียหายแก่สหกรณ์อย่างชัดเจน	3.82	0.79	4.00	0.71	3.85	0.90	3.88	0.68	4.13	0.64	0.473	0.755
17	มาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ท่านมีความเชื่อมโยงกับแผนงานและ เป้าหมายของสหกรณ์อย่างชัดเจน	3.85	0.70	3.98	0.59	4.06	0.82	3.96	0.55	4.25	0.46	0.761	0.553
18	ทุกปีหน่วยงานของท่านมีการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ กำหนดไว้ในแต่ละงานอย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบได้	3.53	1.10	3.84	0.74	3.97	0.63	3.63	0.64	4.25	0.70	2.223	0.070

ตารางที่ 4.49 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	รายได้										F	Sig.	
	5,000 – 10,000		10,001 – 20,000		20,001 – 30,000		30,000 – 50,000		50,000 บาท/ เดือน ขึ้นไป				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
19	ในการปฏิบัติงานจะมีการกำหนด แผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเกิด ผลสัมฤทธิ์	3.56	0.92	3.93	0.66	3.97	0.81	3.88	0.61	4.38	0.51	2.557*	0.042
20	บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงาน ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.59	0.89	3.89	0.68	3.85	0.83	3.75	0.53	4.25	0.70	1.557	0.184
21	เอกสารในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความถูกต้อง ชัดเจนและช่วยให้เกิด ประสิทธิภาพได้จริง	3.59	0.92	4.02	0.66	4.06	0.82	3.79	0.58	4.25	0.46	2.670*	0.035
	รวม	3.68	0.68	3.96	0.51	4.00	0.59	3.82	0.36	4.23	0.45	2.469*	0.048

ตารางที่ 4.50 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามรายได้ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	รายได้										F	Sig.	
	5,000 – 10,000		10,001 – 20,000		20,001 – 30,000		30,000 – 50,000		50,000 บาท/เดือน ขึ้นไป				
	บาท/เดือน		บาท/เดือน		บาท/เดือน		บาท/เดือน		บาท/เดือน				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน													
22	บุคลากรจะกำหนดระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเพื่อให้ทันต่อเวลาที่กำหนดเสมอ	3.74	0.93	3.80	0.66	3.91	0.76	3.67	0.56	4.13	0.64	0.812	0.520
23	บุคลากรให้ความสำคัญในปฏิบัติงาน และสามารถให้บริการได้ตรงเวลาและสะดวกรวดเร็ว	3.79	0.97	3.84	0.68	4.03	0.68	3.75	0.53	4.38	0.74	1.536	0.195
24	ท่านปฏิบัติงานโดยมีการติดตามงาน/เรื่องต่างๆ เพื่อให้ทันตามเวลาที่กำหนด	3.76	1.04	3.86	0.66	4.00	0.70	3.71	0.55	4.25	0.46	1.176	0.324
25	เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถปฏิบัติงาน ตรวจสอบและค้นเอกสารได้รวดเร็วทันตามความต้องการของผู้รับบริการ	3.65	0.88	3.84	0.68	4.09	0.57	3.50	0.59	4.00	0.75	3.097*	0.018

ตารางที่ 4.50 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์	รายได้										F	Sig.	
	5,000 – 10,000		10,001 – 20,000		20,001 – 30,000		30,000 – 50,000		50,000 บาท/เดือน ขึ้นไป				
	บาท/เดือน		บาท/เดือน		บาท/เดือน		บาท/เดือน		บาท/เดือน				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
26	บุคลากรมีการนำระบบเทคโนโลยี การสื่อสารที่ทันสมัย เช่น Line facebook มาใช้ในการทำงานและ ประสานงานระหว่างกันเพื่อให้เกิด ความรวดเร็วในการทำงานมากขึ้น	4.00	0.69	4.02	0.76	3.97	0.81	3.79	0.72	4.38	0.51	0.998	0.411
27	บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการ ลดขั้นตอนและความซับซ้อนใน การปฏิบัติงานเพื่อทำงานได้ง่ายขึ้น	3.65	0.88	3.61	0.78	3.67	0.64	3.54	0.65	4.13	0.83	0.925	0.451
28	เมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถขอรับ ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานและ แก้ไขปัญหาได้ในเวลาที่กำหนด	3.79	0.80	3.84	0.86	3.79	0.74	3.58	0.58	3.88	0.83	0.483	0.748
รวม		3.76	0.65	3.83	0.51	3.92	0.49	3.64	0.33	4.16	0.44	1.918	0.111

ตารางที่ 4.51 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามรายได้ด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	รายได้										F	Sig.		
	5,000 – 10,000		10,001 – 20,000		20,001 – 30,000		30,000 – 50,000		50,000 บาท/เดือน					
	บาท/เดือน		บาท/เดือน		บาท/เดือน		บาท/เดือน		ขึ้นไป					
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD				
ด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน														
29	บุคลากรจะได้รับโอกาสนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม		3.62	0.85	3.86	0.79	3.79	0.69	3.63	0.49	4.00	0.53	0.966	0.428
30	การปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่จะมีการเรียนรู้และเทียบวัดความเป็นเลิศกับหน่วยงานภายนอก		3.35	0.69	3.48	0.76	3.42	0.83	3.50	0.65	3.75	0.70	0.521	0.721
31	ในการทำงานของท่านมีการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้เทคนิคต่างๆ และนำมาปรับใช้ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา		3.29	0.90	3.61	0.61	3.79	0.78	3.46	0.65	4.00	0.75	2.696*	0.033
32	บุคลากรจะทำการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้สูงกว่ามาตรฐานตลอดเวลา		3.26	0.79	3.59	0.75	3.48	0.71	3.58	0.58	3.88	0.64	1.693	0.155

ตารางที่ 4.51 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	รายได้										F	Sig.
	5,000 – 10,000		10,001 – 20,000		20,001 – 30,000		30,000 – 50,000		50,000 บาท/ เดือน ขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
33 บุคลากรมีโอกาสเต็มที่ในการศึกษาและ เทียบวัดกับสหกรณ์อื่นเพื่อนำมาพัฒนา ระบบงานที่ปฏิบัติอยู่สม่ำเสมอ	3.47	0.96	3.52	0.66	3.67	0.73	3.29	0.75	4.00	1.06	1.521	0.199
34 บุคลากรจะได้รับความมีอิสระอย่าง เต็มที่ในการทำงานและการตัดสินใจใน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่ต้องรอ ใ้ผู้อนุมัติก่อน	3.00	1.04	3.59	0.81	3.21	0.92	3.33	0.76	3.88	0.99	2.926*	0.023
35 ในรอบระยะเวลา 2 ปี ที่ผ่านมากล่าวได้ ว่าการปฏิบัติงานของท่านมีพัฒนาการ ด้านกระบวนการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น กว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัดเจน	3.32	0.97	3.75	0.75	3.82	0.72	3.58	0.83	3.88	0.99	1.992	0.099
รวม	3.33	0.66	3.62	0.52	3.59	0.54	3.48	0.39	3.91	0.72	2.481*	0.047

ตารางที่ 4.52 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามรายได้ด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	รายได้										F	Sig.
	5,000 – 10,000		10,001 – 20,000		20,001 – 30,000		30,000 – 50,000		50,000 บาท/ เดือน ขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก												
36 ผู้มารับบริการจะสามารถติดต่อขอรับบริการ จากเจ้าหน้าที่ได้ทุกครั้งโดยไม่ติดขัดหรือ ล่าช้า	3.88	0.72	3.84	0.71	4.06	0.55	3.83	0.48	4.00	0.92	0.677	0.609
37 ท่านให้ข่าวสารการดำเนินงานสหกรณ์ที่ เป็นประโยชน์แก่สมาชิกในทุกโอกาสที่ เอื้ออำนวย	3.94	0.73	4.05	0.71	4.06	0.74	3.58	0.83	4.13	0.35	1.985	0.100
38 บุคลากรให้บริการแก่สมาชิกและผู้มาใช้ บริการอย่างเท่าเทียมกันชัดเจนและไม่เลือก ปฏิบัติ	3.65	1.01	4.00	0.74	4.33	0.73	3.79	0.50	4.13	0.64	3.656*	0.007
39 ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่สามารถช่วยเหลือ ปัญหาและตอบปัญหาให้แก่สมาชิกและ ผู้มาขอรับบริการได้อย่างมีความพึงพอใจทุก ครั้ง	3.74	0.96	3.89	0.68	3.88	0.74	3.68	0.64	4.00	0.53	0.737	0.568

ตารางที่ 4.52 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	รายได้										F	Sig.
	5,000 – 10,000		10,001 – 20,000		20,001 – 30,000		30,000 – 50,000		50,000 บาท/ เดือน ขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
40 สหกรณ์จะทำการสำรวจความต้องการ และความพึงพอใจของสมาชิกและผู้มา ขอรับบริการจากการปฏิบัติงานของ บุคลากรอยู่เสมอ	3.59	1.04	3.80	0.79	3.73	0.76	3.29	1.08	4.00	0.75	1.623	0.172
41 บุคลากรมีการพัฒนาการให้บริการแก่ สมาชิกและผู้ใช้บริการเพื่อสร้างความ ประทับใจเสมอ	3.71	0.97	3.82	0.72	3.76	0.83	3.54	0.58	4.25	0.46	1.342	0.258
42 บุคลากรจะได้รับคำชมเชยจาก ผู้รับบริการในระดับดีมากอย่าง สม่ำเสมอ	3.38	0.88	3.68	0.88	3.70	0.88	3.42	0.65	4.13	0.83	1.815	0.129
43 ผู้มารับบริการจะสามารถติดต่อขอรับ บริการจากเจ้าหน้าที่ได้ทุกครั้งโดยไม่ ติดขัดหรือล่าช้า	3.35	1.04	3.80	0.76	3.70	0.91	3.46	0.65	4.13	0.35	2.317	0.060
รวม	3.65	0.73	3.85	0.57	3.90	0.54	3.56	0.44	4.09	0.44	2.295*	0.062

ตารางที่ 4.53 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน								F	Sig.
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 ปี – 6 ปี		7 ปี – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 คุณภาพ	3.81	0.40	3.88	0.41	3.75	0.78	3.70	0.45	1.133	0.338
2 ต้นทุนทรัพยากร	3.97	0.31	3.88	0.46	3.66	0.65	3.68	0.51	2.244	0.086
3 มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.18	0.38	3.90	0.52	3.98	0.75	3.81	0.52	1.155	0.329
4 เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.89	0.15	3.84	0.52	3.86	0.64	3.77	0.50	0.240	0.868
5 นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	3.55	0.42	3.67	0.52	3.51	0.66	3.39	0.57	2.276	0.082
6 การตอบสนองความต้องการของสมาชิก	4.03	0.32	3.82	0.52	3.87	0.80	3.65	0.58	1.489	0.220
รวม	3.91	0.13	3.83	0.39	3.77	0.63	3.67	0.41	1.501	0.217

