

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์

นางสาวชิตา สุญาสิทธิ์



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2560

**Factors Relating to Performance Efficiency of Line Personnel
in Cooperative Promotion Department**

Miss Chisa Suyasit



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

2017

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์
ชื่อและนามสกุล	นางสาวชिता สุญาสิทธิ์
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2561

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อิศัยชุกุล)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์

ผู้ศึกษา นางสาวชิสลา สุญาสิทธิ์ **รหัสนักศึกษา** 2593000579 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2560

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ และ (3) เสนอแนะการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 2,248 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรทาโร ยามาเน่ ได้ 340 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพสูง (2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ระดับตำแหน่งงาน กลุ่มงานที่สังกัด หน่วยงานที่สังกัด จำนวนสหกรณ์ที่อยู่ในความรับผิดชอบดูแล และปัจจัยด้านลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ในทิศทางเดียวกันค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับบวกค่อนข้างสูง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และ (3) ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ คือ ควรจะผลักดันให้ทุกๆ หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และควรมีการสำรวจความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อนำไปประกอบการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม และเพิ่มศักยภาพในการทำงานแก่บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์

คำสำคัญ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์

Independent Study title: Factors Relating to Performance Efficiency of Line Personnel in Cooperative Promotion Department

Author: Miss Chisa Suyasit; **ID:** 2593000579; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study adviser: Dr.Kingporn Thongbai, Associate Professor; **Academic year:** 2017

Abstract

This study aims to: (1) study the working performance of main staff in cooperative promotion department; (2) investigate factors which related to working performance of main staff in cooperative promotion department; and (3) give suggestions for enhancing working performance of the main staff in cooperative promotion department.

The sample used in this study were 2,248 main staffs in cooperative promotion department. Sample size was calculated by using the Taro Yamane's formula and 340 samples were collected. The instruments used to collect data was a questionnaire and analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, and correlation analysis.

The results showed that: (1) the overall working performance level of the main staff in the cooperative promotion department was at a high level; (2) different individual factors correlated with working performance at different level which significance at the 0.05. Those factors including: gender, age, education level, work experience, position, level of employment, working group, organizations, number of cooperatives in administration. Moreover, those 5 factors were related with working performance level of the main staff in the cooperative promotion department was quite high in the same direction. The statistical significance was 0.01. Moreover, the overall relationship was quite positive and correlated in the same direction; and (3) the suggestions for enhancing working performance of the main staff in the cooperative promotion department is to encourage all units to be learning organizations. The knowledge and ability of the personnel should be explored and investigated in order to develop the appropriate personnel development curriculum and for preparing themselves. It also enhances working performance of the main staff in the cooperative promotion department as well.

Keywords: Efficiency Performance, Line Personnel, Cooperative Promotion Department

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ แนวทางอันเป็นประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้ และติดตามการศึกษาครั้งนี้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านที่ปรึกษาเป็นอย่างสูงในความกรุณาของท่าน

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ คุณนาวิ หะยีดอเลาะ สหกรณ์จังหวัดสตูล คุณธนะวิทย์ ชูทอง นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ และคุณจิตสุภา พัทธเมฆินทร์ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ ให้ความรู้ และตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นางสาวกมลวรรณ นีรนาทโกมล เพื่อนนักศึกษา MBA รุ่น 16 และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาครั้งนี้ทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณา สนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัวสุญาสิทธิ์ และพี่ๆ เพื่อนร่วมงานทุกท่าน ที่คอยให้การส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ และเป็นแรงผลักดันในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มาโดยตลอด ดังนั้น คุณประโยชน์จากการศึกษาในครั้งนี้ จึงขอมอบแต่ทุกท่านที่กล่าวมาทั้งหมด และผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นต่อไป

ชิสา สุญาสิทธิ์

กรกฎาคม 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ท
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
กรอบแนวคิดในการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	3
ขอบเขตการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	6
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	8
แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน	9
ข้อมูลเกี่ยวกับกรมส่งเสริมสหกรณ์	10
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	25
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	25
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล	28
การวิเคราะห์ข้อมูล	29
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	29

