

**ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง**

นายสมชาย ปุณยฤทัยพงศ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาสหกรณ์ สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2551

**Factors Relating to Work Effectiveness of Agricultural Cooperatives' Staffs
in Lampang Province**

Mr. Somchai Phunyaruthaiphong

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration in Cooperatives
School of Agricultural Extension and Cooperatives
Sukhothai Thammathirat Open University

2008

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์
การเกษตรในจังหวัดลำปาง

ผู้ศึกษา นายสมชาย ปุณยฤทธิ์พงศ์ ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สหกรณ์)

อาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์โอภาวดี เข้มทอง ปีการศึกษา 2551

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง (2) ศึกษาระดับความพึงพอใจจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดลำปาง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง จำนวน 18 สหกรณ์ โดยจะจงเลือกผู้ตอบแบบสอบถามจากผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี เจ้าหน้าที่สินเชื่อ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอาชีพ เจ้าหน้าที่การตลาด เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ จำนวน 146 ราย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผล

ผลการวิจัย พบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 36 ปี สมรสแล้ว คุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง เฉลี่ย 11 ปี ได้รับเงินเดือน เฉลี่ย 15,300.-บาท รายได้อื่น ๆ จากสหกรณ์ เฉลี่ย 1,860.-บาทต่อเดือน และมีค่าใช้จ่าย เฉลี่ย 13,700.-บาท ต่อเดือน (2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง มีความต้องการปัจจัย 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน (3) ความพึงพอใจจากปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามากไปน้อย งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทนายให้ปฏิบัติ งานที่ปฏิบัติได้รับมอบหมาย มอบอำนาจและความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ งานที่ปฏิบัติมีความก้าวหน้าและได้รับการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและสมาชิก ในการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาหรือป้องกันปัญหาในการทำงานได้ และความพึงพอใจจากปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามากไปน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นที่ยอมรับในสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี นโยบายและการบริหารจัดการของสหกรณ์ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา สถานที่ อุปกรณ์ และสภาพในการทำงาน งานที่ปฏิบัติมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน และอยู่ในระดับมากที่สุด ความรู้สึกต่อสหกรณ์ ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน

คำสำคัญ ความพึงพอใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรจังหวัดลำปาง

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ศาสตราจารย์โอภาวดี เข้มทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ส่งเสริม หอมกลิ่น แขนงวิชาสหกรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ โรจนแสง สาขาวิทยาการจัดการ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ติดตาม การศึกษาตรวจสอบแบบสอบถาม ตลอดจนให้กำลังใจในการศึกษาเป็นอย่างดี นับตั้งแต่เริ่มต้นจน สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้ศึกษาได้รับความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจาก ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี เจ้าหน้าที่สินเชื่อ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอาชีพ เจ้าหน้าที่ การตลาด เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ของสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง ที่ได้ ให้ความช่วยเหลือในการจัดเก็บข้อมูล จึงขอขอบคุณไว้ ณ ที่นี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีของการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอใช้เป็น แหล่งความรู้แก่ผู้ที่สนใจทุกท่านนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์ให้ดียิ่งขึ้น อันจะเป็นผลต่อการพัฒนาสหกรณ์ให้มีความเจริญเติบโตและมั่นคงเป็นสถาบันที่พึงของ มวลหมู่สมาชิก และการพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืน สืบต่อไป

สมชาย ปุณยฤทัยพงศ์

เมษายน 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	2
กรอบแนวคิดการศึกษา	3
ขอบเขตของการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน	8
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	18
บริบทของขบวนการสหกรณ์ในจังหวัดลำปาง	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	23
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	23
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
การวิเคราะห์ข้อมูล	26
บทที่ 4 ผลการศึกษา	29
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	29
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	34
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในการทำงาน	37

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	40
สรุปผลการศึกษา	40
อภิปรายผล	41
ข้อเสนอแนะ	42
บรรณานุกรม	44
ภาคผนวก	48
แบบสอบถาม	49
ประวัติผู้ศึกษา	56

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 จำนวนประชากร	4
ตารางที่ 3.1 จำนวนสหกรณ์ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน และสหกรณ์ที่มีข้อบกพร่อง	23
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	30
ตารางที่ 4.2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานจากปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติ งาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และ ความก้าวหน้า	35
ตารางที่ 4.3 ระดับความพึงพอใจในการทำงานจากปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ เงินเดือนและการ เลื่อนขั้นเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน เป็นที่ยอมรับในสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี นโยบายและการบริหารการจัดการ ของสหกรณ์ สถานที่ อุปกรณ์ และสภาพการทำงาน ความรู้สึกต่อสหกรณ์ ความ เป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน และวิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	36

ฉ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 ภาพแสดงกรอบแนวความคิดการศึกษา	3
ภาพที่ 2.1 ภาพแสดงแสดงลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาส โลว์	16

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สหกรณ์เป็นองค์การทางธุรกิจและสังคมรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเกิดจากการร่วมมือกัน โดยความสมัครใจและยึดหลักการช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สมาชิกเป็นเจ้าของและเป็นผู้ใช้บริการสหกรณ์ การดำเนินงานและการบริหารยึดหลักประชาธิปไตยหนึ่งคนต่อหนึ่งเสียง มีจุดมุ่งหมายที่มีได้แสวงหากำไร แต่ทำเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่มวลสมาชิกให้มีความอยู่ดีกินดี ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ดังนั้นสหกรณ์จึงเป็นองค์การที่แตกต่างจากองค์การธุรกิจอื่นไม่ว่าจะเป็นการประกอบการแบบ ห้างหุ้นส่วน บริษัทจำกัด หรือรัฐวิสาหกิจ และยังคงแตกต่างกับองค์การทางสังคมอื่นๆ เช่น องค์การกุศล สมาคม สโมสร เป็นต้น สหกรณ์จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ไม่ว่าจะเป็นสังคมที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนา ซึ่งได้มีการนำเอาหลักการและวิธีการสหกรณ์มาใช้ เพราะยอมรับว่าหลักการและวิธีการสหกรณ์มีเป้าหมายทางเศรษฐกิจและสังคมของสมาชิกซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาควบคู่กันไป

สหกรณ์การเกษตรเป็นองค์การธุรกิจที่ดั่งขึ้นตามกฎหมายสหกรณ์ โดยถือเป็นสถาบันหรือองค์การของประชาชนที่มีอาชีพทางการเกษตร เป็นการให้ความช่วยเหลือด้านปัจจัยการผลิตทางการเกษตร อันได้แก่ เงินทุน วัสดุอุปกรณ์การเกษตรต่าง ๆ ปัจจัยทางด้านอุปโภคบริโภค ให้บริการทางด้านการตลาดสินค้าเกษตร ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ แก่สมาชิกสหกรณ์ เป็นต้น เพื่อเพิ่มรายได้และลดค่าใช้จ่ายให้แก่ครอบครัวของเกษตรกรสมาชิก

ความสำเร็จขององค์การในการที่จะบรรลุถึงจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ ต้องใช้ทรัพยากรประกอบด้วย คน เครื่องจักร เครื่องมือ วัสดุคิบ เงินทุน เป็นต้น และที่สำคัญที่สุดคือ คน หรือ ทรัพยากรบุคคล (Human Resources) ในการพัฒนาองค์การทุกองค์การ จำเป็นต้องมีบุคคลปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ถ้าพิจารณาจากกระบวนการบริหารจะพบว่าทุกขั้นตอนต้องอาศัยบุคคลทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการกำหนดนโยบาย (Policy formulation) การวางแผน (Planning) เพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยความสะดวก (Directing) และการควบคุม (Controlling) ถ้วนแล้วแต่ต้องอาศัยคนเป็นผู้ดำเนินการทั้งสิ้น

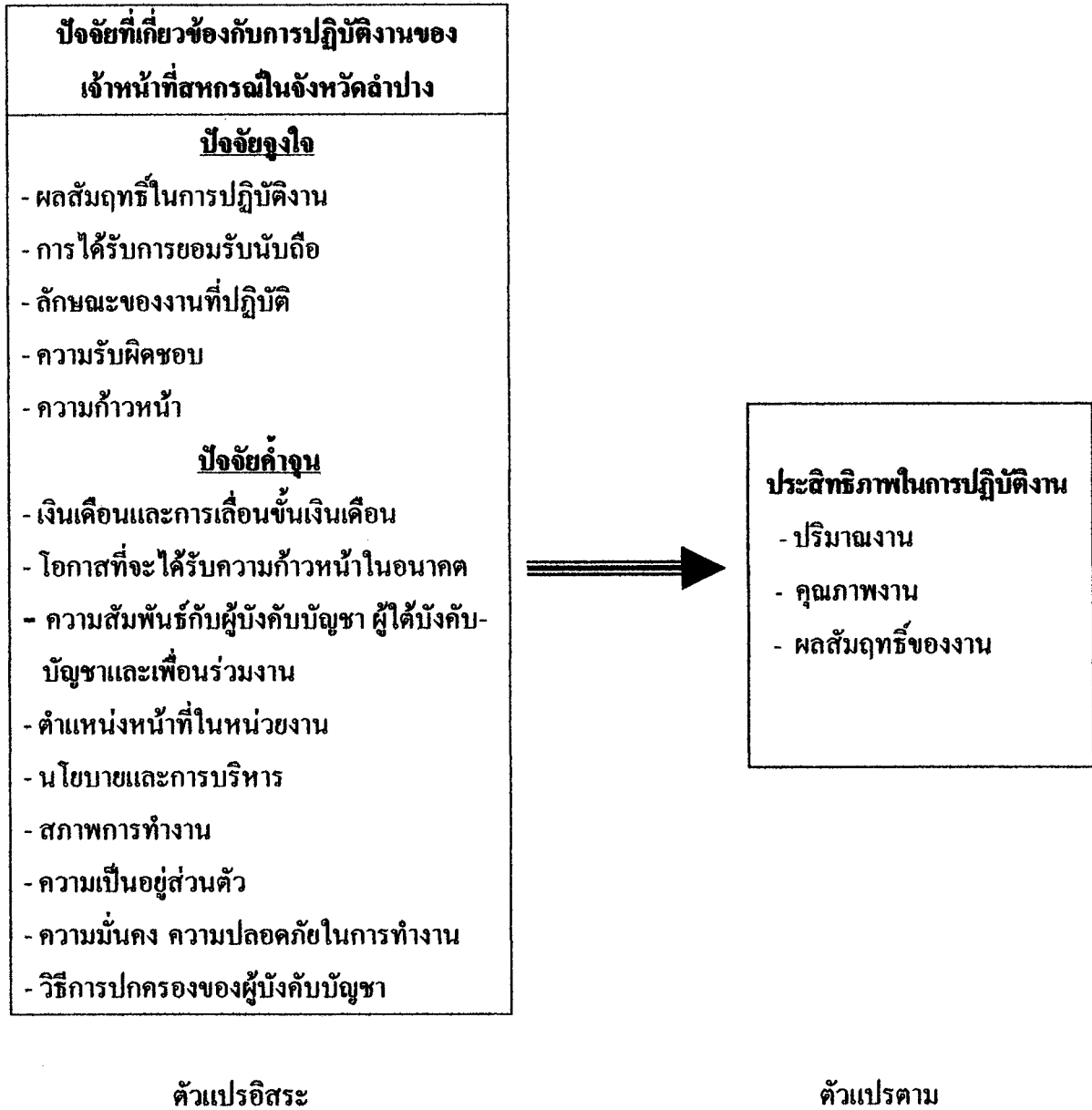
จากผลการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง พบว่าสหกรณ์การเกษตรที่ดำเนินงานประสบกับปัญหาจากบุคลากรของสหกรณ์ เช่น ผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ที่สหกรณ์จัดจ้างเข้ามาให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ในสหกรณ์ ซึ่งการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง โดยทั่วไปมีปัจจัยสำคัญในความสำเร็จขององค์การสหกรณ์ขึ้นอยู่กับความเข้มแข็ง ซื่อสัตย์ สุจริต ของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ที่เป็นผู้ขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ของสหกรณ์ตามวัตถุประสงค์ แต่ถ้าหากว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์ขาดความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่มีความเข้มแข็ง จะส่งผลให้การดำเนินงานของสหกรณ์ขาดประสิทธิภาพและไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จากรายงานกิจการประจำปีของสหกรณ์และรายงานผู้สอบบัญชี สำนักงานตรวจบัญชีลำปาง พบว่าสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง มีการดำเนินงานด้านธุรกิจสินเชื่อ คือมีหนี้สินล้นพ้นตัว หนี้ค้ำงาน ดอกเบี้ยค้ำงานจำนวนมากและเพิ่มขึ้นทุกปี ด้านธุรกิจรวบรวมผลผลิตจากสมาชิกไม่สามารถตอบสนองความต้องการแก่สมาชิกได้อย่างเต็มที่ เป็นต้น ทำให้สหกรณ์ประสบกับปัญหาหนี้สินล้นพ้นตัว การขาดทุน มีข้อบกพร่อง การทุจริต การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล และขาดความพึงพอใจจากสมาชิก ซึ่งเป็นเจ้าของสหกรณ์ หรือผู้รับบริการ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งเป็นบุคลากรของสหกรณ์ ทำหน้าที่ปฏิบัติงานและเป็นผู้ให้บริการแก่สมาชิกขาดความมั่นใจและขาดความมั่นคงในการประกอบอาชีพ เพื่อให้ผลการดำเนินงานของสหกรณ์ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น ประเด็นสำคัญที่ควรจะทราบและทำการศึกษาคือมีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์มีขวัญ กำลังใจ และมีระดับความพึงพอใจจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องทำการศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง