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.53 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.54 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน								F	Sig.	
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 ปี – 6 ปี		7 ปี – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านคุณภาพ											
1	ท่านมักจะได้รับความชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	3.43	0.78	0.65	0.08	3.29	0.99	3.18	0.74	0.658	0.579
2	การทำงานและการให้บริการของท่านได้รับการยอมรับเป็นรอยยิ้มจากสมาชิกผู้มารับบริการโดยสม่ำเสมอ	3.71	0.75	3.79	0.57	3.92	0.83	3.58	0.64	1.696	0.171
3	บุคลากรสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้เป็นที่น่าพอใจตามหน้าที่ความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.71	0.75	3.94	0.67	3.63	0.92	3.80	0.60	1.235	0.299
4	เพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและให้ความร่วมมือให้การช่วยเหลือการปฏิบัติงานกันในทางสร้างสรรค์ทุกครั้ง	4.43	0.53	4.06	0.65	3.83	0.91	3.92	0.60	1.814	0.148
5	ในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานบุคลากรจะเน้นคุณภาพของงาน การบริการ และผลงานตาม KPI อยู่ตลอดเวลา	4.00	0.81	3.97	0.72	3.71	0.95	3.76	0.68	1.102	0.351

ตารางที่ 4.54 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน								F	Sig.
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 ปี – 6 ปี		7 ปี – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
6 บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและความ ร่วมมือในการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ของสหกรณ์โดยเคร่งครัด	3.71	0.95	4.10	0.64	4.04	1.16	3.94	0.79	0.673	0.570
7 เมื่อเกิดข้อผิดพลาดหรือความบกพร่อง ในการทำงาน บุคลากรในหน่วยงาน จะ ให้ความสำคัญและทำการแก้ไขอย่างจริง เพื่อป้องกันการเกิดซ้ำทุกครั้ง	3.71	0.75	3.94	0.65	3.83	1.16	3.78	0.79	0.673	0.730
รวม	3.81	0.40.	3.88	0.41	3.75	0.78	3.70	0.45	1.133	0.338

ตารางที่ 4.55 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านต้นทุน
ทรัพยากร

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน								F	Sig.	
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 ปี – 6 ปี		7 ปี – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านต้นทุนทรัพยากร											
8	บุคลากรส่วนใหญ่ใช้อุปกรณ์และหรือ เครื่องมือต่างๆ ของสหกรณ์ในการ ปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าและดูแลรักษาเป็น อย่างดี	3.57	0.53	3.95	0.73	3.83	0.96	3.66	0.82	1.445	0.232
9	ในแต่ละปีสหกรณ์ของท่านมีการใช้ งบประมาณในการบริหารงาน การเงินและ ทรัพยากรเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	4.14	0.69	3.79	0.77	3.54	1.06	3.64	0.82	1.238	0.298
10	บุคลากรทุกคนมีความรู้ความชำนาญในการ ปฏิบัติงานและสามารถควบคุมงานที่เสียได้ เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด	3.71	0.48	3.76	0.84	3.46	0.77	3.74	0.66	0.975	0.406
11	บุคลากรส่วนใหญ่จะมีการกำหนด กระบวนการทำงานที่ชัดเจนไม่สิ้นเปลือง เวลาและกระทบต่อค่าใช้จ่ายของสหกรณ์	3.86	0.69	3.92	0.66	3.46	0.93	3.54	0.78	3.385*	0.020

ตารางที่ 4.55 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน								F	Sig.	
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 ปี – 6 ปี		7 ปี – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
12	หน่วยงานของท่านมีการบริหาร โดยกำหนด บุคลากรที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ของ ตำแหน่งเพื่อลดต้นทุน ค่าใช้จ่าย และเกิด ประสิทธิภาพมากที่สุด	4.29	0.48	3.94	0.65	3.67	0.81	3.60	0.88	2.994*	0.033
13	การจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ของสหกรณ์ เป็นไปตามแผนงาน เป้าหมาย และ KPI โดยเคร่งครัด	4.29	0.48	4.00	0.67	3.92	0.71	3.86	0.70	0.976	0.406
14	เพื่อนร่วมงานของท่านในสหกรณ์จะ ปฏิบัติงานโดยเน้นการลดต้นทุนและ ค่าใช้จ่ายของสหกรณ์อยู่เสมอ	4.00	0.57	3.85	0.82	3.79	0.83	3.74	0.75	0.335	0.800
รวม		3.97	0.31	3.88	0.46	3.66	0.65	3.68	0.51	2.244	0.086

ตารางที่ 4.56 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้าน
มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน								F	Sig.	
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 ปี – 6 ปี		7 ปี – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน											
15	การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาลและการควบคุมภายในที่ดี อย่าง เคร่งครัด	4.14	0.90	4.03	0.70	4.29	0.95	3.94	0.68	1.230	0.301
16	การปฏิบัติงานของบุคลากรจะหลีกเลี่ยงและ ป้องกันความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหาย แก่สหกรณ์อย่างชัดเจน	4.57	0.53	3.87	0.68	3.96	0.85	3.84	0.81	1.994	0.118
17	มาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมี ความเชื่อมโยงกับแผนงานและเป้าหมายของ สหกรณ์อย่างชัดเจน	4.00	0.57	4.00	0.62	4.08	0.65	3.90	0.73	0.449	0.719
18	ทุกปีหน่วยงานของท่านมีการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ใน แต่ละงานอย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบได้	4.29	0.75	3.75	0.90	3.75	0.98	3.76	0.62	0.913	0.437

ตารางที่ 4.56 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน								F	Sig.	
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 ปี – 6 ปี		7 ปี – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
19	ในการปฏิบัติงานจะมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์	4.29	0.48	3.92	0.75	3.79	0.97	3.78	0.70	1.073	0.363
20	บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.00	0.00	3.84	0.77	4.00	0.93	3.64	0.69	1.514	0.214
21	เอกสารในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความถูกต้อง ชัดเจนและช่วยให้เกิดประสิทธิภาพได้จริง	4.00	0.57	3.92	0.77	4.00	1.02	3.82	0.66	0.360	0.782
รวม		4.18	0.38	3.90	0.52	3.98	0.75	3.81	0.52	1.155	0.329

ตารางที่ 4.57 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้
ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน								F	Sig.	
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 ปี – 6 ปี		7 ปี – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน											
22	บุคลากรจะกำหนดระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทันต่อเวลาที่กำหนดเสมอ	3.86	0.69	3.81	0.74	3.83	0.76	3.78	0.76	0.041	0.989
23	บุคลากรให้ความสำคัญในปฏิบัติงาน และ สามารถให้บริการได้ตรงเวลาและสะดวก รวดเร็ว	3.86	0.69	3.94	0.82	3.75	0.79	3.90	0.64	0.355	0.785
24	ท่านปฏิบัติงานโดยมีการติดตามงาน/เรื่อง ต่างๆ เพื่อให้ทันตามเวลาที่กำหนด	3.86	0.69	3.82	0.80	3.79	0.93	3.96	0.63	0.392	0.759
25	เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถปฏิบัติงาน ตรวจสอบและค้นเอกสาร ได้รวดเร็วทันตาม ความต้องการของผู้รับบริการ	3.57	0.78	3.85	0.64	4.00	0.88	3.68	0.71	1.429	0.237
26	บุคลากรมีการนำระบบเทคโนโลยีการ สื่อสารที่ทันสมัย เช่น Line facebook มาใช้ ในการทำงานและประสานงานระหว่างกัน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงานมากขึ้น	4.14	0.69	4.03	0.70	4.21	0.72	3.80	0.78	1.997	0.117

ตารางที่ 4.57 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน								F	Sig.	
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 ปี – 6 ปี		7 ปี – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
27	บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการลดขั้นตอนและความซับซ้อนในการปฏิบัติงานเพื่อทำงานได้ง่ายขึ้น	3.57	0.53	3.68	0.76	3.79	0.93	3.56	0.70.	0.555	0.646
28	เมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถขอรับความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานและแก้ไขปัญหาได้ในเวลาที่กำหนด	4.43	0.78	3.76	0.71	3.67	0.96	3.76	0.71	1.876	0.137
รวม		3.89	0.15	3.84	0.52	3.86	0.64	3.77	0.50	0.240	0.868

ตารางที่ 4.58 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้าน
นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน								F	Sig.	
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 ปี – 6 ปี		7 ปี – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน											
29	บุคลากรจะได้รับโอกาสนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม	3.86	0.69	3.92	0.66	3.63	0.87	3.60	0.72	2.127	0.100
30	การปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่จะมีการเรียนรู้และเทียบวัดความเป็นเลิศกับหน่วยงานภายนอก	3.55	0.67	3.46	0.72	3.30	0.81	3.45	0.73	1.363	0.257
31	ในการทำงานของท่านมีการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ เทคนิคต่างๆ และนำมาปรับใช้ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา	3.71	0.75	3.73	0.75	3.42	0.77	3.44	0.76	1.773	0.155
32	บุคลากรจะทำการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้สูงกว่ามาตรฐานตลอดเวลา	3.14	0.37	3.58	0.71	3.50	0.72	3.46	0.78	0.856	0.466

ตารางที่ 4.58 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน								F	Sig.	
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 ปี – 6 ปี		7 ปี – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
33	บุคลากรมีโอกาสเต็มที่ในการศึกษาและ เทียบวัดกับสหกรณ์อื่นเพื่อนำมาพัฒนา ระบบงานที่ปฏิบัติอยู่สม่ำเสมอ	3.29	0.48	3.69	0.75	3.54	0.88	3.36	0.82	1.854	0.140
34	บุคลากรจะได้รับควมมีอิสระอย่างเต็มที่ ในการทำงานและการตัดสินใจในการ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่ต้องรอให้ อนุมัติก่อน	3.57	0.53	3.45	0.93	3.38	0.92	3.14	0.94	1.239	0.298
35	ในรอบระยะเวลา 2 ปี ที่ผ่านมากล่าวได้ว่า การปฏิบัติงานของท่านมีพัฒนาการด้าน กระบวนการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม อย่างเห็นได้ชัดเจน	3.57	0.78	3.79	0.79	3.67	0.91	3.46	0.86	1.455	0.230
	รวม	3.55	0.42	3.67	0.52	3.51	0.66	3.39	0.57	2.276	0.082

ตารางที่ 4.59 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน								F	Sig.	
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 ปี – 6 ปี		7 ปี – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านการตอบสนองความต้องการ ของสมาชิก											
36	ผู้มารับบริการจะสามารถติดต่อขอรับ บริการจากเจ้าหน้าที่ได้ทุกครั้งโดยไม่ ติดขัดหรือล่าช้า	4.00	0.81	3.95	0.61	4.04	0.75	3.78	0.64	1.093	0.354
37	ท่านให้ข่าวสารการดำเนินงานสหกรณ์ ที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกในทุก โอกาสที่เอื้ออำนวย	4.43	0.78	3.92	0.70	4.17	0.81	3.82	0.72	2.244	0.086
38	บุคลากรให้บริการแก่สมาชิกและผู้มา ใช้บริการอย่างเท่าเทียมกันชัดเจนและ ไม่เลือกปฏิบัติ	4.29	0.75	3.92	0.81	4.04	0.99	3.94	0.71	0.516	0.672
39	ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่สามารถช่วย แก้ไขปัญหาและตอบปัญหาให้แก่ สมาชิกและผู้มาขอรับบริการได้อย่างมี ความพึงพอใจทุกครั้ง	4.14	0.37	3.81	0.78	3.79	0.88	3.78	0.70	0.474	0.701

ตารางที่ 4.59 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน								F	Sig.
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 ปี – 6 ปี		7 ปี – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
40 สหกรณ์จะทำการสำรวจความต้องการและความ พึงพอใจของสมาชิกและผู้มาขอรับบริการจาก การปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่เสมอ	3.86	0.37	3.69	0.86	3.83	1.00	3.50	0.97	0.936	0.425
41 บุคลากรมีการพัฒนาการให้บริการแก่สมาชิก และผู้ใช้บริการเพื่อสร้างความประทับใจเสมอ	4.00	0.57	3.81	0.74	4.00	0.88	3.54	0.78	2.389	0.071
42 บุคลากรจะได้รับคำชมเชยจากผู้รับบริการใน ระดับดีมาอย่างสม่ำเสมอ	3.86	0.90	3.73	0.72	3.58	1.17	3.40	0.80	1.581	0.197
43 ผู้มารับบริการจะสามารถติดต่อขอรับบริการ จากเจ้าหน้าที่ได้ทุกครั้งโดยไม่ติดขัดหรือล่าช้า	3.71	0.75	3.77	0.81	3.54	1.14	3.48	0.76	1.196	0.314
รวม	4.03	0.32	3.82	0.52	3.87	0.80	3.65	0.58	1.489	0.220

ตารางที่ 4.60 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทสหกรณ์

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	สหกรณ์								F	Sig.	
	สหกรณ์การเกษตร		สหกรณ์ออมทรัพย์		สหกรณ์เครดิต ยูเนียน		สหกรณ์ร้านค้า				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1	คุณภาพ	3.70	0.51	3.68	0.54	4.02	0.35	3.92	0.49	3.719*	0.013
2	ต้นทุนทรัพยากร	3.67	0.54	3.73	0.51	3.84	0.35	4.12	0.55	4.143*	0.008
3	มาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.70	0.58	3.92	0.47	3.95	0.51	4.36	0.50	7.385*	0.000
4	เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.71	0.50	3.87	0.51	3.76	0.45	4.18	0.57	4.359*	0.006
5	นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	3.42	0.55	3.59	0.54	3.54	0.49	3.82	0.70	2.641	0.052
6	การตอบสนองความต้องการของสมาชิก	3.59	0.60	3.81	0.53	3.92	0.53	4.11	0.61	4.886*	0.003
	รวม	3.63	0.46	3.77	0.9	3.84	0.29	4.08	0.50	5.842*	0.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.60 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ ที่สังกัดสหกรณ์แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะมีความแตกต่างเฉพาะด้านคุณภาพ ด้านต้นทุนทรัพยากร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก

ตารางที่ 4.61 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทสหกรณ์ด้านคุณภาพ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	สหกรณ์								F	Sig.	
	สหกรณ์การเกษตร		สหกรณ์ออมทรัพย์		สหกรณ์เครดิต ยูเนียน		สหกรณ์ร้านค้า				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
ด้านคุณภาพ											
1	ท่านมักจะได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	3.27	0.73	3.11	0.86	3.66	0.67	3.16	0.60	3.222*	0.025
2	การทำงานและการให้บริการของท่านได้รับการยอมรับเป็นรอยยิ้มจากสมาชิกผู้มารับบริการโดยสม่ำเสมอ	3.75	0.70	3.60	0.65	3.90	0.61	3.68	0.58	1.117	0.344
3	บุคลากรสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.73	0.75	3.69	0.67	4.10	0.55	3.95	0.70	2.573	0.057
4	เพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและให้ความร่วมมือให้การช่วยเหลือการปฏิบัติงานกันในทางสร้างสรรค์ทุกครั้ง	3.80	0.70	4.03	0.66	4.17	0.53	4.26	0.73	3.416*	0.019

ตารางที่ 4.61 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	สหกรณ์								F	Sig.	
	สหกรณ์การเกษตร		สหกรณ์ออมทรัพย์		สหกรณ์เครดิต ยูเนียน		สหกรณ์ร้านค้า				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
5	ในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานบุคลากร จะเน้นคุณภาพของงาน การบริการ และ ผลงานตาม KPI อยู่ตลอดเวลา	3.75	0.68	3.66	0.93	4.21	0.41	4.00	0.88	3.676*	0.014
6	บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและความ ร่วมมือในการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ของสหกรณ์โดยเคร่งครัด	3.88	0.86	3.91	0.88	4.24	0.68	4.26	0.56	2.087*	0.105
7	เมื่อเกิดข้อผิดพลาดหรือความบกพร่องใน การทำงาน บุคลากรในหน่วยงาน จะให้ ความสำคัญและทำการแก้ไขอย่างจริงจังเพื่อ ป้องกันการเกิดซ้ำทุกครั้ง	3.75	0.77	3.83	0.92	3.90	0.72	4.16	0.68	1.313	0.273
	รวม	3.70	0.51	3.68	0.54	4.02	0.35	3.92	0.49	3.719*	0.013

ตารางที่ 4.62 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทสหกรณ์ด้านต้นทุนทรัพยากร

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	สหกรณ์								F	Sig.	
	สหกรณ์การเกษตร		สหกรณ์ออมทรัพย์		สหกรณ์เครดิต ยูเนียน		สหกรณ์ร้านค้า				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
ด้านต้นทุนทรัพยากร											
8	บุคลากรส่วนใหญ่ใช้อุปกรณ์และหรือ เครื่องมือต่างๆ ของสหกรณ์ในการ ปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าและดูแลรักษาเป็น อย่างดี	3.68	0.79	3.77	0.87	3.93	0.70	4.11	0.80	1.615	0.189
9	ในแต่ละปีสหกรณ์ของท่านมีการใช้ งบประมาณในการบริหารงาน การเงินและ ทรัพยากรเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	3.63	0.80	3.66	0.99	3.83	0.75	3.89	0.80	0.696	0.556
10	บุคลากรทุกคนมีความรู้ความชำนาญใน การปฏิบัติงานและสามารถควบคุมงานที่ เสียได้ เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด	3.63	0.71	3.69	0.67	3.66	0.93	4.00	0.74	1.182	0.319
11	บุคลากรส่วนใหญ่จะมีการกำหนด กระบวนการทำงานที่ชัดเจนไม่สิ้นเปลือง เวลา และกระทบต่อค่าใช้จ่ายของสหกรณ์	3.53	0.79	3.57	0.77	3.93	0.65	4.16	0.68	4.623*	0.004

ตารางที่ 4.62 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	สหกรณ์								F	Sig.	
	สหกรณ์การเกษตร		สหกรณ์ออมทรัพย์		สหกรณ์เครดิต ยูเนียน		สหกรณ์ร้านค้า				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
12	หน่วยงานของท่านมีการบริหาร โดยกำหนด บุคลากรที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ของ ตำแหน่งเพื่อลดต้นทุน ค่าใช้จ่าย และเกิด ประสิทธิภาพมากที่สุด	3.62	0.82	3.77	0.69	3.86	0.74	4.26	0.65	3.625*	0.015
13	การจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ของสหกรณ์ เป็นไปตามแผนงาน เป้าหมาย และ KPI โดยเคร่งครัด	3.87	0.79	3.89	0.63	4.03	0.49	4.21	0.63	1.476	0.224
14	เพื่อนร่วมงานของท่านในสหกรณ์จะ ปฏิบัติงานโดยเน้นการลดต้นทุนและ ค่าใช้จ่ายของสหกรณ์อยู่เสมอ	3.77	0.72	3.77	0.80	3.66	0.89	4.26	0.65	2.653	0.051
รวม		3.67	0.54	3.73	0.51	3.84	0.35	4.12	0.55	4.143*	0.008

ตารางที่ 4.63 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทสหกรณ์ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์	สหกรณ์								F	Sig.	
	สหกรณ์การเกษตร		สหกรณ์ออมทรัพย์		สหกรณ์เครดิตยูเนียน		สหกรณ์ร้านค้า				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน											
15	การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาลและการควบคุมภายในที่ดี อย่างเคร่งครัด	3.90	0.77	3.94	0.63	4.28	0.88	4.37	0.49	3.165*	0.027
16	การปฏิบัติงานของบุคลากรจะหลีกเลี่ยงและ ป้องกันความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหาย แก่สหกรณ์อย่างชัดเจน	3.78	0.78	3.89	0.71	3.90	0.77	4.37	0.68	2.928*	0.036
17	มาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่าน มีความเชื่อมโยงกับแผนงานและเป้าหมายของ สหกรณ์อย่างชัดเจน	3.82	0.72	4.03	0.56	4.03	0.56	4.32	0.67	3.070*	0.030
18	ทุกปีหน่วยงานของท่านมีการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ ในแต่ละงานอย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบได้	3.60	0.78	3.71	0.71	3.83	0.96	4.42	0.60	5.351*	0.002

ตารางที่ 4.63 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	สหกรณ์								F	Sig.	
	สหกรณ์การเกษตร		สหกรณ์ออมทรัพย์		สหกรณ์เครดิต ยูเนียน		สหกรณ์ร้านค้า				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
19	ในการปฏิบัติงานจะมีการกำหนดแผนการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถนำไป ปฏิบัติได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์	3.63	0.80	3.91	0.65	4.00	0.75	4.32	0.67	4.643*	0.004
20	บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานได้ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.50	0.70	4.00	0.68	3.86	0.83	4.32	0.58	7.857*	0.000
21	เอกสารในการปฏิบัติงานของบุคลากรมี ความถูกต้อง ชัดเจนและช่วยให้เกิด ประสิทธิภาพได้จริง	3.73	0.75	4.00	0.68	3.79	0.86	4.42	0.60	4.509*	0.005
รวม		3.70	0.58	3.92	0.47	3.95	0.51	4.36	0.50	7.383*	0.000