2.2 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษารัชนี ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษารัชนีเป็นการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและระดับความพึงพอใจจากปัจจัยดังกล่าว ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของ สหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดลำปาง จำนวน 18 สหกรณ์

4.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษารัชนี เป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร ได้แก่ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี เจ้าหน้าที่สินเชื่อ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอาชีพ เจ้าหน้าที่การตลาด เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ จำนวน 18 สหกรณ์ รวมทั้งสิ้น 146 ราย ดังนี้

ตารางที่ 1.1 จำนวนประชากร

ลำดับที่	สหกรณ์	ประชากร
1	สหกรณ์การเกษตรเมืองลำปาง จำกัด	11
2	สหกรณ์การเกษตรนิคมฯ กว๊าน จำกัด	8
3	สหกรณ์ผู้ปลูกสับปะรดลำปาง จำกัด	2
4	สหกรณ์การเกษตรห้างฉัตร จำกัด	19
5	สหกรณ์การเกษตรเกาะคา จำกัด	11
6	สหกรณ์การเกษตรเสริมงาม จำกัด	13
7	สหกรณ์การเกษตรสบปราบ จำกัด	21
8	สหกรณ์การเกษตรแม่พริก จำกัด	10
9	สหกรณ์การเกษตรแจ้ห่ม จำกัด	7
10	สหกรณ์ผู้ใช้น้ำฝายยางประสบสุข จำกัด	4
11	สหกรณ์การเกษตรวังเหนือ จำกัด	8
12	สหกรณ์การเกษตรเมืองปาน จำกัด	4
13	สหกรณ์การเกษตรแม่มาะพัฒนา จำกัด	11
14	สหกรณ์การเกษตรแม่มาะ จำกัด	2
15	สหกรณ์การเกษตรเงินพัฒนา จำกัด	2
16	สหกรณ์การเกษตรแม่ทะ จำกัด	8
17	สหกรณ์โคนมแม่ทะ จำกัด	3
18	สหกรณ์การเกษตรสุภณิมิตแจ้ห่ม จำกัด	2

4.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตั้งแต่ เดือน ธันวาคม 2551 – พฤษภาคม 2552

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

สหกรณ์การเกษตร หมายถึง สหกรณ์ประเภท สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง ที่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน จำนวน 18 สหกรณ์

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ หมายถึง เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง
ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เต็มใจ และพร้อมใจในการปฏิบัติงาน โดยความพึงพอใจจะเกิดขึ้นจากแรงจูงใจและหรือสิ่งจูงใจขององค์กรหรือผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน โดยตรงเป็นปัจจัยที่ทำให้ปฏิบัติงาน โดยชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยจูงใจได้แก่

- 1) ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน คือการที่บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาค่าต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่นผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน
- 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ เป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาสให้ลงมือทำ เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน
- 4) ความรับผิดชอบ คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน
- 5) ความก้าวหน้า คือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

ปัจจัยคำจูน เป็นปัจจัยที่จะคงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของคุณคนให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของคุณคนในองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยคำจูน ได้แก่

- 1) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน เป็นที่พอใจของคุณคนในการทำงาน
- 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากหมายถึงการที่คุณคนได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงการที่คุณคนสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพอีกด้วย
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน
- 4) ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมควมมีเกียรติและศักดิ์ศรี เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ช่วยให้คุณคนเกิดความพึงพอใจในงาน
- 5) นโยบายและการบริหาร การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดีจะช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร
- 6) สภาพการทำงาน ได้แก่สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นเช่น อุปรกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้คุณคนเกิดความพึงพอใจต่องาน
- 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความรู้สึกที่ดี หรือ ไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานถูกแต่งตั้งให้ไปทำงานในที่ทำงานแห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุข จึงเกิดความไม่พอใจในการทำงานในที่ทำงานแห่งใหม่ได้
- 8) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความรู้สึกของคุณคนที่มีต่องาน ความมั่นคงในการทำงาน หรือความมั่นคงขององค์กรย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน
- 9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการนิเทศงานและความยุติธรรมในการบริหารย่อมมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใดๆ อย่างประหยัด และทันต่อเวลา เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยพิจารณากระบวนการดำเนินงาน จาก

1) ปริมาณงาน หมายถึง ผลการดำเนินงานประจำปีของสหกรณ์ตามแผนงานที่กำหนดไว้

2) คุณภาพงาน หมายถึง ผลการดำเนินงานประจำปีของสหกรณ์ที่มีปริมาณธุรกิจต่าง ๆ เพิ่มขึ้น และสหกรณ์มีผลกำไรจากการดำเนินงานเพิ่มขึ้น

3) ผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง ความพึงพอใจของสมาชิก และสหกรณ์ไม่มีข้อบกพร่อง

6. ประโยชน์คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผู้ศึกษานำผลการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ

6.2 สหกรณ์ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ การเกษตรในจังหวัดลำปาง เป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

6.3 สำนักงานสหกรณ์จังหวัดลำปาง นำผลการศึกษาไปใช้เป็นประโยชน์ในการแนะนำ ส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสหกรณ์ยิ่งขึ้น

6.4 กรมส่งเสริมสหกรณ์ นำไปกำหนดนโยบายหรือหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดลำปาง ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บริบทของขบวนการสหกรณ์ในจังหวัดลำปางและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. บริบทของขบวนการสหกรณ์ในจังหวัดลำปาง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

1.1 ความหมายของคำว่าพึงพอใจ

ความพึงพอใจหรือความพอใจตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ดังนี้

Strauss (1960 : 119 - 121) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

Applewhite (1965 : 8) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องของบุคคล เป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการทำงาน ความพึงพอใจในงานมีความหมายกว้างรวมถึงความพอใจสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องาน ความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้

Gilmer (1966 : 280 - 283) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานเป็นผลที่เกิดจากทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหลายสิ่ง เช่น งาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ และชีวิต

โดยทั่วไปของเขา และได้สรุปว่าเมืองค์ประกอบหรือปัจจัย 10 ประการด้วยกันที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งได้แก่

1. ความมั่นคงในงาน
2. โอกาสก้าวหน้าในงาน
3. บริษัทและการจัดการ
4. ค่าจ้าง
5. ลักษณะของงานที่ทำ
6. การบังคับบัญชา
7. ลักษณะทางสังคมของงานที่ทำ
8. การติดต่อสื่อสาร
9. สภาพการทำงาน
10. ผลประโยชน์ตอบแทน

ความพึงพอใจ (Satisfaction) Porter และ Lawler อ้างใน บุญเติม พันรอบ (ไม่ระบุปี : 64) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง แนวความคิดหรือทัศนคติอย่างหนึ่งเป็นสภาวะรับรู้ภายใน ซึ่งเกิดจากความคาดหวังไว้ เมื่อทำงานชิ้นหนึ่งแล้ว จะได้รับรางวัลอย่างใดอย่างหนึ่ง ถ้าได้รับตามที่คาดหวังความพึงพอใจก็จะเกิดขึ้น แต่ถ้ารางวัลนั้นต่ำกว่าที่คาดหวังไว้ก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจ ส่วนนิคม พรหมย้อย (2529 : 11) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่องของบุคคล เป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ Good อ้างใน วัลยา บุตรดี (2533 : 10) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าหมายถึง คุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

ซูชีพ อ่อน โคนสูง (2522 : 108 – 109) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นส่วนหนึ่งเจตคติซึ่งหมายถึงความรู้สึก นำใจที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจเป็นเหตุการณ์ บุคคล วัสดุ สิ่งของหรือสถานที่ โดยตอบสนองในรูปที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้ การที่บุคคลจะมีความพึงพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งต้องมีประสบการณ์ทางตรงหรือทางอ้อมต่อสิ่งนั้นมาก่อน

ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ส่วนความพึงพอใจจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการและสิ่งจูงใจต่าง ๆ ซึ่ง Barnard (ค.ศ. 1959) อ้างใน เกล็ดแก้ว รุ่งถือ (2528 : 16) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือ สภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal Nonmaterial Opportunities) เช่น เกียรติภูมิ อำนาจ การใช้สิทธิพิเศษ

2. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Condition) คือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

3. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือรอบคอบตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

4. ความดึงดูดใจทางสังคม (Associational Attractiveness) คือความสัมพันธ์อันดีมิตรกับผู้ร่วมงาน อันจะทำให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจร่วมกับหน่วยงาน และสภาพของการอยู่ร่วมกัน ที่เป็นความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคม ซึ่งจะทำให้รู้สึกมีหลักและกันและกันและมีความมั่นคงในการทำงาน

5. การปรับสภาพทำงานให้เหมาะสมกับวิชาการและทัศนคติของบุคคล (Adaption or Conditions to Habitual Methods and Attitudes)

6. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (Opportunity of Enlarged Participation) คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของตนเองอย่างดีหรือสมบูรณ์ที่สุด

Frederick Herzberg อ้างใน วัลยา บุตรดี (2533 : 16-18) ได้ศึกษันทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัย 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งปัจจัยจูงใจนี้เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงาน ได้แก่ (1) ความสำเร็จของงาน (2) การได้รับความยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงาน (4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และปัจจัยค้ำจุนมีองค์ประกอบได้แก่ (1) เงินเดือน (2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (4) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (6) ฐานะของอาชีพ (7) การปกครองบังคับบัญชา (8) นโยบายและการบริหารงาน (9) สภาพการทำงาน (10) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (11) ความมั่นคงในการทำงาน

สมควร ทรัพย์บำรุง (2534 : บทคัดย่อ) ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับชอบต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของงาน ซึ่งลักษณะขององค์ประกอบก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น จะแตกต่างกันออกไปในแต่ละคน

สมยศ นาวิการ อ่างใน อนันต์ ปัญญาวีร์ (253 : 18) ได้กล่าวถึงปัจจัยคำจูงว่า ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้นักไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง จากการศึกษาของ Herzberg พบว่า ปัจจัยคำจูงจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในการทำงาน และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในการทำงาน กล่าวคือ ปัจจัยคำจูงยอมเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ เพราะปัจจัยคำจูงเป็นเพียงข้อกำหนดเพื่อป้องกันไม่ให้นักไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ส่วนปัจจัยจูงใจไม่ได้เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยกระตุ้นให้นักพอใจในงานที่ทำ

ปริยาพร วงศ์อนุคร โจรณ์ (2535 : 143) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นความสุขของคนที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ได้เต็มความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อคุณภาพของการทำงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเฮอริชเบิร์ก ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพในการผลิต จากผลการศึกษาดังกล่าวได้สรุปว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยสุขภาพอนามัย และปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจ (Herzberg F.B.,1959)

ปัจจัยสุขภาพอนามัย เป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน คือยังมีความพึงพอใจที่จะอยู่ทำงานต่อไปโดยไม่คิดจะลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน ปัจจัยดังกล่าวนี้ประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน และความมั่นคงของงาน

ปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจ เป็นปัจจัยที่เป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีการทำงานมากขึ้นหรือทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ปัจจัยดังกล่าวนี้ประกอบไปด้วย ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับความยอมรับนับถือลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้อธิบายถึงปัจจัยดังกล่าวในแนวทางต่าง ๆ แต่ที่สำคัญที่เป็นที่ยอมรับกันไป

โดยทั่วไปได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Motivation and Hygiene Theory)
ทฤษฎีการ จูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General theory of Human Motivation)

ทฤษฎีการจูงใจและทฤษฎีค้ำจุนหรือสุขภาพอนามัยของเฮร์ซเบอร์ก

เฮร์ซเบอร์ก และเพื่อนร่วมงานศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานของวิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คน สรุปได้ว่าความพอใจและไม่พอใจในการทำงานไม่ได้มีสาเหตุมาจากปัจจัยเดียวกันแต่จะมีสาเหตุจากปัจจัยสองปัจจัย ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ และกลุ่มที่ทำให้เกิดความไม่พอใจเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน โดยตรงเป็นปัจจัยที่ทำให้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 5 ประการ คือ

(1) ผลผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่นผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน

(3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ เป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

(4) ความรับผิดชอบ คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

(5) ความก้าวหน้า คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือ ได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่จะคงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์การแล้ว จะก่อให้เกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้ได้แก่

(1) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

(2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงการที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพอีกด้วย

(3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

(4) ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมควมมีเกียรติและศักดิ์ศรี เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน

(5) นโยบายและการบริหาร การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่ดีจะช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึที่ดีต่อองค์การ

(6) สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นเช่น อุปรกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน

(7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความรู้สึที่ดีหรือ ไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานถูกแต่งตั้งให้ไปทำงานในที่ทำงานแห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุข จึงเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ในที่ทำงานแห่งใหม่ได้

(8) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความรู้สึที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ความมั่นคงในการทำงาน หรือความมั่นคงขององค์การย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน

(9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการนิเทศงานและความยุติธรรมในการบริหารย่อมมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน (Herzberg, F.B. Mauser and B.B. Snyderman, 1959)

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

มาสโลว์ (Maslow, 1970, P.16) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์ตั้งอยู่บนสมมติฐาน 3 ประการ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนั้นจะไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการมีอิทธิพลก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น เป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับ
3. การตอบสนอง ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้ว จะไม่เป็นตัวก่อให้เกิดพฤติกรรมอีกต่อไป

4. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำ ไปหาสูงตามลำดับ ความต้องการในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองบางส่วนแล้ว ความต้องการขั้นสูง ถัดไปก็จะติดตามมาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่อไป

ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Human Basic Needs) แบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอากาศ อาหาร น้ำ ชาร์กษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย การขับถ่าย การพักผ่อน การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด การเคลื่อนไหว และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) ได้แก่ ความต้องการความมั่นใจ ความเท่าเทียมกัน ความเสมอภาค ความไว้วางใจ ตลอดจนความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมที่เป็นอันตราย

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก ความใกล้ชิด ความอบอุ่น เห็นอกเห็นใจในสัมพันธภาพระหว่างกัน

4. ความต้องการการยอมรับ (Esteem Needs) ได้แก่ การตระหนักในคุณค่า และความสามารถของตนเอง ต้องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การได้รับความเป็นอิสระ

5. ความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self Actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการที่อยากจะทำสำเร็จตามความนึกคิด หรือความคาดหวัง ความทะเยอทะยาน ใฝ่ฝันภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ชั้นอย่างครบถ้วนแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้น และมักเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีค่านึกคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่ง

นอกจากนี้ ระเบียบ ทองสุข (2544 : 10) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการจูงใจของแมคเลนด์และคณะที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการของคนเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ เขาสรุปได้ว่า คนเรามีความต้องการ 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการทำงานให้สำเร็จ (Need for Achievement) คือ คนบางคนมีแรงผลักดันอย่างแรง กลัวที่จะทำงานให้สำเร็จมากกว่าที่จะให้งานสำเร็จด้วยตัวของมันเอง คนประเภทนี้จะมีความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีขึ้น

2. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) คือ ปรารถนาที่จะมีอิทธิพลควบคุมคนอื่น คนที่ต้องการในด้านนี้สูงก็จะพยายามสุดกำลังที่จะสร้างอิทธิพลให้ตนเองหรือผู้อื่น

3. ความต้องการด้านสังคม (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะให้คนอื่นยอมรับนับถือ คนที่มีความต้องการด้านนี้สูงจะเป็นแรงให้ผลักดันและรักษาสัมพันธภาพกับ

ผู้อื่น ช่วยให้ความต้องการร่วมมือต้องการความเข้าใจอันดีและความรักจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิก อยู่ ดังนั้น ความต้องการของมนุษย์จึงหมายถึง ความต้องการที่เป็นเครื่องกระตุ้นและเป็นแรงผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในอันที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบนพื้นฐานความเชื่อหรือสมมติฐานว่า มนุษย์มีความต้องการ และพฤติกรรมของมนุษย์จากความต้องการ ซึ่งจากการศึกษาของนักการศึกษาที่ทำการศึกษเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป คือ คูดวูฒิ คนฉลาด (2540 : 54) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการและมีความคาดหวังในการใช้เหตุผลของตนเองและใช้ความพยายามปฏิบัติงานในองค์การให้ดีที่สุด จึงต้องมีมโนทัศน์ที่กว้างไกลในการวางแผนพัฒนา คือ มนุษย์เราสามารถพัฒนาได้ในด้านส่วนตัวและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานผู้นำ การเปลี่ยนแปลงจึงมีบทบาทในการที่จะทำให้คนทำงานร่วมกัน ตั้งเป้าหมาย วินิจฉัยและแก้ปัญหา และนำแผนไปปฏิบัติ

จากแนวความคิดดังกล่าว จึงพอสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสำรวจหาความต้องการที่แตกต่างนี้ จึงจะสามารถพัฒนาบุคคลให้เป็นไปตามที่องค์การต้องการไปในทิศทางเดียวกัน

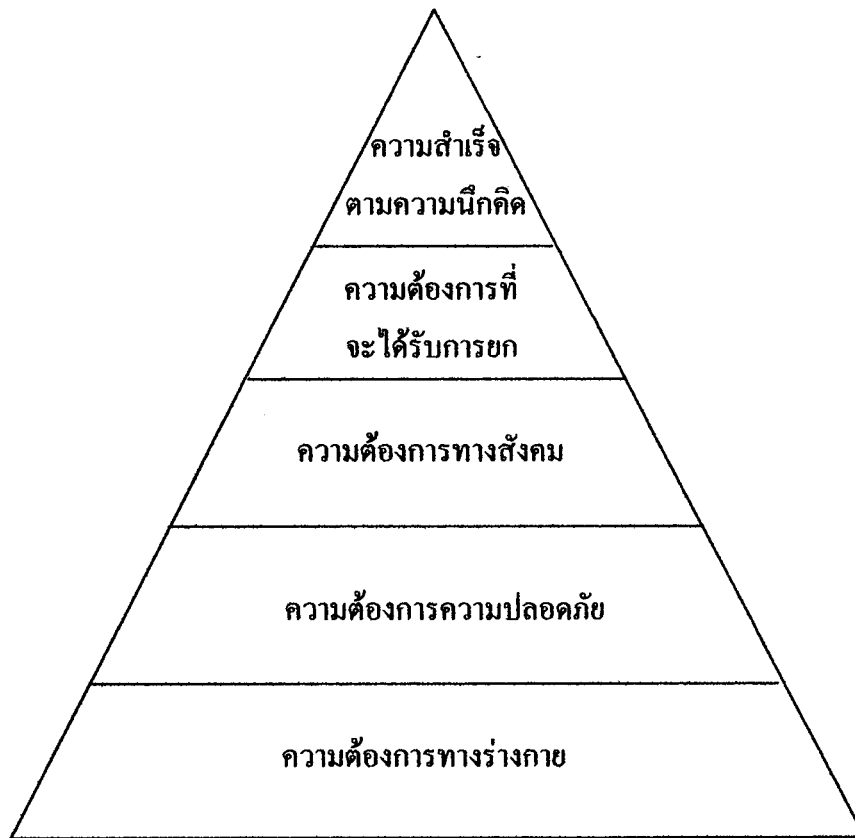
ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์

มาสโลว์ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจไว้ และเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย สมมติฐานดังกล่าวมีความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

(1) มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุดแต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดและจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

(2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม

(3) ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับชั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที (Abraham H. Maslow, 1954) มาสโลว์ได้แบ่งลำดับชั้นของความจูงใจไว้ 5 ชั้น ดังนี้ (ดูภาพประกอบ)



ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์

1. **ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)** เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ ฯลฯ ในขั้นแรกนี้องค์กาทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคน โดยการจ่ายค่าจ้างเพื่อคนงานหรือลูกจ้าง จะได้นำเงิน ไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิตเพื่อการดำรงชีวิตของแต่ละคน