ตารางที่ 4.64 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทสหกรณ์ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์	สหกรณ์								F	Sig.	
	สหกรณ์การเกษตร		สหกรณ์ออมทรัพย์		สหกรณ์เครดิตยูเนียน		สหกรณ์ร้านค้า				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน											
22	บุคลากรจะกำหนดระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเพื่อให้ทันต่อเวลาที่กำหนดเสมอ	3.67	0.70	3.86	0.69	3.72	0.84	4.26	0.65	3.436*	0.019
23	บุคลากรให้ความสำคัญในปฏิบัติงาน และสามารถให้บริการได้ตรงเวลาและสะดวกรวดเร็ว	3.70	0.61	4.09	0.74	3.72	0.88	4.37	0.68	5.603*	0.001
24	ท่านปฏิบัติงานโดยมีการติดตามงาน/เรื่องต่างๆ เพื่อให้ทันตามเวลาที่กำหนด	3.75	0.75	3.97	0.56	3.86	0.87	4.05	0.91	1.068	0.365
25	เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถปฏิบัติงานตรวจสอบและค้นเอกสาร ได้รวดเร็วทันตามความต้องการของผู้รับบริการ	3.84	0.72	3.77	0.77	3.59	0.68	4.00	0.66	1.527	0.210

ตารางที่ 4.64 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	สหกรณ์								F	Sig.	
	สหกรณ์การเกษตร		สหกรณ์ออมทรัพย์		สหกรณ์เครดิต ยูเนียน		สหกรณ์ร้านค้า				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
26	บุคลากรมีการนำระบบเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย เช่น Line facebook มาใช้ในการทำงานและประสานงานระหว่างกันเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงานมากขึ้น	3.82	0.74	4.00	0.72	4.14	0.63	4.26	0.80	2.411	0.070
27	บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการลดขั้นตอนและความซับซ้อนในการปฏิบัติงานเพื่อทำงานได้ง่ายขึ้น	3.50	0.67	3.66	0.80	3.62	0.77	4.16	0.76	3.815*	0.012
28	เมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถขอรับความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานและแก้ไขปัญหาได้ในเวลาที่กำหนด	3.68	0.74	3.80	0.71	3.69	0.71	4.16	0.95	2.007	0.116
รวม		3.71	0.50	3.87	0.51	3.76	0.45	4.18	0.57	4.359*	0.006

ตารางที่ 4.65 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทสหกรณ์ด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์	สหกรณ์								F	Sig.	
	สหกรณ์การเกษตร		สหกรณ์ออมทรัพย์		สหกรณ์เครดิต ยูเนียน		สหกรณ์ร้านค้า				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน											
29	บุคลากรจะได้รับโอกาสนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม	3.67	0.72	3.69	0.58	3.69	0.80	4.26	0.73	3.710*	0.013
30	การปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่จะมีการเรียนรู้และเทียบวัดความเป็นเลิศกับหน่วยงานภายนอก	3.30	0.72	3.43	0.65	3.72	0.70	3.58	0.90	2.429	0.068
31	ในการทำงานของท่านมีการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ เทคนิคต่างๆ และนำมาปรับใช้ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา	3.42	0.72	3.71	0.71	3.62	0.82	3.74	0.87	1.583	0.196
32	บุคลากรจะทำการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้สูงกว่ามาตรฐานตลอดเวลา	3.38	0.73	3.57	0.65	3.55	0.78	3.68	0.74	1.074	0.362

ตารางที่ 4.65 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	สหกรณ์								F	Sig.	
	สหกรณ์การเกษตร		สหกรณ์ออมทรัพย์		สหกรณ์เครดิต ยูเนียน		สหกรณ์ร้านค้า				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
33	บุคลากรมีโอกาสเต็มทีในการศึกษาและ เทียบวัดกับสหกรณ์อื่นเพื่อนำมาพัฒนา ระบบงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.38	0.80	3.60	0.69	3.59	0.90	3.79	0.78	1.478	0.223
34	บุคลากรจะได้รับความมีอิสระอย่างเต็มที่ ในการทำงานและการตัดสินใจในการ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่ต้องรอให้ อนุมัติก่อน	3.34	0.90	3.14	1.12	3.74	0.80	3.34	0.92	1.682	0.174
35	ในรอบระยะเวลา 2 ปี ที่ผ่านมากล่าวได้ว่า การปฏิบัติงานของท่านมีพัฒนาการด้าน กระบวนการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม อย่างเห็นได้ชัดเจน	3.80	0.79	3.52	0.78	4.00	0.94	3.64	0.84	2.403	0.070
รวม		3.42	0.55	3.59	0.54	3.54	0.49	3.82	0.70	2.641	0.052

ตารางที่ 4.66 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทสหกรณ์ด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	สหกรณ์								F	Sig.	
	สหกรณ์การเกษตร		สหกรณ์ออมทรัพย์		สหกรณ์เครดิต ยูเนียน		สหกรณ์ร้านค้า				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
ด้านการตอบสนองความต้องการ ของสมาชิก											
36	ผู้มารับบริการจะสามารถติดต่อขอรับบริการ จากเจ้าหน้าที่ได้ทุกครั้งโดยไม่ติดขัดหรือ ล่าช้า	3.77	0.69	3.89	0.63	4.07	0.53	4.16	0.68	2.491	0.063
37	ท่านให้ข่าวสารการดำเนินงานสหกรณ์ที่เป็น ประโยชน์แก่สมาชิกในทุกโอกาสที่ เอื้ออำนวย	3.78	0.76	3.94	0.68	4.21	0.67	4.11	0.80	2.509	0.061
38	บุคลากรให้บริการแก่สมาชิกและผู้มาใช้ บริการอย่างเท่าเทียมกันชัดเจนและไม่เลือก ปฏิบัติ	3.95	0.74	3.83	0.80	4.03	0.70	3.90	0.93	2.311	0.079
39	ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่สามารถช่วยแก้ไข ปัญหาและตอบปัญหาให้แก่สมาชิกและผู้มา ขอรับบริการได้อย่างมีความพึงพอใจทุกครั้ง	3.68	0.72	3.77	0.73	3.93	0.88	4.11	0.65	1.820	0.146

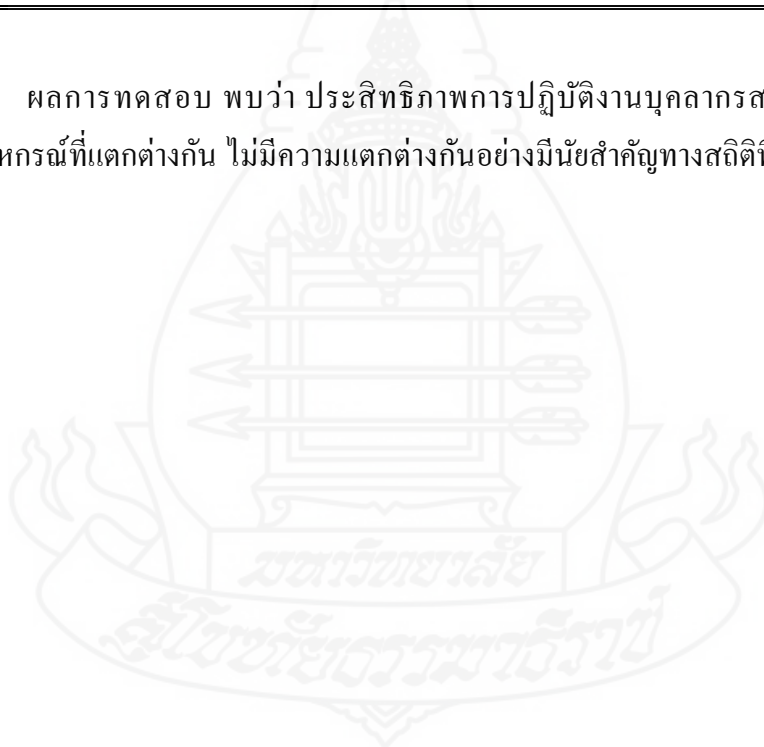
ตารางที่ 4.66 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานบุคลากร สหกรณ์	สหกรณ์								F	Sig.	
	สหกรณ์การเกษตร		สหกรณ์ออมทรัพย์		สหกรณ์เครดิต ยูเนียน		สหกรณ์ร้านค้า				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
41	สหกรณ์จะทำการสำรวจความต้องการและความ พึงพอใจของสมาชิกและผู้มาขอรับบริการจาก การปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่เสมอ	3.47	0.96	3.74	0.78	3.86	0.87	3.79	0.97	1.616	0.188
42	บุคลากรมีการพัฒนาการให้บริการแก่ สมาชิกและผู้ใช้บริการเพื่อสร้างความ ประทับใจเสมอ	3.52	0.77	3.77	0.69	3.97	0.82	4.16	0.76	4.474*	0.005
43	บุคลากรจะได้รับคำชมเชยจากผู้รับบริการ ในระดับดีมากอย่างสม่ำเสมอ	3.33	0.81	3.69	0.86	3.83	0.84	3.89	0.80	3.672*	0.014
44	ผู้มารับบริการจะสามารถติดต่อขอรับ บริการจากเจ้าหน้าที่ได้ทุกครั้งโดยไม่ ติดขัดหรือล่าช้า	3.38	0.78	3.66	0.72	3.62	0.97	4.37	0.76	7.123*	0.000
	รวม	3.59	0.60	3.81	0.53	3.92	0.53	4.11	0.61	4.886*	0.003

ตารางที่ 4.67 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ จำแนกตามประเภทสหกรณ์ เป็นรายคู่

I \ J	\bar{X}	สหกรณ์			
		สหกรณ์ การเกษตร	สหกรณ์ ออมทรัพย์	สหกรณ์ เครดิตยู เนียน	สหกรณ์ ร้านค้า
		3.63	3.77	3.84	4.08
สหกรณ์การเกษตร	3.63	-	-0.13	-0.20	-0.45
สหกรณ์ออมทรัพย์	3.77	-	-	-0.07	-0.31
สหกรณ์เครดิตยูเนียน	3.84	-	-	-	-0.24
สหกรณ์ร้านค้า	4.08	-	-	-	-

ผลการทดสอบ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ จำแนกตามประเภทสหกรณ์ที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ ในจังหวัดหนองคาย เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประเภทการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ ในจังหวัดหนองคายและเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ ในจังหวัดหนองคาย

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

1.2 สมมติฐานการศึกษา

1.2.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความแตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคล

1.3 วิธีดำเนินการศึกษา

1.3.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน คณะกรรมการ ผู้จัดการ และผู้ตรวจสอบกิจการ ของสหกรณ์ 4 ประเภทที่จดทะเบียนกับสำนักงานสหกรณ์จังหวัดหนองคาย 9 แห่ง จำนวน 222 คน

1.3.2 กลุ่มตัวอย่าง ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1970) เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา ได้จำนวน 143 คน

1.3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งแนวคำถามตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตามประเด็นในกรอบแนวคิดของการศึกษาแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายปิด ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ปัจจุบัน รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สหกรณ์ที่สังกัด จำนวน 8 ข้อ เป็นแบบตรวจรายการ (Check List) เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close/Ended questions)

2) แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย คุณภาพ ต้นทุนทรัพยากร มาตรฐานการปฏิบัติงาน เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน นวัตกรรมในการปฏิบัติงานและการตอบสนองความต้องการของสมาชิก จำนวน 43 ข้อ โดยใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale

3) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นประกอบด้วย คุณภาพ ต้นทุนทรัพยากร มาตรฐานการปฏิบัติงาน เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน นวัตกรรมในการปฏิบัติงานและการตอบสนองความต้องการของสมาชิก

1.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม 2 ลักษณะ คือ ข้อมูลปฐมภูมิ สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสอบถามบุคลากรของแต่ละสหกรณ์ จากประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำนวน 143 คน ข้อมูลทุติยภูมิ ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น เอกสาร หนังสือวิชาการ ตำรา กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำข้อมูลมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

1) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติพื้นฐานเพื่ออธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สหกรณ์ที่สังกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงหาค่าความถี่ หาค่าร้อยละ

2) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ผลกระทบของตัวแปรต่าง ๆ เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

(1) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อต้องการทราบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

(2) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาอันตรภาคชั้น เพื่อจำแนกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยกำหนดมาตราประเมินค่าเป็น 5 ระดับ

3) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-Way Analysis of Variance (ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ

4) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาสาระ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน ซึ่งจะนำไปใช้ประกอบการวิเคราะห์กับตัวแปรทั้ง 6 ด้านต่อไป

1.4 ผลการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย สรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

1.4.1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย

กลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน คณะกรรมการผู้จัดการและผู้ตรวจสอบกิจการ ของสหกรณ์ที่จดทะเบียนกับสำนักงานสหกรณ์จังหวัดหนองคาย 9 แห่ง มีผู้ตอบแบบสอบถาม 143 คน ซึ่งบุคลากรสหกรณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย บุคลากรส่วนใหญ่อายุ 41-50 ปี และน้อยสุดอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป บุคลากรสหกรณ์ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส บุคลากรสหกรณ์ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป และน้อยสุดการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น บุคลากรสหกรณ์ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท คน น้อยสุดมีรายได้ตั้งแต่ 50,000 บาท/เดือนขึ้นไป บุคลากรสหกรณ์ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี – 6 ปี และบุคลากรสหกรณ์ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่สหกรณ์ประเภทการเกษตร น้อยสุดประเภทสหกรณ์ร้านค้า

1.4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์

ในจังหวัดหนองคาย พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย ทั้ง 7 ด้าน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมาด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมาด้านต้นทุนทรัพยากร ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมาด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก ($\bar{X} = 3.76$) และด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.54$) โดยแต่ละด้านมีผลการศึกษาดังนี้

1) ด้านคุณภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและความร่วมมือในการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ของสหกรณ์ โดยเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมักจะได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.29$)

2) ด้านต้นทุนทรัพยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆของสหกรณ์ เป็นไปตามแผนงาน เป้าหมาย และ KPI โดยเคร่งครัดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรทุกคนมีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานและสามารถควบคุมงานที่เสียได้ เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.70$)

3) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและการควบคุมภายในที่ดีอย่างเคร่งครัดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.05$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ทุกปีหน่วยงานของท่านมีการติดตามและประเมินการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในแต่ละงานอย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.78$)

4) ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรมีการนำระบบเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย เช่น Line facebook มาใช้ในการทำงานและประสานงานระหว่างกันเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงานมากขึ้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.99$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการลดขั้นตอนและความซับซ้อนในการปฏิบัติงานเพื่อทำงานได้ง่ายขึ้น ($\bar{X} = 3.65$)

5) ด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรจะได้รับโอกาสเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.76$) ระดับปานกลางคือ ในการทำงานของท่านมีการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ เทคนิค ต่างๆ และนำมาปรับใช้ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.57$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรได้รับความมีอิสระอย่างเต็มที่ในการทำงานและการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยไม่ต้องรอให้อนุมัติก่อน ($\bar{X} = 3.34$)

6) ด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรให้บริการแก่สมาชิกและผู้มาใช้บริการอย่างเท่าเทียมกันชัดเจน และไม่เลือกปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.97$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรจะได้รับคำชมเชยจากผู้รับบริการในระดับดีมากอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.59$)

1.4.3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ ในจังหวัดหนองคาย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

1) เพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในด้านคุณภาพ ด้านต้นทุนทรัพยากร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และการตอบสนองความต้องการของสมาชิก

2) อายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายด้านที่แตกต่างกันพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ กลุ่มอายุ 31-40 ปี กับ อายุ 51-60, และกลุ่ม 41-50 ปี กับ 51-60 ปี

3) สถานภาพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในด้านคุณภาพ ด้านต้นทุนทรัพยากร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และการตอบสนองความต้องการของสมาชิก

4) ระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเป็นรายด้านแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายด้านที่แตกต่างกันพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ไม่ต่างกัน

5) ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันในด้านคุณภาพ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และการตอบสนองความต้องการของสมาชิก มีเพียงด้านต้นทุนทรัพยากรที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) รายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันในด้านคุณภาพ ด้านต้นทุนทรัพยากร ด้านมาตรฐานการ

ปฏิบัติงาน เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และการตอบสนองความต้องการของสมาชิก มีเพียงด้านนวัตกรรม ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันในด้านคุณภาพ ด้านต้นทุนทรัพยากร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และการตอบสนองความต้องการของสมาชิก

8) ประเภทสหกรณ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีแตกต่างตามประเภทสหกรณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายด้านที่แตกต่างกันพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสหกรณ์ จำแนกตามประเภทสหกรณ์ที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ไม่แตกต่าง

2. การอภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้ผลงานวิจัยจากงานวิจัยอื่นๆ ตามแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เพื่อใช้ในการสร้างเครื่องมือในการศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสหกรณ์ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะบุคคล แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สหกรณ์ที่สังกัด ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคายไม่แตกต่างกัน นอกจากอายุที่แตกต่างกัน อาจเป็นผลเนื่องจากบุคลากรของสหกรณ์ ที่เป็นคณะกรรมการและผู้ตรวจสอบกิจการตามระเบียบ ข้อบังคับ ของสหกรณ์ทุกประเภท ไม่มีการกำหนดอายุไว้ดังนั้น ส่วนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีอายุแตกต่างกันออกไป ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีแตกต่างกัน เช่น ประสบการณ์ทำงาน การพัฒนาการทำงาน การฝึกอบรมให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของมยุรี นาคนาวา (2557) ได้การศึกษา การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอสทูอาร์ คอนซัลต์ติ้ง จำกัด วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส ทูอาร์ คอนซัลต์ติ้ง จำกัด และเพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เอสทูอาร์ คอนซัลต์ติ้ง จำกัด โดยเก็บข้อมูลพนักงานบริษัทเอสทูอาร์ คอนซัลต์ติ้ง จำกัด จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา แบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ T-Test และ One Way Anova ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-30 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาตรี ตำแหน่งงานวิศวกรขนส่งอาวุโส มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-50,000 บาท และมีประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไป ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอสทูอาร์ คอนซัลติ้ง จำกัด คือพนักงานได้รับข้อมูลการสื่อสารถึงวัตถุประสงค์ในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการเรียนรู้ทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จึงได้รับโอกาสในการพัฒนาสายงานอาชีพ ซึ่งมีค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยมีความรู้ ประสบการณ์ทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการฝึกอบรม อย่างเป็นระบบ มีการปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อพัฒนาตนเองในการก้าวสู่ตำแหน่งสูงขึ้น และได้รับการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยส่วนบุคคลอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และดังนั้นผู้บริหารสหกรณ์ควรให้ความสำคัญในเรื่องของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาค ของสตาซี เจ. อัดัมส์ (Stacy J. Adams) ทฤษฎีนี้มีจุดมุ่งหมายมุ่งใจบุคคลให้แสวงหา ความเสมอภาคทางสังคม ในเรื่องรางวัลที่เหมาะสมและเท่าเทียมกันจากการปฏิบัติงานของเขา โดยการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่าง ปัจจัยนำเข้าที่ให้งานกับผลลัพธ์ที่ได้รับ และปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ทักษะ ความพยายามและความสามารถ ส่วนผลลัพธ์ที่ได้รับ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน ผลตอบแทน การยอมรับผลประโยชน์ การเลื่อนขั้น การเปรียบเทียบอัตราส่วนนี้ยังสามารถเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในกลุ่มงานเดียวกัน หรือการเฉลี่ยของกลุ่ม ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นเมื่ออัตราส่วนระหว่าง ปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ของบุคคลหนึ่งเท่ากับอีกบุคคลหนึ่งและหากไม่เท่ากันจะเกิดความไม่เสมอภาคกัน

เมื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย เป็นรายชื่อของแต่ละด้านปรากฏ ดังนี้

2.1.1 ด้านคุณภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อพบว่า บุคลากรสหกรณ์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและความร่วมมือในการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ของ สหกรณ์ โดยเคร่งครัด และสอดคล้องการบริหารจัดการสหกรณ์ เมื่อนายทะเบียนสหกรณ์รับจดทะเบียน จัดตั้งสหกรณ์แล้ว สหกรณ์มีฐานะเป็นนิติบุคคลโดยสมบูรณ์ สามารถบริหารจัดการองค์กรได้ตาม ที่กำหนดในข้อบังคับและกฎหมาย มีคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์เป็นผู้แทน สหกรณ์ใช้อำนาจ หน้าที่บริหารจัดการภายในองค์กรสหกรณ์ และในกิจการอันเกี่ยวกับบุคคลภายนอก

2.1.2 ด้านต้นทุนทรัพยากรอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า การจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆของสหกรณ์ เป็นไปตามแผนงาน เป้าหมาย และ KPI โดยเคร่งครัด ถือได้ว่าสหกรณ์ปฏิบัติงานตามแผนการประมาณรายจ่ายประจำปีที่เสนอไว้ในที่ประชุมใหญ่สามัญประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับ คุณา มหาพรสุรานนท์ ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่นำเข้าไป (Input) กับผลที่ได้รับ (Output) กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่นำเข้ากับผลผลิตที่ได้ออกมา ถ้าผลผลิตที่ผลิตออกมาได้มากกว่า ทรัพยากร (ได้แก่ คน,เงิน,วัสดุ สิ่งของเครื่องใช้เครื่องมือต่างๆ และวิธีการผลิต) ที่นำเข้ามาหมายความว่าองค์กร ได้เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานขึ้นแล้ว (พิจารณาในแง่ของผลผลิตที่ได้รับ) ในขณะที่เดียวกันหากผลผลิตที่ได้รับออกมา ใช้ทรัพยากรที่น้อยหรือประหยัดที่สุด (พิจารณาในแง่ของกระบวนการหรือวิธีการผลิต) ก็หมายความว่าองค์กร ได้เพิ่มประสิทธิภาพขึ้นเช่นกัน ดังนั้นจึงกล่าวสรุปได้ว่า การจัดการจะเกี่ยวพันกับการค้นหาวิธีการ ใช้ต้นทุนทางด้านทรัพยากรน้อยที่สุด (Management is concerned with minimizing resource costs) หรือการทำให้ถูกต้องเหมาะสม (doing things right) (Robbin และ Coulter, 1999a: 9) เมื่อนำมารวมกันเข้ากับ ความพึงพอใจ (Satisfaction) ของลูกค้า ข้อมหมายถึงคุณภาพในตัวผลิตภัณฑ์ ที่มีโอกาสซื้อซ้ำหรือบอกต่อลูกค้าว่าเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ดังนั้นวิธีการหาประสิทธิภาพจึงสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$E = (O-I) + S \text{ เมื่อ}$$

E = ประสิทธิภาพ (Efficiency)

O = ผลผลิตที่ได้รับ (Output)

I = ทรัพยากรที่นำเข้าไป (Input)

S = ความพึงพอใจ (Satisfaction)

2.1.3 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและการควบคุมภายในที่ดี อย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแฮร์ริงตัน อีเมอร์สัน (Harrington Emerson) ค.ศ. 1853-1931 Emerson เป็นวิศวกรที่ปรึกษา ผู้ได้รับการกล่าวถึงว่าเป็นวิศวกรที่มีประสิทธิภาพเป็นพิเศษที่ช่วยรักษาทรัพยากรขององค์กรและกำจัดความสูญเสียในการทำงาน โดยที่เขาได้นั้นหลักการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) และหลักการจัดการอย่างเป็นระบบ (Systematic Management) Emerson ได้กำหนดหลักการของประสิทธิภาพ (Principles of Efficiency) ที่ผู้จัดการควรนำไปปฏิบัติ 12 ประการ ดังนี้

- 1) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน
- 2) การใช้สามัญสำนึกในการบริหารงาน
- 3) การร่วมปรึกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 4) การมีวินัยในการปฏิบัติงาน
- 5) การให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
- 6) การบันทึกข้อมูลการทำงาน
- 7) การวางแผนในแต่ละหน้าที่อย่างเป็นวิทยาศาสตร์ เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมาย
- 8) การกำหนดวิธีปฏิบัติในการทำงานที่เป็นมาตรฐาน และกำหนดเวลาในการทำงาน
- 9) การกำหนดสภาพการทำงานที่เป็นมาตรฐาน
- 10) การกำหนดมาตรฐานการดำเนินการผลิต
- 11) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
- 12) การให้รางวัลแก่คนงานที่ทำงานดีเด่น

2.1.4 ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีการนำระบบเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย เช่น Line facebook มาใช้ในการทำงานและประสานงานระหว่างกันเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการ 7s McKinsey ข้อ 4. ระบบ (Systems) ในการจัดการสมัยใหม่ขององค์กรที่บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น องค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยการปรับระบบการบริหาร และจัดการองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีงานที่ง่ายขึ้นและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ระบบการบริหารและจัดการองค์กรจึงเป็นปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยประการหนึ่ง

2.1.5 ด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า บุคลากรจะได้รับโอกาสนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการ 7s McKinsey ข้อ 7. ลีลาการบริหาร (Style) โดยทั่วไปองค์กรที่มุ่งสู่การบริหารที่เป็นเลิศมักจะมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นสำคัญ ดังนั้นองค์กรจึงมุ่งการบริหารแบบประชาธิปไตยมากขึ้น โดยต้องได้รับความร่วมมือและให้บุคลากรรับผิดชอบในงานตามหน้าที่ เปิดโอกาส และส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และกระจายหรือมอบอำนาจให้บุคลากรหรือผู้บริหารระดับรอง ๆ ซึ่งสิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้ที่

ได้รับมอบอำนาจจากการกระจายอำนาจของผู้บริหารต้องมีความพร้อมที่จะรับงานและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องเตรียมตัวให้มีความพร้อม โดยจะต้องผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามวิธีที่เหมาะสม ดังนั้น ลีลาการบริหารงานของผู้บริหารองค์การเพื่อการบริหารแบบประชาธิปไตย และเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยต้องผ่านวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิธีต่าง ๆ เป็นอย่างดี จึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อีกปัจจัยหนึ่งด้วยเช่นกัน

ส่วนรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง คือ ในการทำงานของท่านมีการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ เทคนิคต่างๆ และนำมาปรับใช้ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow ความต้องการขั้นที่สี่ทางด้านการมีชื่อเสียง (Esteem or Recognition Needs) โดยทั่วไปความต้องการนี้ได้รวมเอาความรู้สึกส่วนตัวในความสำเร็จและการตระหนักหรือการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ในแง่ของหลักการ บุคคลที่ต้องการให้บุคคลคนอื่นยอมรับในความสามารถของพวกเขาจะทำให้ความสนใจเกี่ยวกับความสำเร็จ ชื่อเสียง ความมีเกียรติ โอกาสต่าง ๆ ที่จะทำให้พวกเขาได้รับการส่งเสริมสนับสนุนบุคคลที่มีความต้องการในเรื่องความเป็นเลิศ ความเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งการมีความต้องการในเรื่องทักษะหรือความชำนาญและความต้องการในเรื่องความเป็นอิสระ โดยทั่วไป ความต้องการเหล่านี้ถือเป็นความรู้สึกส่วนตัวหรือความรู้สึกภายในของบุคคล ที่จะเป็นเครื่องชี้หรือวัดการมีชื่อเสียงของบุคคลได้ เช่นเดียวกับความต้องการในเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือ ความมีเกียรติ การมีความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น การได้รับการสนับสนุนส่งเสริม การได้รับการยอมรับจากคนอื่น ถือเป็นเครื่องชี้หรือวัดภายนอก ว่าสถานภาพของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้บรรลุผลของการมีชื่อเสียง โดยทั่วไปบุคคลใดที่ประสบความสำเร็จในความต้องการนี้ จะมีความรู้สึว่า ตนมีคุณค่า มีความสามารถพอเพียงและจะมีความเชื่อมั่นในตนเอง ในขณะที่เดียวกัน ถ้าบุคคลไม่สามารถทำให้ความต้องการนี้บรรลุผลตามที่ตนมุ่งหวัง ก็จะมีความรู้สึกท้อแท้ใจ

2.1.6 ด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิกอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อพบว่า บุคลากรให้บริการแก่สมาชิกและผู้มาใช้บริการอย่างเท่าเทียมกันชัดเจนและไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการ 7s McKinsey ข้อ 3. กลยุทธ์ขององค์การ (Strategy) ในยุคปัจจุบันองค์การสมัยใหม่มีการบริหารเชิงกลยุทธ์มากขึ้น โดยองค์การนำโดยผู้บริหารองค์การวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและแม่นยำมากยิ่งขึ้น กลยุทธ์ขององค์การทางธุรกิจมักจะมุ่งการตอบสนองความต้องการของลูกค้า และมุ่งความสามารถในการแข่งขันเป็นหลัก เพื่อสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพ องค์การมักจะปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์การทำให้การใช้และจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับเปลี่ยนไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้น

กลยุทธ์ขององค์กรนับว่าเป็นปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประการหนึ่งด้วย และสอดคล้องกับข้อ 6. ค่านิยมร่วม (Shared Value) องค์กรหลายแห่งในยุคปัจจุบันมุ่งปลูกจิตสำนึกและสร้างค่านิยมให้บุคลากรขององค์กรมีทัศนคติและความเชื่อมั่นในการสร้างสรรค์ผลงาน และปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยทั่วไปค่านิยมร่วมของบุคลากรที่ผู้บริหารองค์กรมุ่งมั่นให้มีขึ้นในองค์กร ได้แก่ การผลิตและบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย
จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรของสหกรณ์ ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยมีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

2.1.1 เพศ พบว่าบุคลากรสหกรณ์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจุบันเพศหญิง และเพศชาย มีสิทธิเท่าเทียมกันในเรื่องของสิทธิต่างๆ และการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้รับความเท่าเทียมกัน จึงทำให้บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีเพศ ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันนั่นเอง

2.1.2 อายุ พบว่าบุคลากรสหกรณ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสหกรณ์ แตกต่างกันไป เพราะ สหกรณ์ทุกประเภทไม่มีการกำหนดอายุของคณะกรรมการสหกรณ์ไว้ ในระเบียบข้อบังคับ ดังนั้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจึงแตกต่างกันไป รวมทั้งตัวเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเอง มีอายุแตกต่างกันการตัดสินใจหรือการทำงานของแต่ละคนก็จะแตกต่างกัน

2.2.3 สถานภาพ พบว่าบุคลากรสหกรณ์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสหกรณ์มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มีการบริหาร งานที่คำนึงถึงความรู้สึกพึงพอใจและตอบสนอง ความต้องการของบุคลากรสหกรณ์บนพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกัน

2.2.4 ระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรสหกรณ์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะการที่สหกรณ์ให้ความสำคัญกับบุคลากรของสหกรณ์ในเรื่องการฝึกอบรม เพิ่มทักษะการทำงานให้แก่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

2.2.5 ตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรสหกรณ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่าง เพราะบุคลากรสหกรณ์ปฏิบัติงานตาม ระเบียบ ข้อบังคับของสหกรณ์ รวมถึงมีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

2.2.6 รายได้ พบว่า บุคลากรสหกรณ์ที่มีรายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสหกรณ์ทุกคนต่างก็มีภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตในสังคมเหมือนกัน ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน

2.2.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสหกรณ์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เพราะบุคลากรสหกรณ์มีการเรียนรู้งาน และปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2.2.8 ประเภทสหกรณ์ พบว่า บุคลากรสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานตามสหกรณ์ต่างๆ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละสหกรณ์มีการกำหนดคัลกษณะงานไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งโครงสร้างและการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ทั้ง 7 ประเภท จะคล้ายๆ กัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาคั้งนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่า บุคลากรสหกรณ์ส่วนใหญ่มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดี แต่ผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงดังนี้

3.1.1 ด้านคุณภาพ สหกรณ์ควรสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างความชัดเจน เสมอภาค และยุติธรรม ให้มากยิ่งขึ้น โดยอาจกำหนดเป็นตัวชี้วัดรายบุคคล โดยที่ปริมาณงานต้องสอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับค่าตอบแทนอาจไม่ใช่เพียงตัวเงินอย่างเดียว แต่ยังสามารถหมายถึงสวัสดิการอื่น ๆ การส่งเสริมและให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนางานอยู่เสมอ

3.1.2 ด้านต้นทุนทรัพยากร สหกรณ์ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรของสหกรณ์ในเรื่องการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด เช่น การจัดทำคู่มือในการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ หรือมีการซ่อมบำรุงรักษาเพื่อให้อุปกรณ์และเครื่องมือพร้อมใช้งานอยู่เสมอ เพื่อใช้ต้นทุนทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