2. **ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs)** เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ฯลฯ มนุษย์ปรารถนาที่อยู่ใต้งคมที่เป็นระเบียบและสามารถคาดหมายได้ (Predictable World) ความปลอดภัยหรือความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้างทุกคน ถ้าคนเราทำงานด้วยความรู้สึกหวั่นไหวอยู่ตลอดเวลาถึงความมั่นคง

ของตำแหน่งที่ทำอยู่แล้ว งานที่ทำ ไปย่อมไม่เป็นผลดีแก่องค์กร หัวหน้างานจึงมีหน้าที่จะจัดให้
 คนงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน เช่น การปลดหรือไล่ออก ควรจะมีการพิจารณาอย่างไร
 ระบบความชอบส่วนตัว(Favoritism) การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) เป็นสิ่งที่
 กระทบกระเทือนต่อทำที่ ขวัญและกำลังใจของคนงานมากที่สุด

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการ 2 ประการแรก
 ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าก็จะเข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคล
 นั้นความต้องการทางสังคมหมายถึง ความต้องการที่เข้าร่วมและได้รับการยอมรับความเป็น
 มิตรภาพ และความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลเป็นความต้องการที่จะให้
 บุคคล หรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตนว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม องค์กรย่อม
 ตอบสนองความต้องการของลูกค้ำโดยการให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นที่
 ได้รับการยอมรับ ควรจะมีการยกย่องชมเชยและให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อ
 สร้างความรู้สึกความเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ความต้องการให้
 ได้รับการยกย่องในสังคมรวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับ
 ถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับ
 ถือของคนทั้งหลายการมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ
 ล้วนแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นเป็นที่ยกย่องในสังคม

5. ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จตามความคิด (Self-Actualization) ความ
 ต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการพิเศษซึ่งคนธรรมดาเป็นส่วนมากนี้ก็อยากจะเป็น นึกอยากจะ
 ได้ ไม่สามารถเสาะหาได้การที่บุคคลใฝ่บรรลุถึงความต้องการ ในขั้นนี้ก็ได้รับการยกย่องเป็นบุคคล
 พิเศษ เช่น ความคิดที่อยากจะเป็นนายกรัฐมนตรีหรือนักกีฬาที่มีความสามารถจนเป็นที่ยอมรับยก
 ย่องจากบุคคลทั่วไป แต่ละคนย่อมมีความรู้ตึกนึกคิดแตกต่างกันไป

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (ประสิทธิภาพ) แปลมาจาก Efficiency

ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตาม โดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะ เป็นระยะเวลา ทรัพยากรแรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จและถูกต้อง จากวิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี <http://th.wikipedia.org/wiki/> (ค้นคืนเมื่อ 06/05/09)

ประสิทธิภาพ หมายถึง สมรรถภาพในการทำงานนั้นๆ ที่ได้ผลโดยสามารถทำงานบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการได้ จากสำนักคณะกรรมการการศึกษา (2552) “นิยามศัพท์ประสิทธิภาพ” ฐานข้อมูลการวิจัยการศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรม <http://www.thai.edresearch.org/result/result.php?id=3365> (ค้นคืนวันที่ 6 พฤษภาคม 2552)

ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลดีที่เกิดจากกิจกรรมหรือการดำเนินงาน นั่นคือ หากจะวัดว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ มีส่วนประกอบหลายส่วนหลักๆ ควรพิจารณากระบวนการดำเนินงานว่า ก่อให้เกิดสิ่งเหล่านี้หรือไม่

1. ความประหยัด (Economy) ไม่ว่าจะเป็นการประหยัดต้นทุน (Cost) ประหยัดทรัพยากร (Resources) หรือประหยัดเวลา (Time)

2. ความรวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา (Speed) ก็เป็นอีกตัวบ่งชี้ว่าเกิดประสิทธิภาพหรือไม่ เพราะหากการดำเนินงานก่อให้เกิดความประหยัดทรัพยากร แต่ไม่ทันตามกำหนดเวลา ก็ไม่ถือว่าเป็นประสิทธิภาพ

3. ความมีคุณภาพ (Quality) ซึ่งพิจารณาทั้งกระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (input) หรือวัตถุดิบ ต้องมีการคัดสรรอย่างดี กระบวนการทำงาน/กระบวนการผลิต (process) ที่ดี จนกระทั่งได้ผลผลิต (output) ที่ดีแม้ว่ากระบวนการดำเนินงานจะประหยัด และรวดเร็ว แล้วจะต้องไม่ทำให้คุณภาพของงานลดลง หากประหยัดรวดเร็ว แต่คุณภาพงานลดลงก็ไม่ถือว่าเป็นประสิทธิภาพ ดังนั้น หากจะพิจารณาในประเด็นของความสามารถ จะต้องพิจารณาในขั้นตอนหรือกระบวนการดำเนินงานทั้งหมด <http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=np=2&gblog=7> (ค้นคืนเมื่อ 11/05/09)

จากแนวคิดพอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือการใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ อย่างประหยัด และทันต่อเวลา เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

บรูซ สแตนตัน (2542 : 8) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของหน้าที่งานด้านบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

- (1) มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์โดยได้ประสิทธิภาพ
- (2) มีบรรยากาศ ความสัมพันธ์ในหน้าที่งานที่ดีในระหว่างบรรดาสมาชิกของ

องค์กร

(3) มีการส่งเสริมความเจริญเติบโตและก้าวหน้าของแต่ละบุคคลที่พร้อมมูล และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

ภารกิจ 3 ด้านที่ต้องกระทำให้ได้ผลลุล่วงไปเป็นอย่างดีคือ

- (1) ต้องสามารถได้คนที่มีความสามารถมาทำงาน
- (2) ต้องรู้จักวิธีการใช้คน ให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยมีประสิทธิภาพสูง
- (3) ต้องสามารถดำรงรักษาความเต็มใจของสมาชิกทุกคน ที่จะให้ทุ่มเทจิตใจ

ช่วยกันทำงานให้ถึงเป้าหมายส่วนรวมขององค์กร

สันทา เลานันท์ (2542 : 12) ได้กล่าวว่าวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งตอบสนองความมีประสิทธิภาพขององค์กรมีดังนี้

- (1) เพื่อช่วยให้องค์กรดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์
- (2) เพื่อใช้ทักษะความสามารถและความเชี่ยวชาญของทรัพยากรบุคคลในองค์กร

อย่างมีประสิทธิภาพ

- (3) เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมาปฏิบัติงานใน

องค์กร

- (4) เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและการตระหนักในคุณค่าและ

ศักยภาพของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน

- (5) เพื่อพัฒนาและธำรงไว้ซึ่งชีวิตของการทำงานที่มีคุณภาพในระดับที่พึง

ปรารถนา

- (6) เพื่อช่วยธำรงนโยบายด้านระเบียบวินัยและจริยธรรมขององค์กร

- (7) เพื่อบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากร

กลุ่มบุคคล องค์กรและสาธารณชน ในการดำเนินกิจกรรมหรือภารกิจใดๆ ก็ตามจำเป็นที่จะต้องมีความหมาย เพื่อที่จะดำเนินการกิจได้อย่างมีทิศทาง สำหรับการบริหารงานบุคคลก็เช่นเดียวกัน

กรมส่งเสริมสหกรณ์ หลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. ปริมาณของผลงาน (พิจารณาจากปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง หรือมาตรฐานของงาน)
2. คุณภาพของผลงาน (พิจารณาจากความถูกต้อง ความครบถ้วนความสมบูรณ์ และความประณีต หรือคุณภาพอื่น ๆ)
3. ความทันเวลา (พิจารณาจากเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้ สำหรับการปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้น)
4. การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (พิจารณาจากความฟุ่มเฟือย ในการใช้ทรัพยากร หรือความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานหรือ โครงการ)
5. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ (พิจารณาจากผลผลิตหรือผลลัพธ์ของผลงาน เปรียบเทียบกับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของงาน) <http://www.cpd.go.th> (ค้นคืนเมื่อ 11/05/09)

3. บริบทของขบวนการสหกรณ์ในจังหวัดลำปาง

3.1 ข้อมูล ณ 1 มกราคม 2552 มีสหกรณ์ 6 ประเภท จำนวนทั้งสิ้น 79 สหกรณ์ จำนวนสมาชิกรวม 148,585 คน (สำนักงานสหกรณ์จังหวัดลำปาง) แยกเป็น

1. สหกรณ์ประเภทการเกษตร จำนวน 31 สหกรณ์ มีสมาชิก จำนวน 108,555 คน
2. สหกรณ์ประเภทออมทรัพย์ จำนวน 11 สหกรณ์ มีสมาชิก จำนวน 17,361 คน
3. สหกรณ์ประเภทเครดิตยูเนียน จำนวน 24 สหกรณ์ มีสมาชิก จำนวน 11,361 คน
4. สหกรณ์ประเภทบริการ จำนวน 10 สหกรณ์ มีสมาชิก จำนวน 2,336 คน
5. สหกรณ์ประเภทร้านค้า จำนวน 2 สหกรณ์ มีสมาชิก จำนวน 6,342 คน
6. สหกรณ์ประเภทนิคมสหกรณ์ จำนวน 1 สหกรณ์ มีสมาชิก จำนวน 2,630 คน

3.2 ข้อมูล ณ 25 มีนาคม 2552 มีสหกรณ์ที่มีข้อบกพร่อง จำนวน 19 สหกรณ์ (สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ลำปาง) แยกเป็น

1. สหกรณ์ประเภทการเกษตร จำนวน 12 สหกรณ์
2. สหกรณ์ประเภทเครดิตยูเนียน จำนวน 5 สหกรณ์
3. สหกรณ์ประเภทบริการ จำนวน 2 สหกรณ์

3.3 รวมมูลค่าความเสียหายจากสหกรณ์ที่มีข้อบกพร่อง เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 6,287,368.26 บาท

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จารุวรรณ เสวกวรรณ (2517 : 40) ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากพยาบาลในโรงพยาบาล 21 แห่ง ทั้งโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนทั้งที่มีนักศึกษาฝึกงาน และไม่มีนักศึกษาฝึกงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการกับโอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับต่ำ และความพึงพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีของวิชาชีพอยู่ในระดับสูง

วิโรจน์ กุลสรรค์สุภกิจ (2528 : 67) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบระหว่าง พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด ซึ่งเป็นธนาคารของเอกชนกับพนักงานธนาคารออมสิน ซึ่งเป็นธนาคารของรัฐ พบว่า พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด มีสภาพขวัญและความพึงพอใจสูงกว่าพนักงานธนาคารออมสินในด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนพนักงานธนาคารออมสินมีขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการสูงกว่าพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด

ทิพวรรณ ตระการศิรินนท์ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะสมองไหลของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ศึกษาเฉพาะสาขาวิชาที่ขาดแคลน ในช่วงปี พ.ศ. 2530 - 2534 พบว่าส่วนใหญ่อันได้เข้าราชการในคณะแพทยศาสตร์นั้นการโอนย้ายไปยังส่วนราชการอื่นปัจจัยเรื่องอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ใช่ปัจจัยหลัก แต่เป็นเหตุผลเรื่องย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมอันดับแรก ส่วนปัญหาการลาออกของข้าราชการในสาขาขาดแคลนของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นการขาดแคลนนุคลากรใหม่ที่มาบรรจุในอัตราว่าง โดยเฉพาะในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพราะความแตกต่างกันในเรื่องเงินเดือน และค่าตอบแทนของรัฐบาลที่น้อยกว่าของเอกชนหลายเท่า นอกจากนั้นปัญหาเรื่อง บรรยากาศในการทำงาน ระบบงาน ความท้าทายของงาน โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีผลทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนนุคลากรรุ่นใหม่

พ.ด.ต. นันทวิทย์ เทียมบุญธง (2536 : บทคัดย่อ) ได้การศึกษาเรื่อง กำลังขวัญของตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ เขต 4 พบว่าโดยภาพรวมแล้ว ทั้งเรื่องของสภาพงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ศักดิ์ศรีของอาชีพ ความยุติธรรม รายได้และสวัสดิการ สภาพขวัญในการปฏิบัติของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ เขต 4 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานนั้นอยู่ในระดับต่ำ

จิราศาสตร์ ไชยเลิศ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนที่เป็นเกษตรกรในเขตชายภาคเหนือ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากต่อปัจจัยจูงใจ โดยเฉพาะในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารงานของบริษัท การควบคุมดูแลผลสำเร็จในการทำงาน การเพิ่มพูนความรู้ การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เป็นต้น

กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยจูงใจทุกปัจจัยมีความสำคัญมากในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารของบริษัท ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตำแหน่งงาน ผลสำเร็จในการทำงาน โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ทำ และการยอมรับจากผู้อื่น

ฉัฐชนัญ นาทิพย์ (2542 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านศักดิ์ศรีของอาชีพในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง คือ สัมพันธภาพในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ นโยบายการบริหารงาน และ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนสาเหตุที่ทำให้พนักงานไม่มีความพึงพอใจ ได้แก่ ผู้บริหารขาดความยุติธรรม พนักงานในองค์กรขาดความสามัคคี และ พนักงานทำงานไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม ซึ่งได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง เฉพาะสหกรณ์การเกษตรที่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสหกรณ์ จำนวน 18 สหกรณ์ แต่ละสหกรณ์จะเก็บข้อมูลจากผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในสหกรณ์ รวมทั้งสิ้น 146 ราย ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนสหกรณ์การเกษตร เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานและสหกรณ์ที่มีข้อบกพร่อง

ลำดับที่	สหกรณ์	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	ไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	สหกรณ์ที่มีข้อบกพร่อง
1	สหกรณ์การเกษตรเมืองลำปาง จำกัด	11		
2	สหกรณ์การเกษตรนิคมฯ กว๊าน จำกัด	8		
3	สหกรณ์ผู้ปลูกสับปะรดลำปาง จำกัด	2		+
4	สหกรณ์การเกษตรห้างฉัตร จำกัด	19		+
5	สหกรณ์การเกษตรเกาะคา จำกัด	11		
6	สหกรณ์การเกษตรเสริมงาม จำกัด	13		
7	สหกรณ์การเกษตรสบปราบ จำกัด	21		
8	สหกรณ์การเกษตรแม่พริก จำกัด	10		+
9	สหกรณ์การเกษตรแจ้ห่ม จำกัด	7		+
10	สหกรณ์ผู้ใช้น้ำฝายยางประสาบตุก จำกัด	4		
11	สหกรณ์การเกษตรวังเหนือ จำกัด	8		+

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับ ที่	สหกรณ์	ประชากร	ไม่มีเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงาน	สหกรณ์ที่มี ข้อบกพร่อง
12	สหกรณ์การเกษตรเมืองปาน จำกัด	4		+
13	สหกรณ์การเกษตรแม่มาะพัฒนา จำกัด	11		+
14	สหกรณ์การเกษตรแม่มาะ จำกัด	2		+
15	สหกรณ์การเกษตรเดินพัฒนา จำกัด	2		+
16	สหกรณ์การเกษตรแม่ทะ จำกัด	8		+
17	สหกรณ์โคนมแม่ทะ จำกัด	3		
18	สหกรณ์การเกษตรศุภนิมิตแจ้ห่ม จำกัด	2		
19	สหกรณ์การเกษตรตำบลบ้านแดง จำกัด		*	
20	สหกรณ์ผู้ใช้น้ำห้วยแม่สะเปา-คอนไฟ จำกัด		*	
21	สหกรณ์โคเนื้อแม่ทะ จำกัด		*	
22	สหกรณ์ผู้ใช้น้ำลุ่มน้ำแม่พริก จำกัด		*	
23	สหกรณ์ผู้ใช้น้ำสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า บ้านวังยาว จำกัด		*	
24	สหกรณ์ผู้ใช้น้ำสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า บ้านคอนแก้วทุ่งงาม จำกัด		*	
25	สหกรณ์การเกษตรเวียงมอก จำกัด		*	
26	สหกรณ์การเกษตรสมุนไพรตำบลแม่มอก จำกัด		*	
27	สหกรณ์การเกษตรรางพัฒนา จำกัด		*	
28	สหกรณ์การเกษตรเวียงทิพย์ จำกัด		*	
29	สหกรณ์การเกษตรตำบลแม่สุก จำกัด		*	
30	สหกรณ์การเกษตรเขตปฏิรูปที่ดินวังเหนือ จำกัด		*	+
31	สหกรณ์ผู้ปลูกกระเทียมและหอมแดงวังเหนือ จำกัด		*	+

หมายเหตุ * สหกรณ์ที่ไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

+ สหกรณ์ที่มีข้อบกพร่อง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้น โดยดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.2 สร้างเครื่องมือ โดยกำหนดตัวแปรตามกรอบแนวคิดการศึกษา มาสร้างเป็นข้อคำถาม ซึ่งมีทั้งคำถามชนิดปลายเปิดและปลายปิด เพื่อให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง ตอบแบบสอบถามโดยโครงสร้างของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ที่พักอาศัย ภูมิลำเนา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน รายได้ และรายจ่าย

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง ใช้วัดความพึงพอใจด้วยการจัดระดับคะแนนเป็นแบบ Likert Scale โดยเป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดลำปาง คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

1 = หมายถึง น้อยที่สุด

2 = หมายถึง น้อย

3 = หมายถึง ปานกลาง

4 = หมายถึง มาก

5 = หมายถึง มากที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในการทำงาน

2.3 นำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้คำแนะนำและหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องชัดเจนของภาษา (Wording) และปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะให้มีความเหมาะสม

2.4 นำแบบสอบถามไปทดลองก่อนใช้จริง (Pretest) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่สหกรณ์นอกภาคการเกษตรในจังหวัดลำปาง ซึ่งเป็นประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 ราย แล้วนำผลที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแบบสอบถามด้วยการตรวจสอบหาความเชื่อมั่นหรือความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือวิจัยโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient Method) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.989

2.5 นำแบบสอบถามออกไปใช้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ประสานงานขอความร่วมมือไปยังสหกรณ์การเกษตรเป้าหมาย ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ของการศึกษาและรายละเอียดแบบสอบถาม ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เป็นแบบสอบถาม นำแบบสอบถามไปสอบถามเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง กรอกแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้วัตถุประสงค์ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้อง และนำมาแยกประเภทตามหมวดหมู่ ลงรหัสข้อมูล ให้ค่าข้อมูลเป็นตัวเลข โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ จะใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วยค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) จัดหมวดหมู่ ลงรหัส เพื่อประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ที่พักอาศัย ภูมิลำเนา และตำแหน่งงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ส่วนข้อมูล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ และรายจ่าย ใช้วิธีการวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร ได้แก่ ปึงจัญใจ ได้แก่ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ปึงจัญคำจุน ได้แก่เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ได้บังคับบัญชาและ

เพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ ส่วนตัว ความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็น การวัดถึงระดับความพึงพอใจใช้วิธีการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และ ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ) แล้วเปรียบเทียบลำดับความแตกต่างของระดับความพึงพอใจ วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(σ) เสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย แล้วจัดช่วง คะแนนเฉลี่ยเพื่อเป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ สหกรณ์ โดยการจัดระดับคะแนนเป็นแบบ Likert Scale โดยมี 5 ตัวเลือก คือ พอใจมากที่สุด , พอใจมาก , พอใจปานกลาง , พอใจน้อย และ พอใจน้อยที่สุดได้กำหนดค่าระดับคะแนนจากมาก ไปหาน้อย คือ 5,4,3,2 และ 1 ตามลำดับ แล้วนำมาหาค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย (Weight mean score ; WMS)

$$WMS = \frac{5 f_1 + 4 f_2 + 3 f_3 + 2 f_4 + 1 f_5}{TNR}$$

ซึ่ง WMS = น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย

f_1 = จำนวนความถี่ระบุถึงความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง

f_2 = จำนวนความถี่ระบุถึงความคิดเห็นด้วยมาก

f_3 = จำนวนความถี่ระบุถึงความคิดเห็นด้วยปานกลาง

f_4 = จำนวนความถี่ระบุถึงความคิดเห็นด้วยน้อย

f_5 = จำนวนความถี่ระบุถึงความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

TNR = จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

การคำนวณหาอันตรภาคชั้น

$$\text{ค่าอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าพิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned} \text{ค่าพิสัย} &= \text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด} \\ &= 5 - 1 \\ &= 4 \end{aligned}$$

$$\text{จำนวนชั้นกำหนดไว้} = 5$$

แทนค่า

$$\begin{aligned} \text{ค่าอันตรภาคชั้น} &= \frac{4}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น จะได้ช่วงคะแนนค่าเฉลี่ย ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	ค่าคะแนนเฉลี่ย
พอใจมากที่สุด	4.21 – 5.00
พอใจมาก	3.41 – 4.20
พอใจปานกลาง	2.61 – 3.40
พอใจน้อย	1.81 – 2.60
พอใจน้อยที่สุด	1.00 – 1.80

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร
ในจังหวัดลำปาง ใน 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ และ
ค่าร้อยละ เสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยใช้

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแปลความหมายของข้อมูล

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

โดยใช้วิธีของครอนบัก (Crobach) วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient)

4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด
(Openended Questions) จะนำข้อมูลที่ได้มาแจกแจงความถี่

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดลำปาง ผู้ศึกษานำเสนอผลการศึกษาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งไปยังประชากร คือ สหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดลำปาง ที่อยู่ในความดูแลส่งเสริมของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลำปาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งได้แก่ ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี เจ้าหน้าที่สินเชื่อ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอาชีพ เจ้าหน้าที่การตลาด เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ จำนวน 18 สหกรณ์ รวมแบบสอบถามที่นำมาทำการวิเคราะห์ผลการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ จำนวน 146 ชุด ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในการทำงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

μ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

σ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้รูปแบบคำถามแบบปลายปิด (Closeended Question) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ที่พักอาศัย ภูมิลำเนา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน รายได้ และรายจ่าย ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกรายละเอียดได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

		N = 146	
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
เพศ			
	ชาย	32	21.92
	หญิง	114	78.08
อายุ			
	20 – 25 ปี	8	5.48
	26 – 30 ปี	20	13.70
	31 – 35 ปี	60	41.10
	36 – 40 ปี	28	19.18
	41 ปีขึ้นไป	30	20.54
	ค่าต่ำสุด = 2 , ค่าสูงสุด = 6		
	$\mu = 4.35$, $\sigma = 1.11$		
ระดับการศึกษา			
	ปวช.	4	2.74
	ปวส.หรืออนุปริญญา	8	5.48
	ปริญญาตรี	126	86.30
	ปริญญาโท	4	2.74
	อื่น ๆ	4	2.74
สถานภาพการสมรส			
	โสด	36	24.66
	สมรส	102	69.86
	หย่า	4	2.74
	แยกกันอยู่	4	2.74
ที่พักอาศัย			
	เป็นของตนเอง	78	53.42
	เช่า	8	5.48
	เป็นของบิดา – มารดา	60	41.10

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

N = 146

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ภูมิลำเนา		
พื้นที่อำเภอที่ทำงาน	126	86.30
พื้นที่ต่างอำเภอที่ทำงาน	12	8.22
จังหวัดอื่นในภาคเหนือ	4	2.74
ภาคอื่นที่ไม่ใช่ภาคเหนือ	4	2.74
ตำแหน่งงาน		
เจ้าหน้าที่ธุรการ	16	10.96
เจ้าหน้าที่การเงิน	23	15.75
เจ้าหน้าที่บัญชี	31	21.23
เจ้าหน้าที่สินเชื่อ	20	13.70
เจ้าหน้าที่การตลาด	16	10.96
ผู้ช่วยผู้จัดการ	8	5.48
ผู้จัดการ	18	12.33
อื่น ๆ	14	9.59
ระยะเวลาการทำงานกับสหกรณ์		
1 – 5 ปี	36	24.66
6 – 10 ปี	52	35.62
11 – 15 ปี	32	21.92
16 – 20 ปี	11	7.53
21 – 25 ปี	4	2.74
มากกว่า 25 ปี	11	7.53
ค่าต่ำสุด = 1 , ค่าสูงสุด = 6		
$\mu = 2.50$, $\sigma = 1.40$		

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

N = 146		
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
เงินเดือนปัจจุบัน		
5,001 – 10,000 บาท	64	43.83
10,001 – 15,000 บาท	40	27.40
15,001 – 20,000 บาท	30	20.55
25,001 – 30,000 บาท	4	2.74
30,001 – 35,000 บาท	8	5.48
ค่าต่ำสุด = 2 , ค่าสูงสุด = 7		
$\mu = 3.06$, $\sigma = 1.33$		
รายได้จากค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าล่วงเวลา ที่ได้รับจากสหกรณ์		
ต่อเดือน		
น้อยกว่า 1,000 บาท	126	86.30
1,001 – 3,000 บาท	16	10.96
มากกว่า 9,000 บาท	4	2.74
ค่าต่ำสุด = 1 , ค่าสูงสุด = 6		
$\mu = 1.24$, $\sigma = 0.85$		
ค่าใช้จ่ายด้านอาหาร เสื้อผ้า ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ค่าการศึกษา		
และค่าพาหนะเดินทางต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	91	62.33
10,001 – 20,000 บาท	55	37.67
ค่าต่ำสุด = 1 , ค่าสูงสุด = 2		
$\mu = 1.37$, $\sigma = 0.48$		

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังนี้
เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 78.08) เป็นเพศหญิง
อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 41.10) มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี รองลงมา (ร้อยละ 20.54) มีอายุสูงกว่า 41 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 19.18) มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี (ร้อยละ 13.70) มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี และมีส่วนน้อย (ร้อยละ 5.48) มีอายุระหว่าง 20 - 25 ปี โดยมีผู้ตอบ

แบบสอบถามที่มีอายุต่ำสุดอยู่ระหว่าง 20 - 25 ปี อายุสูงสุด 41 ปี ขึ้นไป และอายุเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ 36 ปี

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 86.30) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา (ร้อยละ 5.48) จบการศึกษาระดับ ปวศ.หรืออนุปริญญา และ (ร้อยละ 2.74) จบการศึกษาระดับปริญญาโท ระดับ ปวช. และอื่น ๆ

สถานภาพการสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 69.86) มีสถานภาพสมรส รองลงมา (ร้อยละ 24.66) มีสถานภาพโสด และ (ร้อยละ 2.74) มีสถานภาพหย่าและแยกกันอยู่

ที่พักอาศัย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 53.42) มีที่พักอาศัยเป็นของตนเอง รองลงมา (ร้อยละ 41.10) ที่พักอาศัยบ้านบิดา - มารดา และ (ร้อยละ 5.48)เช่าอยู่

ภูมิลำเนา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 86.30) พื้นที่อำเภอที่ทำงาน รองลงมา (ร้อยละ 8.22) พื้นที่ต่างอำเภอที่ทำงาน และ (ร้อยละ 2.74) จังหวัดอื่นในภาคเหนือและภาคอื่นที่ไม่ใช่ภาคเหนือ

ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 21.23) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บัญชี รองลงมา (ร้อยละ 15.75) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงิน (ร้อยละ 13.70) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สินเชื่อ (ร้อยละ 12.33) ตำแหน่งผู้จัดการ (ร้อยละ 10.96) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการและตำแหน่งเจ้าหน้าที่การตลาด (ร้อยละ 9.59) ตำแหน่งอื่น ๆ และ (ร้อยละ 5.48) ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ

ระยะเวลาการทำงานกับสหกรณ์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 35.62) มีระยะเวลาการทำงานกับสหกรณ์ 6 - 10 ปี รองลงมา (ร้อยละ 24.66) มีระยะเวลาการทำงานกับสหกรณ์ 1 - 5 ปี (ร้อยละ 21.92) มีระยะเวลาการทำงานกับสหกรณ์ 11 - 15 ปี (ร้อยละ 7.53) มีระยะเวลาการทำงานกับสหกรณ์ 16-20 ปี และมากกว่า 25 ปี และ (ร้อยละ 2.74) มีระยะเวลาการทำงานกับสหกรณ์ 21- 25 ปี โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานกับสหกรณ์ สูงสุดมากกว่า 25 ปี ต่ำสุด 1-5 ปี และมีระยะเวลาการทำงานกับสหกรณ์เฉลี่ย คือ 11 ปี

เงินเดือนปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 43.83) ได้รับเงินเดือน 5,001 - 10,000 บาท รองลงมา (ร้อยละ 27.40) ได้รับเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท (ร้อยละ 20.55) ได้รับเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท (ร้อยละ 5.48) ได้รับเงินเดือน 30,001 - 35,000 บาท และ (ร้อยละ 2.74) ได้รับเงินเดือน 25,001 - 30,000 บาท โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน สูงสุด 30,001 - 35,000 บาท ต่ำสุด ได้รับเงินเดือน 5,001 - 10,000 บาท และได้รับเงินเดือนเฉลี่ย 15,300.- บาท

รายได้จากค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าทำงานล่วงเวลาที่ได้รับจากสหกรณ์ต่อเดือน
 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 86.30) ได้รับรายได้จากค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าทำงาน
 ล่วงเวลา น้อยกว่า 1,000 บาท (ร้อยละ 10.96) ได้รับรายได้จากค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าทำงาน
 ล่วงเวลา 1,001 – 3,000 บาท และ (ร้อยละ 2.74) ได้รับรายได้จากค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าทำงาน
 ล่วงเวลา มากกว่า 9,000 บาท โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้รับจากค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าทำงาน
 ล่วงเวลา สูงสุด น้อยกว่า 1,000 บาท ต่ำสุด มากกว่า 9,000 บาท และได้รับรายได้จากค่าเบี้ยเลี้ยง
 ค่าพาหนะ ค่าทำงานล่วงเวลา เฉลี่ย 1,860.-บาท

**ค่าใช้จ่ายค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า ค่ายารักษาโรค ค่าที่อยู่อาศัย ค่าการศึกษา ค่าพาหนะ
 เดินทางต่อเดือน** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 62.33) มีค่าใช้จ่ายค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า
 ค่ายารักษาโรค ค่าที่อยู่อาศัย ค่าการศึกษา ค่าพาหนะเดินทาง ต่ำกว่า 10,000 บาท และ (ร้อยละ
 37.67) มีค่าใช้จ่ายค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า ค่ายารักษาโรค ค่าที่อยู่อาศัย ค่าการศึกษา ค่าพาหนะเดินทาง
 10,001 – 20,000 บาท และมีค่าใช้จ่ายค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า ค่ายารักษาโรค ค่าที่อยู่อาศัย ค่า
 การศึกษา ค่าพาหนะเดินทาง เฉลี่ย 13,700.-บาท

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ผู้ศึกษาได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและระดับความพึงพอใจจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการ
 ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง ใน 2 ด้าน ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่
 ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ
 ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับ
 ความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นที่ยอมรับในสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี นโยบายและการบริหาร
 จัดการของสหกรณ์ สถานที่ อุปกรณ์และสภาพการทำงาน ความรู้สึกต่อสหกรณ์ ความมั่นคง
 ปลอดภัยในการทำงาน และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานจากปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

ปัจจัยเชิงใจ	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
1. ในการทำงานสามารถแก้ไขปัญหา หรือ ป้องกันปัญหาในการทำงานได้	3.70	0.69	ระดับมาก
2. ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และสมาชิก	3.84	0.68	ระดับมาก
3. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ปฏิบัติ	4.03	0.59	ระดับมาก
4. งานที่ปฏิบัติ ได้รับการมอบหมาย มอบอำนาจ และรับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.97	0.86	ระดับมาก
5. งานที่ปฏิบัติ มีความก้าวหน้า และได้รับการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม	3.94	0.69	ระดับมาก
รวม	3.89	0.12	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจจากปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก โดยระดับความพึงพอใจในหัวข้อย่อยที่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ (1) งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทนายให้ปฏิบัติ (2) งานที่ปฏิบัติได้รับมอบหมาย มอบอำนาจ และความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (3) งานที่ปฏิบัติมีความก้าวหน้า และได้รับการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม (4) ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและสมาชิก (5) ในการทำงานสามารถแก้ไขปัญหา หรือป้องกันปัญหาในการทำงานได้

ตารางที่ 4.3 ระดับความพึงพอใจในการทำงานจากปัจจัยค่าจูน ได้แก่ เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน เป็นที่ยอมรับในสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี นโยบายและการบริหารจัดการของสหกรณ์ สถานที่ อุปกรณ์ และสภาพการทำงาน ความรู้สึกต่อสหกรณ์ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยค่าจูน	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
1. เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.42	0.89	ระดับมาก
2. งานที่ปฏิบัติมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.57	0.82	ระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.58	ระดับมาก
4. ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน เป็นที่ยอมรับในสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี	4.03	0.54	ระดับมาก
5. นโยบายและการบริหารจัดการของสหกรณ์	3.81	0.73	ระดับมาก
6. สถานที่ อุปกรณ์ และสภาพในการทำงาน	3.66	1.07	ระดับมาก
7. ความรู้สึกต่อสหกรณ์	4.43	0.54	ระดับมากที่สุด
8. ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน	4.21	0.73	ระดับมากที่สุด
9. ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	3.78	0.97	ระดับมาก
รวม	3.88	0.32	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจปัจจัยค่าจูน ได้แก่ เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน นโยบายและการบริหารจัดการของสหกรณ์ สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก โดยระดับความพึงพอใจในหัวข้อย่อยที่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ (1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (2) ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน เป็นที่ยอมรับใน

สังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี (3) นโยบายและการบริหารจัดการของสหกรณ์ (4) วิธีการปกครองของ
ผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา (5) สถานที่ อุปกรณ์ และสภาพในการทำงาน (6)
งานที่ปฏิบัติมีโอกาสนี้จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (7) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน
อย่างไรก็ตามในรายละเอียดบางประเด็น ระดับความพึงพอใจที่อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจาก
มากไปน้อย ได้แก่ (1) ความรู้สึกต่อสหกรณ์ ความเป็นอยู่ส่วนตัว (2) ความมั่นคง ปลอดภัยในการ
ทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในการทำงาน

ผู้ศึกษาได้ศึกษาความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรใน
จังหวัดลำปาง ใช้รูปแบบคำถามแบบปลายเปิด(Openended Question) ได้ให้ความคิดเห็นต่อการ
ปฏิบัติงานในสหกรณ์ ด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความคิดเห็นในด้านการแก้ไข หรือป้องกันปัญหาในการทำงาน จากผู้ตอบ
แบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 146 คน มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 42 คน และผู้ตอบ
แบบสอบถาม จำนวน 104 คน ได้ให้ความเห็นว่าในการแก้ไขปัญหา ไม่ได้มีการพิจารณาแก้ไข
ปัญหาร่วมกัน จะเป็นการเสนอการแก้ไขปัญหาโดยผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้อง
การป้องกันปัญหาในการทำงานสหกรณ์ได้กำหนดระเบียบของสหกรณ์และกรมส่งเสริมสหกรณ์
ได้ให้คำแนะนำสหกรณ์จัดทำระบบการควบคุมภายในสหกรณ์

2. ความคิดเห็นในด้านการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน
และสมาชิก จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 146 คน มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 50
คน และผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 96 คน ได้ให้ความคิดเห็นว่า ในการทำงานในสหกรณ์ได้รับการ
ยอมรับที่ดี

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติว่าเป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ ทำทนายให้ปฏิบัติ จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 146 คน มีผู้ไม่ตอบ
แบบสอบถาม จำนวน 50 คน และผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 96 คน ได้ให้ความคิดเห็นว่าการ
ทำงานในสหกรณ์ เป็นงานที่ทำทนายดี มีความหลากหลายและปรับเปลี่ยนตามสภาวะทางเศรษฐกิจ
และสังคม ต้องมีความคิดริเริ่มและมีอุดมการณ์

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ท่านได้รับการมอบหมายและรับผิดชอบอย่าง
เต็มที่ จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 146 คน มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 38 คน

และผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ได้ให้ความคิดเห็นว่าในการทำงานในสหกรณ์ ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่

5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความก้าวหน้า และได้รับการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 146 คน มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 58 คน และผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 88 คน ได้ให้ความคิดเห็นว่าในการทำงานในสหกรณ์ ตำแหน่งงานที่จะก้าวสูงขึ้นมีรองรับน้อย เช่นตำแหน่งหัวหน้างาน และตำแหน่งผู้จัดการ ซึ่งจะเป็นการยากที่จะก้าวขึ้นไปดำรงตำแหน่งได้ เพราะมีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่แล้ว แต่การทำงานในสหกรณ์ยังมีความมั่นคง และได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เสมอ

6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 146 คน มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 38 คน และผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ได้ให้ความคิดเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม และการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามระเบียบของสหกรณ์ การพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน และมีความเป็นธรรมดี

7. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ โอกาสที่จะ ได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในหน้าที่การงาน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 146 คน มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 50 คน และผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 96 คน ได้ให้ความคิดเห็นว่าพอใจกับการทำงานในสหกรณ์ ถึงแม้ว่าความก้าวหน้าจะไม่มี เพราะไม่มีตำแหน่งรองรับ แต่การทำงานในสหกรณ์มีความมั่นคง สามารถสร้างและขยายงานเพิ่มขึ้นได้

8. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 146 คน มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 46 คน และผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 100 คน ได้ให้ความคิดเห็นว่า การทำงานระหว่างคณะกรรมการดำเนินการ ผู้จัดการ และเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กันดี ให้ความเคารพนับถือระหว่างกัน

9. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นที่ยอมรับ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่ จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 146 คน มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 38 คน และผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ได้ให้ความคิดเห็นว่า ด้านสังคมได้รับการยอมรับมาก โดยเฉพาะจากสมาชิกสหกรณ์ให้เกียรติและความสำคัญแก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ด้วยดี

10. ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารจัดการสหกรณ์ จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 146 คน มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 42 คน และผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 104 คน ได้ให้ความคิดเห็นว่า นโยบายและการบริหารจัดการสหกรณ์ อยู่ใน

เชิงตั้งรับ ยังไม่ชัดเจน นำสู่การปฏิบัติยาก ไม่ทันกับสถานการณ์เศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และส่วนหนึ่งยังยึดติดกับระบบทางราชการ

11. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานที่ อุปกรณ์ และสภาพในการทำงาน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 146 คน มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 46 คน และผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 100 คน ได้ให้ความคิดเห็นว่า มีความพอใจในสถานที่ อาคาร อุปกรณ์ และสภาพในการทำงาน เพราะสอดคล้องเหมาะสมฐานะและกิจการของสหกรณ์ ในอนาคตกิจการของสหกรณ์มีการขยายตัวหรือดีขึ้น สหกรณ์ควรปรับปรุงอาคาร พัฒนาอุปกรณ์ที่ทันสมัย และสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี

12. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกต่อการทำงานในสหกรณ์ จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 146 คน มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 42 คน และผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 104 คน ได้ให้ความคิดเห็นว่า มีความอบอุ่น อยู่กันแบบพี่แบบน้อง ถ้อยทีถ้อยอาศัย ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่อำเภอที่ทำงาน จึงมีความปลอดภัยและสะดวกในการทำงาน

13. ความคิดเห็นเกี่ยวกับในด้านความมั่นคงในการทำงาน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 146 คน มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 42 คน และผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 104 คน ได้ให้ความคิดเห็นว่า การทำงานในสหกรณ์มีความมั่นคง และมีสวัสดิการที่ดี

14. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 146 คน มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 50 คน และผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 96 คน ได้ให้ความคิดเห็นว่า คณะกรรมการดำเนินการและผู้จัดการให้ความยุติธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชาดี

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง (2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะในการศึกษา ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

1.1.1 ปัจจัยจูงใจ มี (1) ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้า

1.1.2 ปัจจัยค้ำจุน มี (1) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน (2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (4) ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นที่ยอมรับในสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี (5) นโยบายและการบริหารจัดการของสหกรณ์ (6) สถานที่ อุปกรณ์และสภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว (7) ความรู้สึกต่อสหกรณ์ ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน (8) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

1.2 ระดับความพึงพอใจจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

1.2.1 ระดับความพึงพอใจจากปัจจัยจูงใจของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามากไปน้อย งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทนายให้ปฏิบัติ งานที่ปฏิบัติได้รับมอบหมาย มอบอำนาจและความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ งานที่ปฏิบัติมีความก้าวหน้าและได้รับการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและสมาชิก ในการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาหรือป้องกันปัญหาในการทำงานได้

1.2.2 ระดับความพึงพอใจจากปัจจัยค่าเงิน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามากไปน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นที่ยอมรับในสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี นโยบายและการบริหารจัดการของสหกรณ์ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา สถานที่ อุปกรณ์ และสภาพในการทำงาน งานที่ปฏิบัติมีโอกาสนี้ จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน และอยู่ในระดับมากที่สุด ความรู้สึกต่อสหกรณ์ และ ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ การเกษตรในจังหวัดลำปาง มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 จากผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง มีระดับความพึงพอใจกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากและระดับมากที่สุด แต่ในปัจจุบันสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง ยังประสบกับปัญหาจากการดำเนินงาน คือ ด้านธุรกิจสินเชื่อเป็นจำนวนมาก เช่น สมาชิกสหกรณ์มีหนี้ผิดสัญญา หนี้ค้างชำระนาน ดอกเบี้ยค้างชำระเพิ่มมากขึ้น ด้านธุรกิจรวบรวมสหกรณ์ยังไม่สามารถตอบสนองตามความต้องการของสมาชิก ได้อย่างเต็มที่ และยังมีผลจากการดำเนินงานของสหกรณ์มีผลกำไรลดลง การขาดทุน และมีข้อบกพร่อง ผู้ศึกษาเห็นว่าสาเหตุหนึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ สถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง ทำให้ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยและระดับความพึงพอใจจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง ไม่สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง

2.2 จากผลการศึกษาที่มีความแตกต่างกับงานวิจัยของ พ.ต.ต. นันทวิทย์ เทียมบุญธง (2536) ได้การศึกษาเรื่อง กำลังขวัญของตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ เขต 4 พบว่าโดยภาพรวมแล้ว ทั้งเรื่องของสภาพงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ศักดิ์ศรีของอาชีพ ความยุติธรรมรายได้และสวัสดิการ สภาพขวัญในการปฏิบัติของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ เขต 4 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานนั้นอยู่ในระดับต่ำ ส่วนการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ พบว่า โดยภาพรวมแล้วสภาพงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ศักดิ์ศรีของอาชีพ ความยุติธรรมรายได้

และสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ความรู้สึกต่อสหกรณ์ และความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีความแตกต่างกับงานวิจัยของ พ.ด.ศ. นันทวิทย์ เทียมบุญธง ผู้ศึกษาเห็นว่ามิสาเหตุมาจากปัจจุบันเกิดสภาวะการว่างงานและตกงานของประชาชนเป็นจำนวนมาก ทำให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดลำปาง เห็นว่าในสถานการณ์ปัจจุบันการทำงานในสหกรณ์ดีที่สุด มีทั้งสวัสดิการและความมั่นคงในการประกอบอาชีพและความเป็นอยู่

3. ข้อเสนอแนะ

จากสรุปผลการศึกษาและการวิเคราะห์ผลการศึกษา ที่ได้เสนอไปแล้วนั้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 ผู้ศึกษาสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษา เพื่อใช้ในการกำหนดแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสหกรณ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และจัดทำเป็นข้อมูลประกอบการบรรยายในการแนะนำส่งเสริมสหกรณ์

3.1.2 สหกรณ์การเกษตรจังหวัดลำปาง สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไป ทบทวนเกี่ยวกับการปลูกจิตสำนึกและการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสหกรณ์ การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสหกรณ์ การวางระบบการทำงาน ระบบการตรวจสอบงาน การมอบอำนาจ หน้าที่ อย่างชัดเจน การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการปรับปรุงอาคาร สถานที่อย่างเหมาะสม ให้เกิดความสะอาด สบาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานต่อไป

3.1.3 สำนักงานสหกรณ์จังหวัดลำปาง ใช้ผลการศึกษาเป็นข้อมูลเพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีบทบาทหน้าที่แนะนำ ส่งเสริมสหกรณ์การเกษตรในพื้นที่รับผิดชอบ ได้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง และนำไปใช้ประโยชน์ในการแนะนำส่งเสริมสหกรณ์

3.1.4 กรมส่งเสริมสหกรณ์ ใช้ผลการศึกษาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดเป็นนโยบายการพัฒนาบุคลากร พัฒนางานของสหกรณ์ กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สหกรณ์เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือการบริหารจัดการบุคลากรของสหกรณ์ เพื่อให้สหกรณ์สามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัดทั้งเวลาและเงินงบประมาณของสหกรณ์

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดฉะเชิงเทรา จากระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือเจ้าของสหกรณ์ โดยการออกแบบสอบถามให้สมาชิกสหกรณ์ แสดงความคิดเห็น ระดับความพึงพอใจจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรหรือจากผู้ให้บริการ เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรอีกทางหนึ่ง จะทำให้การศึกษามีความชัดเจนและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3.2.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์นอกภาคการเกษตรในจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษาไปใช้ในการบริหารจัดการบุคลากรของสหกรณ์นอกภาคการเกษตร ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และทำให้การดำเนินงานของสหกรณ์มีการพัฒนาก้าวหน้ามั่นคงยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2552) *แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรุงเทพมหานคร กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์*
- กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- เกล็ดแก้ว ร่วงลือ (2528) “ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน” กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- คุณวุฒิ คนฉลาด (2540) *การพัฒนาองค์การ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*
- จารุวรรณ เสวกรวรรณ (2517) “ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จิรศาสตร์ ไชยเลิศ (2540) “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาที่เป็นเภสัชกรในเขตการขายภาคเหนือ” การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง (2522) *จิตวิทยาการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช*
- ณัฐชนันท์ นาทิพย์ (2542) “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่” การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ทิพวรรณ ตระการศิริพันธ์ (2535) “ภาวะสมองไหลของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ศึกษาเฉพาะสาขาที่ขาดแคลนในช่วงปี พ.ศ. 2530 – 2534” เชียงใหม่ การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ธงชัย สันติวงษ์ (2530,2542) *การบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช*
- นิคม พรหมชัย (2529) “ความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- นันทวิทย์ เทียมบุญธง (2526) “กำลังขวัญของตำรวจสัญญาบัตร ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัด
เชียงใหม่ เขต 4” เชียงใหม่ การค้นคว้าอิสระภาควิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- บุญเดิม พันรอบ (ไม่ระบุพิมพ์) จิตวิทยาสังคม กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อมรการพิมพ์
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) จิตวิทยาการบริหารบุคคล กรุงเทพมหานคร ศูนย์ส่งเสริม
พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542 (2542,12 เมษายน) ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116
ตอนที่ 30 ก หน้า 2
- ระเบียบ ทองสุข (2544) “การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการบริหาร
ของพนักงานเพื่อความพร้อมสำหรับการเป็นผู้บริหารระดับต้น กรณีศึกษา โรงงาน
ยาสูบส่วนกลาง” ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป
มหาวิทยาลัยบูรพา
- ราชบัณฑิตยสถาน (2525) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 พิมพ์ครั้งที่ 5, 41
วัลยา บุตรดี (2533) “ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติของเจ้าพนักงานเคหกิจในภาคเหนือ”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี(2552) “ประสิทธิภาพ” <http://th.wikipedia.org/wiki/> ค้นคืนวันที่ 6 พฤษภาคม 2552
- วิโรจน์ กุลสรรค์ศุภกิจ (2528) “ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบระหว่าง
พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด กับพนักงานธนาคารออมสิน” กรุงเทพมหานคร
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมควร ทรัพย์บำรุง (2534) “ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สมยศ นาวิการ (2521) การพัฒนาองค์การและการงูใจ กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงกลม
สำนักคณะกรรมการการศึกษา (2552) “นิยามศัพท์ประสิทธิภาพ” ฐานข้อมูลการวิจัยการศึกษา
ศาสนาและวัฒนธรรม <http://www.thai.edresearch.org/result/result.php?id=3365>
ค้นคืนวันที่ 6 พฤษภาคม 2552
- สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ลำปาง (2552) รายงานข้อมูลสหกรณ์ที่มีข้อบกพร่อง จังหวัดลำปาง
สำนักงานสหกรณ์จังหวัดลำปาง (2552) ทะเบียนคุมสหกรณ์ทุกประเภทในจังหวัดลำปาง
จังหวัดลำปาง

อนันต์ ปัญยารวีร์ (2534) “ความพึงพอใจในการทำงานของนักวิชาการสัตวบาลประจำสำนักงาน
ปศุสัตว์จังหวัดในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท :
สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้

Abraham H.Maslow (2552) “ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow”และ”ทฤษฎีความต้องการ
ของมนุษย์” [http://74.125.153.132/search?q=cache:ybHG961xIUIJ:web.bsru.ac.th/
jumpot/learn](http://74.125.153.132/search?q=cache:ybHG961xIUIJ:web.bsru.ac.th/jumpot/learn) ค้นคืนวันที่ 19 พฤษภาคม 2552

Applewhite, P.B. (1965) **Organization Behavior**. Englewood Cliffs : Prentice-Hall

Frederick Herzberg (2552) “ทฤษฎีสองปัจจัย”

[http://74.125.153.132/search?q=cache:ybHG961xIUIJ:web.bsru.ac.th/ jumpot/learn](http://74.125.153.132/search?q=cache:ybHG961xIUIJ:web.bsru.ac.th/jumpot/learn)
ค้นคืนวันที่ 19 พฤษภาคม 2552

Gilmer, B..v., et al. (1966) **Industrial and Organization Psychology**. 2nd Ed., New York :
Mcgraw-Hill

Strauss, G., and Sayles, L.R. (1960) **Personnel : The Human Problems of Management**.
Englewood Cliffs : Prentice-Hall

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรใน
จังหวัดลำปาง

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยนักศึกษาบัณฑิตศึกษา สาขาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ วิชาเอก
บริหารธุรกิจสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีความประสงค์ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง โดยทำการศึกษา
เฉพาะกรณีสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดลำปาง ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรดังกล่าว จึง
ใคร่ขอความช่วยเหลือจากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

อนึ่ง การตอบแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อ
ความช่วยเหลือและบริการด้านต่าง ๆ และเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจในการให้ความช่วยเหลือ
และการให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่สหกรณ์ ตลอดจนเป็นแนวทางพัฒนาการให้ความช่วยเหลือ
และการให้บริการด้านต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมสหกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความช่วยเหลือในครั้งนี้

สมชาย ปุณยอุทัยพงศ์

นักศึกษابัณฑิตศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความที่ท่านเลือก

- | | | |
|------------------|------------------------------|---------------------------------|
| 1. เพศ | () 1. ชาย | () 2. หญิง |
| 2. อายุ | () 1. ต่ำกว่า 20 ปี | () 2. 20 - 25 ปี |
| | () 3. 26 - 30 ปี | () 4. 31 - 35 ปี |
| | () 5. 36 - 40 ปี | () 6. 41 ปีขึ้นไป |
| 3. ระดับการศึกษา | () 1. ปวช. | () 2. ปวส. |
| | () 3. ปริญญาตรี | () 4. ปริญญาโท |
| | () 5. อื่น ๆ (ระบุ)..... | |
| 4. สถานภาพ | () 1. โสด | () 2. สมรส |
| | () 3. หย่า | () 4. หม้าย |
| | () 5. แยกกันอยู่ | () 6. อื่น ๆ (ระบุ)..... |
| 5. ที่พักอาศัย | () 1. บ้านของตนเอง | () 2. เช่าอยู่ |
| | () 3. บ้านญาติพี่น้อง | () 4. บ้านของบิดา - มารดา |
| | () 5. อื่น ๆ (ระบุ)..... | |
| 6. ภูมิลำเนา | () 1. พื้นที่อำเภอที่ทำงาน | () 2. พื้นที่ต่างอำเภอที่ทำงาน |
| | () 3. จังหวัดอื่นในภาคเหนือ | () 4. ภาคอื่นที่ไม่ใช่ภาคเหนือ |
| 7. ตำแหน่งงาน | () 1. เจ้าหน้าที่ธุรการ | () 2. เจ้าหน้าที่การเงิน |
| | () 3. เจ้าหน้าที่บัญชี | () 4. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอาชีพ |
| | () 5. เจ้าหน้าที่สินเชื่อ | () 6. เจ้าหน้าที่การตลาด |
| | () 7. ผู้ช่วยผู้จัดการ | () 8. ผู้จัดการ |
| | () 10. อื่น ๆ (ระบุ)..... | |

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความพอใจของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจน้อยที่สุด
ปัจจัยเชิงใจ					
1. ในการปฏิบัติงานสามารถแก้ปัญหา หรือ ป้องกันปัญหาในการทำงานได้					
2. ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และสมาชิก					
3. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทลายให้ปฏิบัติ					
4. งานที่ปฏิบัติ ได้รับการมอบหมาย มอบอำนาจ และรับผิดชอบอย่างเต็มที่					
5. งานที่ปฏิบัติ มีความก้าวหน้า และได้รับการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม					
ปัจจัยค่าจูน					
1. เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน					
2. งานที่ปฏิบัติ มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
4. ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน เป็นที่ยอมรับในสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี					
5. นโยบาย และการบริหารจัดการของสหกรณ์					
6. สถานที่ อุปกรณ์ และสภาพในการทำงาน					
7. ความรู้สึกต่อสหกรณ์					
8. ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน					
9. ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในการทำงาน

โปรดแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในสหกรณ์

1. ความคิดเห็นในด้านการแก้ไข หรือป้องกันปัญหาในการทำงาน

.....
.....
.....

2. ความคิดเห็นในด้านการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และสมาชิก
ในความสามารถของท่าน

.....
.....
.....

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติว่า เป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำ
ทนายให้ปฏิบัติอย่างไรบ้าง

.....
.....
.....

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ท่านได้รับการมอบหมาย มอบอำนาจ และรับผิดชอบอย่าง
เต็มที่หรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความก้าวหน้า และได้รับการพัฒนาความรู้เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน

.....

.....

.....

7. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในหน้าที่การงาน

.....

.....

.....

8. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

.....

.....

.....

9. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นที่ยอมรับ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี ในตำแหน่งหน้าที่

.....

.....

.....

10. ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย และการบริหารจัดการของสหกรณ์

.....
.....
.....
.....

11. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานที่ อุปกรณ์ และสภาพในการทำงาน

.....
.....
.....
.....

12. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกต่อการทำงานในสหกรณ์

.....
.....
.....
.....

13. ความคิดเห็นในด้านความมั่นคง ในการทำงาน

.....
.....
.....
.....

14. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา

.....
.....
.....
.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายสมชาย ปุณขฤทัยพงศ์
วัน เดือน ปี	30 สิงหาคม 2500
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง
ประวัติการศึกษา	เทคโนโลยีการเกษตรบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์สหกรณ์) สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ปีพุทธศักราช 2525
สถานที่ทำงาน	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดลำปาง
ตำแหน่ง	หัวหน้ากลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์