3.1.3 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน สหกรณ์ควรรักษามาตรฐานที่ใช้กำหนดในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร มีการกำหนดกระบวนการทำงานที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับแผนงานและเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงานมากขึ้น มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.1.4 ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สหกรณ์ควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงาน รู้จักการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ลดขั้นตอนและความซับซ้อนในการปฏิบัติงานเพื่อให้ทันเวลาและบุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานอย่างจริงจัง

3.1.5 ด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สหกรณ์ควรมีการส่งเสริมบุคลากรในการใช้นวัตกรรมในการทำงาน หรือเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น หรือเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทำการแก้ไขปรับปรุง หรือพัฒนาระบบการทำงานในด้านๆ ต่างๆ ของสหกรณ์ โดยหาเทคนิค หรือกลยุทธ์ต่างๆ เข้ามาปรับใช้มากขึ้น

3.1.6 ด้านการตอบสนองความต้องการของสมาชิก สหกรณ์ควรมีการสอนงาน หรือตอบข้อซักถาม หรือร่วมแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น มีการประชุมกลุ่มย่อยในหน่วยงานเพื่อให้บุคลากร ในแต่ละกลุ่มมีการเสนอแนวคิดหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในการให้บริการแก่สมาชิกและบุคคลภายนอก รวมทั้งการหาวิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานจริง

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคายกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์จังหวัดอื่นๆ ในภาคอีสาน

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ทั้ง 7 ประเภทในระดับประเทศ



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมสหกรณ์. กลุ่มเผยแพร่และประชาสัมพันธ์, (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

<http://webhost.cpd.go.th/rlo/knowledge11.html>

กิตติยา จิตติคุณรัตน์. (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อแผนกวางแผนผลิต*

*บริษัทชั้นไนซ์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, กรุงเทพฯ.*

จุมพล หนิมพานิช. (2554). *การวิเคราะห์นโยบาย ขอบข่าย แนวคิด ทฤษฎีและกรณีตัวอย่าง.*

นันทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชนินทร์ ชุนหพันธ์รักษ์. (2553) “แนวคิดการจัดการสมัยใหม่” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการ*

องค์การและทรัพยากรมนุษย์. นันทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นันทบุรี.

ชูหนิง หลิน. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัทชั้นไนซ์*

อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์).

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, กรุงเทพฯ.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2556). *การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานก.พ.*

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ. (2553) “แนวคิดการจัดการสมัยใหม่” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการ*

องค์การและทรัพยากรมนุษย์. นันทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นันทบุรี.

ตุลา มหาพสุชานนท์. (2554). *หลักการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัท พี เอ็น เค แอนด์*

สกายพรีนติ้งส์ จำกัด

พรณี สวนเพลง. (2552). *เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสำหรับการจัดการความรู้.*

กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน)

พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมระดับ 4 ดาว*

ย่านสยามสแควร์. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

วิภาดา คุปตานนท์. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ส เจริญ การพิมพ์.*

วิทยา ดำนธำรงกุล. (2555). *หัวใจการบริการสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด*

(มหาชน)

วรารัตน์ เขียวไฟรี. (2542). *องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.*

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ. (2547). *ศัพท์การบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: บริษัท เพชรจรัสแสงแห่ง*

โลกธุรกิจ จำกัด

- สมยศ เข้มเพื่อน. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ. การทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียนมารีน เซอร์วิส จำกัด. มหาวิทยาลัยธนบุรี*
- สหกรณ์. (2550) *คู่มือแนะนำแนวทางการบริหารจัดการสหกรณ์. กลุ่มเผยแพร่และประชาสัมพันธ์, กรมส่งเสริมสหกรณ์.*
- สวัสดิ์ กาญจนสุวรรณ. (2542). *หลักการบริหารการศึกษา โครงการตารางวิชาการสถาบันราชภัฏเฉลิมพระเกียรติเนื่องในวโรกาสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ. สงขลา: คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏสงขลา.*
- สาลินี ปรีชา. (2555). *ประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยปทุมธานี*
สำนักงานสหกรณ์จังหวัดหนองคาย. *โครงสร้างอำนาจหน้าที่, (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://webhost.cpd.go.th/nongkhai/vision.html>*
- มยุรี นาคนาวา. (2557). *การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอสทูอาร์ คอนซัลตติ้ง จำกัด. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).*
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, กรุงเทพฯ.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)



ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

ชื่อ-สกุล	นางกาญจนา วิจารณ์รงค์
ตำแหน่ง	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดหนองคาย
ชื่อ-สกุล	นายอรุณ ขอคำ
ตำแหน่ง	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดหนองคาย
ชื่อ-สกุล	นายบรรเจิด ทองใบ
ตำแหน่ง	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดหนองคาย





ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย”

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อศึกษา “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย” ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลในการศึกษาเท่านั้น ผู้ศึกษาจึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างเที่ยงตรง ข้อมูลที่ท่านตอบจะถือเป็นความลับ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านในครั้งนี้เป็นอย่างสูงที่ได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางฤทัยรัตน์ รักเกื้อ
ผู้ศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่กำหนดให้ ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- 21- 30 31-40
 41-50 51-60
 60 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

- โสด สมรส
 หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

- ไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย
 ปวส.หรือเทียบเท่า ปริญญาตรีขึ้นไป

5. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

- คณะกรรมการ ผู้จัดการ
 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบกิจการ
 อื่นๆ โปรดระบุ.....

6. รายได้

- 5,000 – 10,000 บาท/เดือน 10,001 – 20,000 บาท/เดือน
 20,001 – 30,000 บาท/เดือน 30,000 – 50,000 บาท/เดือน
 50,000 บาท/เดือน ขึ้นไป

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- ต่ำกว่า 1 ปี 1 ปี – 6 ปี
 7 ปี – 10 ปี มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

8. สหกรณ์ที่ท่านสังกัด

- สหกรณ์การเกษตร
 สหกรณ์ออมทรัพย์
 สหกรณ์เครดิตยูเนียน
 สหกรณ์ร้านค้า

ตอนที่ 2 ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่กำหนดของความคิดเห็นตามที่ท่านมีการปฏิบัติจริงในสหกรณ์ โดยให้เกณฑ์ในการพิจารณาคำถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่งหรือมีการปฏิบัติจริงตามข้อคำถามมากที่สุด
 4 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติจริงตามข้อคำถามมาก
 3 หมายถึง มีความไม่แน่ใจหรือมีการปฏิบัติจริงตามข้อคำถามปานกลาง
 2 หมายถึง มีความคิดไม่เห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติจริงตามข้อคำถามน้อย
 1 หมายถึง มีความคิดไม่เห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติจริงตามข้อคำถามที่น้อยสุด

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย	ระดับความเห็น/หรือการปฏิบัติจริง				
	5	4	3	2	1
1. คุณภาพ					
1. ท่านมักจะได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
2. การทำงานและการให้บริการของท่านได้รับการยอมรับเป็นรอยยิ้มจากสมาชิกผู้มารับบริการ โดยสม่ำเสมอ					
3. บุคลากรสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด					
4. เพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและให้ความร่วมมือและให้การช่วยเหลือการปฏิบัติงานกันในทางสร้างสรรค์ทุกครั้ง					
5. ในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานบุคลากรจะเน้นคุณภาพของงาน การบริการ และผลงานตาม KPI อยู่ตลอดเวลา					
6. บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและความร่วมมือในการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ของสหกรณ์โดยเคร่งครัด					
7. เมื่อเกิดข้อผิดพลาดหรือความบกพร่องในการทำงาน บุคลากรในหน่วยงาน จะให้ความสำคัญและทำการแก้ไขอย่างจริงเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำทุกครั้ง					

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย	ระดับความเห็น/หรือ การปฏิบัติจริง				
	5	4	3	2	1
2. ต้นทุนทรัพยากร					
8. บุคลากรส่วนใหญ่ใช้อุปกรณ์และหรือเครื่องมือต่างๆ ของสหกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าและดูแลรักษาเป็นอย่างดี					
9. ในแต่ละปีสหกรณ์ของท่านมีการใช้งบประมาณในการบริหารงาน การเงินและทรัพยากรเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้					
10. บุคลากรทุกคนมีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานและสามารถควบคุมงานที่เสียได้ เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด					
11. บุคลากรส่วนใหญ่จะมีการกำหนดกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ไม่สิ้นเปลืองเวลา และกระทบต่อค่าใช้จ่ายของสหกรณ์					
12. หน่วยงานของท่านมีการบริหาร โดยกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ของตำแหน่งเพื่อลดต้นทุน ค่าใช้จ่าย และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด					
13. การจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ของสหกรณ์ เป็นไปตามแผนงาน เป้าหมาย และ KPI โดยเคร่งครัด					
14. เพื่อร่วมงานของท่านในสหกรณ์จะปฏิบัติงานโดยเน้นการลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายของสหกรณ์อยู่เสมอ					
3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน					
15. การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและการควบคุมภายในที่ดี อย่างเคร่งครัด					
16. การปฏิบัติงานของบุคลากรจะหลีกเลี่ยงและป้องกันความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์อย่างชัดเจน					
17. มาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความเชื่อมโยงกับแผนงานและเป้าหมายของสหกรณ์อย่างชัดเจน					
18. ทุกปีหน่วยงานของท่านมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในแต่ละงานอย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบได้					
19. ในการปฏิบัติงานจะมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์					
20. บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
21. เอกสารในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความถูกต้อง ชัดเจนและช่วยให้เกิดประสิทธิภาพได้จริง					

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย	ระดับความเห็น/หรือ การปฏิบัติจริง				
	5	4	3	2	1
4. เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน					
22. บุคลากรจะกำหนดระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเพื่อให้ทันต่อเวลาที่กำหนดเสมอ					
23. บุคลากรให้ความสำคัญในปฏิบัติงาน และสามารถให้บริการได้ตรงเวลาและสะดวกรวดเร็ว					
24. ท่านปฏิบัติงานโดยมีการติดตามงาน/เรื่องต่างๆ เพื่อให้ทันตามเวลาที่กำหนด					
25. เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถปฏิบัติงาน ตรวจสอบและค้นเอกสาร ได้รวดเร็วทันตามความต้องการของผู้รับบริการ					
26. บุคลากรมีการนำระบบเทคโนโลยีการสื่อสารที่ท่านสมัย เช่น Line facebook มาใช้ในการทำงานและประสานงานระหว่างกันเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงานมากขึ้น					
27. บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการลดขั้นตอนและความซับซ้อนในการปฏิบัติงานเพื่อทำงานได้ง่ายขึ้น					
28. เมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถขอรับความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานและแก้ไขปัญหได้ในเวลาที่กำหนด					
5. นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน					
29. บุคลากรจะได้รับโอกาสนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม					
30. การปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่จะมีการเรียนรู้และเทียบวัดความเป็นเลิศกับหน่วยงานภายนอก					
31. ในการทำงานของท่านมีการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ เทคนิคต่างๆ และนำมาปรับใช้ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา					
32. บุคลากรจะทำการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้สูงกว่ามาตรฐานตลอดเวลา					
33. บุคลากรมีโอกาสเต็มที่ในการศึกษาและเทียบวัดกับสหกรณ์อื่นเพื่อนำมาพัฒนาระบบงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ					
34. บุคลากรจะได้รับความมีอิสระอย่างเต็มที่ในการทำงานและการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยไม่ต้องรอให้อนุมัติก่อน					

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย	ระดับความเห็น/หรือ การปฏิบัติจริง				
	5	4	3	2	1
35. ในรอบระยะเวลา 2 ปี ที่ผ่านมากล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานของท่านมีพัฒนาการด้านกระบวนการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัดเจน					
6. การตอบสนองความต้องการของสมาชิก					
36. ผู้มารับบริการจะสามารถติดต่อขอรับบริการจากเจ้าหน้าที่ได้ทุกครั้งโดยไม่คิดค่าหรือล่าช้า					
37. ท่านให้ข่าวสารการดำเนินงานสหกรณ์ที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกในทุกโอกาสที่เอื้ออำนวย					
38. บุคลากรให้บริการแก่สมาชิกและผู้มาใช้บริการอย่างเท่าเทียมกันชัดเจนและไม่เลือกปฏิบัติ					
39. ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาและตอบปัญหาให้แก่สมาชิกและผู้มาขอรับบริการได้อย่างมีความพึงพอใจทุกครั้ง					
40. สหกรณ์จะทำการสำรวจความต้องการและความพึงพอใจของสมาชิกและผู้มาขอรับบริการจากการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่เสมอ					
41. บุคลากรมีการพัฒนาการให้บริการแก่สมาชิกและผู้ใช้บริการเพื่อสร้างความประทับใจเสมอ					
42. บุคลากรจะได้รับคำชมเชยจากผู้รับบริการในระดับดีมากอย่างสม่ำเสมอ					
43. ท่านมั่นใจว่าบริการของสหกรณ์โดยรวมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติเช่นเดียวกับของภาครัฐกิจเอกชน					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านในบรรทัดที่เว้นว่างไว้

1. คุณภาพ.....

.....

2. ต้นทุนทรัพยากร.....

.....

3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน.....

.....

4. เวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน.....

.....

5. นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน.....

.....

6. การตอบสนองความต้องการของลูกค้า.....

.....

ขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา



การหาค่าความตรงของเนื้อหา
(Content Validity)

การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับตัวแปร

โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์

(Index of Item – Objective Congruence)

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of objective Congruence)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัด หนองคาย	+1	0	-1	$\sum R$	IOC
คุณภาพ					
1. ท่านมักจะได้รับความชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1
2. การทำงานและการให้บริการของท่านได้รับการยอมรับ เป็น รอยยิ้มจากสมาชิกผู้มารับบริการโดยสม่ำเสมอ	0	1	1	2	0.67
3. บุคลากรสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด	1	0	1	2	0.67
4. เพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและให้ความร่วมมือและให้ การช่วยเหลือการปฏิบัติงานกันในทางสร้างสรรค์ทุกครั้ง	1	1	1	3	1
5. ในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานบุคลากรจะเน้นคุณภาพ ของงาน การบริการ และผลงานตาม KPI อยู่ตลอดเวลา	0	1	1	2	0.67

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัด หนองคาย	+1	0	-1	$\sum R$	IOC
คุณภาพ					
6. บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและความร่วมมือในการปฏิบัติ ตามระเบียบ ข้อบังคับ ของสหกรณ์โดยเคร่งครัด	1	1	1	3	1
7. เมื่อเกิดข้อผิดพลาดหรือความบกพร่องในการทำงาน บุคลากรใน หน่วยงาน จะให้ความสำคัญและทำการแก้ไขอย่างจริงจังเพื่อ ป้องกันการเกิดซ้ำทุกครั้ง	1	0	1	2	0.67
ต้นทุนทรัพยากร					
8. บุคลากรส่วนใหญ่ใช้อุปกรณ์และหรือเครื่องมือต่างๆ ของ สหกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าและดูแลรักษาเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1
9. ในแต่ละปีสหกรณ์ของท่านมีการใช้งบประมาณในการ บริหารงาน การเงินและทรัพยากรเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	1	1	0	2	0.67
10. บุคลากรทุกคนมีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานและ สามารถควบคุมงานที่เสียได้ เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด	1	1	1	3	1
11. บุคลากรส่วนใหญ่จะมีการกำหนดกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ไม่สิ้นเปลืองเวลา และกระทบต่อค่าใช้จ่ายของสหกรณ์	1	1	1	3	1
12. หน่วยงานของท่านมีการบริหาร โดยกำหนดบุคลากรที่เหมาะสม กับภาระหน้าที่ของตำแหน่งเพื่อลดต้นทุน ค่าใช้จ่าย และเกิด ประสิทธิภาพมากที่สุด	1	1	1	3	1
13. การจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆของสหกรณ์ เป็นไป ตามแผนงาน เป้าหมาย และ KPI โดยเคร่งครัด	1	1	1	3	1
14. เพื่อนร่วมงานของท่านในสหกรณ์จะปฏิบัติงานโดยเน้นการลด ต้นทุนและค่าใช้จ่ายของสหกรณ์อยู่เสมอ	1	1	1	3	1
15. การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและ การควบคุมภายในที่ดี อย่างเคร่งครัด	1	1	0	2	0.67
16. การปฏิบัติงานของบุคลากรจะหลีกเลี่ยงและป้องกันความ เสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์อย่างชัดเจน	1	1	1	3	1
17. มาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความเชื่อมโยงกับ แผนงานและเป้าหมายของสหกรณ์อย่างชัดเจน	1	1	1	3	1

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัด หนองคาย	+1	0	-1	$\sum R$	IOC
3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน					
18. ทุ่ปีหน่วยงานของท่านมีการติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในแต่ละงานอย่างชัดเจน สามารถ ตรวจสอบได้	1	1	0	2	0.67
19. ในการปฏิบัติงานจะมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์	1	1	1	3	1
20. บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	1	1	3	1
21. เอกสารในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความถูกต้อง ชัดเจน และช่วยให้เกิดประสิทธิภาพได้จริงเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
22. บุคลากรจะกำหนดระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเพื่อให้ทันต่อเวลา ที่กำหนดเสมอ	1	1	0	2	0.67
23. บุคลากรให้ความสำคัญในปฏิบัติงาน และสามารถให้บริการได้ ตรงเวลาและสะดวกรวดเร็ว	1	1	1	3	1
24. ท่านปฏิบัติงานโดยมีการติดตามงาน/เรื่องต่างๆ เพื่อให้ทันตาม เวลาที่กำหนด	1	1	1	3	1
25. เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถปฏิบัติงาน ตรวจสอบและค้น เอกสาร ได้รวดเร็วทันตามความต้องการของผู้รับบริการ	1	1	1	3	1
26. บุคลากรมีการนำระบบเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย เช่น Line facebook มาใช้ในการทำงานและประสานงานระหว่างกัน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงานมากขึ้น	1	1	0	2	0.67
27. บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการลดขั้นตอนและความ ซับซ้อนในการปฏิบัติงานเพื่อทำงานได้ง่ายขึ้น	1	1	1	3	1
28. เมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถรับความช่วยเหลือกับเพื่อน ร่วมงานและแก้ไขปัญหาได้ในเวลาที่กำหนด	1	1	1	3	1
นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน					
29. บุคลากรจะได้รับโอกาสนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ใน การปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม	1	0	1	2	0.67

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัด หนองคาย	+1	0	-1	$\sum R$	IOC
เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน					
30. การปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่จะมีการเรียนรู้และเทียบวัด ความเป็นเลิศกับหน่วยงานภายนอก	1	1	1	3	1
31. ในการทำงานของท่านมีการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภายใน และภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ เทคนิคต่างๆ และนำมาปรับ ใช้ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา	1	1	1	3	1
32. บุคลากรจะทำการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาการ ปฏิบัติงานให้สูงกว่ามาตรฐานตลอดเวลา	1	1	0	2	0.67
33. บุคลากรมีโอกาสดำเนินการศึกษาและเทียบวัดกับสหกรณ์อื่น เพื่อนำมาพัฒนาระบบงานที่ปฏิบัติอยู่สม่ำเสมอ	1	1	1	3	1
34. บุคลากรจะได้รับความมีอิสระอย่างเต็มที่ในการทำงานและการ ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่ต้องรอให้อนุมัติก่อน	1	1	1	3	1
35. ในรอบระยะเวลา 2 ปี ที่ผ่านมากล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานของท่านมี พัฒนาการด้านกระบวนการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นกว่าเดิมอย่างเห็นได้ ชัดเจน	1	1	0	2	0.67
การตอบสนองความต้องการของสมาชิก					
36. ผู้มารับบริการจะสามารถติดต่อขอรับบริการจากเจ้าหน้าที่ได้ทุก ครั้งโดยไม่ติดขัดหรือล่าช้า	1	1	1	3	1
37. ท่านให้ข่าวสารการดำเนินงานสหกรณ์ที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิก ในทุกโอกาสที่เอื้ออำนวย	1	1	1	3	1
38. บุคลากรให้บริการแก่สมาชิกและผู้มาใช้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ชัดเจนและไม่เลือกปฏิบัติ	1	1	1	3	1
39. ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาและตอบปัญหา ให้แก่สมาชิกและผู้มาขอรับบริการได้อย่างมีความพึงพอใจทุกครั้ง	1	1	1	3	1
40. สหกรณ์จะทำการสำรวจความต้องการและความพึงพอใจของ สมาชิกและผู้มาขอรับบริการจากการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่เสมอ	1	1	0	2	0.67
41. บุคลากรมีการพัฒนาการให้บริการแก่สมาชิกและผู้ใช้บริการเพื่อ สร้างความประทับใจเสมอ	1	1	1	3	1

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัด หนองคาย	+1	0	-1	$\sum R$	IOC
การตอบสนองความต้องการของสมาชิก					
42. บุคลากรจะได้รับคำชมเชยจากผู้รับบริการในระดับดีมากอย่าง สม่ำเสมอ	1	1	1	3	1
43. ท่านมั่นใจว่าบริการของสหกรณ์โดยรวมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานการ ปฏิบัติเช่นเดียวกับของภาคธุรกิจเอกชน	0	1	1	2	0.67
รวม					38.35
IOC = 38.45/43					0.891



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางฤทัยรัตน์ รักเกื้อ
วัน เดือน ปีเกิด	9 มกราคม 2526
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2548)
สถานที่ทำงาน	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดหนองคาย
ตำแหน่ง	นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ