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	30
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์	30
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์	33
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบประสิทธิภาพของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	36
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ กับปัจจัยด้านลักษณะงาน	64
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	66
สรุปการศึกษา	66
อภิปรายผล	71
ข้อเสนอแนะ	72
บรรณานุกรม	74
ภาคผนวก	77
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม	78
ข แบบสอบถาม	80
ประวัติผู้ศึกษา	88

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์	25
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรสายงานหลักต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมทุกด้าน	27
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรสายงานหลักต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณภาพงาน	28
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรสายงานหลักต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านปริมาณงาน	28
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรสายงานหลักต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านเวลา	29
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรสายงานหลักต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน	29
ตารางที่ 4.7 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามเพศ	30
ตารางที่ 4.8 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามอายุ	31
ตารางที่ 4.9 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามอายุ	32
ตารางที่ 4.10 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามอายุ	32

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.11	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านเวลา จำแนกตามอายุ	33
ตารางที่ 4.12	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน จำแนกตามอายุ	33
ตารางที่ 4.13	การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา	34
ตารางที่ 4.14	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา	35
ตารางที่ 4.15	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	36
ตารางที่ 4.16	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านปริมาณงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	36
ตารางที่ 4.17	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านเวลา จำแนกตามระดับการศึกษา	37
ตารางที่ 4.18	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและ ดำเนินงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	37
ตารางที่ 4.19	การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน	38

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	39
ตารางที่ 4.21 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านเวลา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	39
ตารางที่ 4.22 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	40
ตารางที่ 4.23 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ	41
ตารางที่ 4.24 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	42
ตารางที่ 4.25 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	43
ตารางที่ 4.26 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	43
ตารางที่ 4.27 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านปริมาณงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	44
ตารางที่ 4.28 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านเวลา จำแนกตามตำแหน่งงาน	45
ตารางที่ 4.29 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.30 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด	46
ตารางที่ 4.31 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด	47
ตารางที่ 4.32 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านเวลา จำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด ...	47
ตารางที่ 4.33 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน จำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด	48
ตารางที่ 4.34 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ...	49
ตารางที่ 4.35 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามจำนวนสหกรณ์ที่รับผิดชอบ	50
ตารางที่ 4.36 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามจำนวนสหกรณ์ที่รับผิดชอบ	51
ตารางที่ 4.37 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามจำนวนสหกรณ์ที่รับผิดชอบ	52
ตารางที่ 4.38 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านเวลา จำแนกตามจำนวนสหกรณ์ที่รับผิดชอบ	53
ตารางที่ 4.39 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน จำแนกตามจำนวนสหกรณ์ที่รับผิดชอบ	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.40 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์.....	55



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
ภาพที่ 1.2 ตราสัญลักษณ์กรมส่งเสริมสหกรณ์.....	13
ภาพที่ 1.3 โครงสร้างองค์การของกรมส่งเสริมสหกรณ์.....	15



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ศึกษา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานขององค์การ เนื่องจากการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ คือ ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร และการทำให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิภาพสูงสุด จะต้องมีการดึงศักยภาพและทักษะที่มีอยู่ในตัวบุคลากรออกมาใช้ เมื่อบุคลากรขององค์การสามารถนำศักยภาพและทักษะที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ก็จะสะท้อนออกมายังประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในรูปขององค์ประกอบ 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน โดยบุคลากรขององค์การจะต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายและผลของงานที่ได้จะต้องมีคุณภาพ อีกทั้งจะต้องสามารถบริหารจัดการสรรเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม พร้อมกับสามารถบริหารจัดการค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่าสูงสุดและประหยัดที่สุด ทั้งนี้สิ่งสำคัญนอกเหนือจากการที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้แล้ว ก็จะต้องปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ด้วย

ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์การ เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการทำให้องค์การสามารถดำเนินงานได้บรรลุภารกิจ ตรงตามวัตถุประสงค์และพันธกิจวางไว้ และช่วยให้้องค์การมีประสิทธิภาพในการให้บริการมากยิ่งขึ้น ฉะนั้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติตามแผนงานและนโยบายที่องค์การกำหนดขึ้นได้จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทสำคัญในการแนะนำ ส่งเสริม และกำกับดูแลสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร บุคลากรเหล่านี้จึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีศักยภาพในการ

ปฏิบัติงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เมื่อบุคลากรขององค์การมีความรู้ความสามารถ และศักยภาพ ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงยิ่งขึ้นเช่นกัน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันและความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์การ ฉะนั้นปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นต้น จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะในการทำงาน เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และผลสะท้อนกลับของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรขององค์การมีความกระตือรือร้นและเกิดความรู้สึกท้าทายในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรขององค์การมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และงานที่ต้องปฏิบัติเป็นงานที่มีลักษณะดังกล่าว จะทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจและรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ลักษณะงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นลักษณะงานที่มีกระบวนการทำงานที่ครอบคลุมหลากหลายหน้าที่ ได้แก่ การแนะนำ ส่งเสริม และกำกับดูแลการดำเนินงานของสหกรณ์ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วยกลุ่มเกษตรกร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมพัฒนาการบริหารงานและธุรกิจสหกรณ์ทุกประเภทและกลุ่มเกษตรกรที่รับผิดชอบ ทำหน้าที่เผยแพร่และให้ความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์แก่บุคลากรในวงการสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป และต้องปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่มีความหลากหลายเช่นนี้จะต้องอาศัยความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการสหกรณ์ รวมทั้งต้องใช้ทักษะในการสื่อสารกับผู้อื่น ปฏิบัติงานให้ความรู้แก่ประชาชนทั่วไป และเข้าไปร่วมแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับสหกรณ์ เมื่อหน้าที่งานที่ต้องปฏิบัติมีความหลากหลายเป็นอย่างมาก จึงอาจส่งผลให้เกิดความกดดัน ความไม่พอใจและความพร้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ หรือไม่ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการเสนอแนะการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

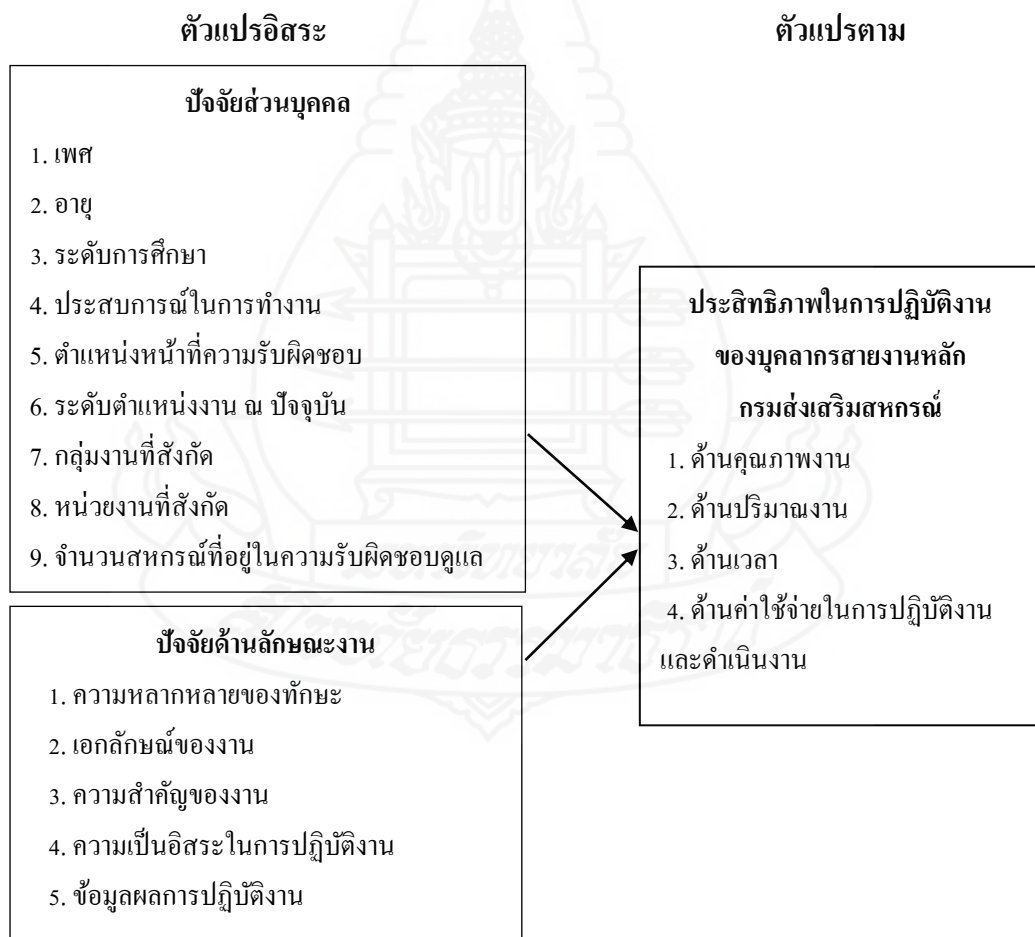
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์

2.3 เพื่อเสนอแนะในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์

3. กรอบความคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ อยู่ในระดับต่ำ

4.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่แตกต่างกัน

4.3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านลักษณะงาน

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสายงานแนะนำ ส่งเสริม และกำกับดูแลสหกรณ์ สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 2,248 คน (ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ณ มีนาคม 2560)

5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสายงานแนะนำ ส่งเสริม และกำกับดูแลสหกรณ์ สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 340 คน โดยได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane

5.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

5.3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ระดับตำแหน่งงาน ณ ปัจจุบัน กลุ่มงานที่สังกัด หน่วยงานที่สังกัด และจำนวนสหกรณ์ที่อยู่ในความรับผิดชอบดูแล

2) **ปัจจัยด้านลักษณะงาน** ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะในการปฏิบัติงาน
เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และข้อมูลผลการปฏิบัติงาน

5.3.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก
กรมส่งเสริมสหกรณ์ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้าน
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ ระดับการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ให้ประสบผลสำเร็จ

6.2 บุคลากรสายงานหลัก คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานใน
สายงานแนะนำ ส่งเสริม และกำกับดูแลสหกรณ์ สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ ส่วนกลางและส่วน
ภูมิภาค

6.3 กรมส่งเสริมสหกรณ์ คือ ส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงเกษตรและ
สหกรณ์ ตั้งอยู่เลขที่ 12 ถนนกรุงเกษม แขวงวัดสามพระยา เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรม
ส่งเสริมสหกรณ์

7.2 ทำให้ทราบปัจจัยที่ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์

7.3 นำไปใช้เสนอแนะในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์นั้น ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะของงาน
4. ข้อมูลเกี่ยวกับกรมส่งเสริมสหกรณ์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สมใจ ลักษณะ (2544) ได้กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึง การทำงานให้เสร็จ โดยสูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานได้เร็วและได้งานที่ดี บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธี หรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาได้น้อยที่สุด

สิริวดี ชูเชิด (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถ และทักษะในการทำงานของบุคคลของตนเอง หรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุข ในที่สุด

ไซมอน (Simon อ้างถึงใน สถิต คำลาเตียง 2544, น.13) ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ คือ ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) ที่ได้รับ เพราะฉะนั้นตามทฤษฎีนี้จึงหมายถึง ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็น การบริหารราชการ องค์กร ของรัฐ ก็บอกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสูตรได้ ดังนี้

$$E = (O-I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

สรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีความสามารถและความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์กรประสบผลสำเร็จได้

1.2 ประเภทของประสิทธิภาพ

1.2.1 ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยสูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุดค่านิยมการทำงานที่ยึดกับสังคม เป็นการทำงานได้เร็วและได้ดี

บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธี หรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้น ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน มีความพอใจที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณผลงาน คิดค้น คัดแปลง วิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

1.2.2 ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่า มีการสูญเสียเวลาน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน

องค์กรมีความสามารถในการใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ และเทคโนโลยี ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรค และมีความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี และมีความสุขในการทำงาน

1.3 ประโยชน์ของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

- 1) ช่วยทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 2) ช่วยเพิ่มกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงานและช่วยลดความซ้ำซ้อนของงาน
- 3) ช่วยทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีการที่รวดเร็ว
- 4) ช่วยทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า หรือพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
- 5) ทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ลดความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา ทรัพยากร และกำลังคน
- 6) องค์กรมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ ด้วยวิธีการทำงานที่เหมาะสม ลดปัญหาอุปสรรค และมีความสุขในการทำงาน
- 7) ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เมื่อพัฒนาตนเองแล้วจะสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนานั้น ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรต่อไป

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

หลักในการบริหารงานจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งจะต้องประหยัดเวลา ทรัพยากร และทุกคนเกิดความพึงพอใจ โดยอาศัยทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการในบรรดาทรัพยากรทั้งหมดนี้ คน นับว่าเป็นทรัพยากรหลักที่สำคัญที่สุด

Peterson and Plowman (อ้างถึงใน อรษา โพธิ์ทอง, 2537) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. คุณภาพของงาน จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร
3. เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมด จะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรสูงที่สุด

Steers (อ้างถึงใน ฤทัยทิพย์ โปธิอ่อน, 2550) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์กร จะต้องประกอบไปด้วย ความสามารถลักษณะเฉพาะตัว และความสนใจของบุคคล ปัจจัยทั้งสามปัจจัยนี้ จะรวมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์กร ดังนั้น หากขาดปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งไปก็ยากที่จะคาดหวังให้ผลปฏิบัติงานของบุคคลอยู่ในระดับที่สูงได้

สมใจ ลักษณะ (2552) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงาน ได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน ทัดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่างๆ รวมทั้งกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสีย น้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ได้ด้วยดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และบุคคล องค์กรต้องมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อเพื่อต่อผลผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรต้องมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์ กลยุทธ์ วิธีการเทคนิค และเทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานอย่างเหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน

นฤมล กิตตะยานนท์ (อ้างถึงใน เฉลิมเกียรติ แก้วหอม, 2555) ได้เสนอว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual Attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้
 - 1.1 Demographic characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติเผ่าพันธุ์
 - 1.2 Competence characteristics เป็น ลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และความชำนาญของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษาอบรม และสั่งสมประสบการณ์
 - 1.3 Psychological characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ทัศนคติ ค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่างๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

2. ระดับความพยายามในการทำงาน จะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดันอารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะว่าคนที่มีความตั้งใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าผู้ที่มีความตั้งใจในการทำงานต่ำ

3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะมอบหมายงาน ซึ่งมีผลต่อกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน สภาพร่างกาย จิตใจ การศึกษา ความรู้ ความสามารถ ความถนัดต่างๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำ ปานกลาง และระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน

3.1 ความหมายของลักษณะงาน

แฮคแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Oldham 1980) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงานนั้นเป็นหัวใจสำคัญของแรงจูงใจพนักงาน หากพนักงานมีแรงจูงใจภายในงาน พนักงานจะสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่ดีออกมา และจะเป็นการผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีเช่นนั้นต่อไป

รง ภูพวงไพโรจน์ (2540 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว 2551) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึง กลุ่มของคุณสมบัติงาน ในมิติต่าง ๆ (Job Dimensions) จำนวน 5 มิติ คือ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนจากงาน ซึ่งจะวัดเป็นระดับความมากน้อย (Degree) ของมิติต่างๆ

พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2546 อ้างถึงใน มีนา นาคชน 2551) กล่าวว่า คุณลักษณะงาน หมายถึง ธรรมชาติและเนื้อหาของงานที่ทำ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความมีอิสระในงาน (Autonomy) และผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback from Job Itself)

3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะของงาน

J. Richard Hackman and G.R. Oldham (1980 อ้างถึงใน กิรดา พุ่มพงษ์ 2551) เสนอว่า ส่วนใหญ่สิ่งที่คุณค่าการงานไม่ใช่ตัวบุคคล แต่เป็นสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน การให้งาน และสร้างสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สามารถส่งเสริมแรงจูงใจในบุคคลได้ โดยอธิบายหลักการ และคุณลักษณะของงานไว้ 5 มิติ ดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill Variety) หมายถึง ลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน และจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถหลายๆ อย่างในอันที่จะปฏิบัติให้เป็นผล
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานนั้นๆ ตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ และเกิดผลงานให้เห็นชัดเจน
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะบุคคลในองค์กรหรือนอกองค์กรก็ได้
4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณ กำหนดตารางการทำงาน และกระบวนการทำงานด้วยตนเอง
5. ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งสามารถแสดงให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลสะท้อนหรือผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยตรงจากงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิผลหรือไม่

4. ข้อมูลเกี่ยวกับกรมส่งเสริมสหกรณ์

4.1 ประวัติความเป็นมาของกรมส่งเสริมสหกรณ์

แผนกการสหกรณ์ กรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์ กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ (พ.ศ. 2458 - 2463) เป็นหน่วยราชการที่รับผิดชอบงานสหกรณ์ เริ่มจากเป็นแผนกหนึ่งในกรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์ กระทรวงพระคลังมหาสมบัติเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2458 เหตุที่จัดตั้งแผนกสหกรณ์ขึ้นในส่วนราชการแห่งนี้ เพราะว่ากรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องเศรษฐกิจในส่วนภูมิภาค และการจัดตั้งสหกรณ์ในระยะแรกก็ได้อาศัยเงินกู้จากแบงก์สยามกัมมาจลทุน-จำกัด (ธนาคารไทยพาณิชย์ในปัจจุบัน) โดยกระทรวงพระคลังมหาสมบัติเป็น

ผู้ค้าประกันอยู่ จึงจำเป็นที่จะต้องให้กระทรวงพระคลังมหาสมบัติทำการควบคุม และดูแลผลการดำเนินงานของสหกรณ์อย่างใกล้ชิด ในขณะที่นั้นมี พระราชวงศ์เธอ กรมหมื่นพิทยาลงกรณ์ ทรงดำรงตำแหน่งอธิบดีและนายทะเบียนสหกรณ์ เป็นพระองค์แรก

กรมสหกรณ์กระทรวงพาณิชย์ (พ.ศ. 2463 - 2477) หลังจากที่ได้จัดตั้งแผนกสหกรณ์ ก็ได้มีการจัดตั้งสหกรณ์ขึ้น ปรากฏว่าได้ผลดี สหกรณ์จึงได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากทางราชการยิ่งขึ้นเพราะสามารถทำประโยชน์ให้กับสมาชิกทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างเห็นได้ชัด ประกอบกับกรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์ได้ยกฐานะขึ้นเป็นกระทรวงพาณิชย์ ใน พ.ศ. 2463 จึงเป็นผลให้แผนกสหกรณ์ได้รับการสถาปนาขึ้นเป็นกรมสหกรณ์ โดยมีพระราชวงศ์เธอ กรมหมื่นพิทยาลงกรณ์ เป็นนายทะเบียนสหกรณ์สืบต่อ มาจนถึง พ.ศ. 2468 ต่อมาใน พ.ศ. 2469 กระทรวงพาณิชย์ได้รวมกับกระทรวงคมนาคม เปลี่ยนชื่อใหม่ว่า "กระทรวงพาณิชย์และคมนาคม" มีหม่อมเจ้าฉลาดลบเลอสรณ์กมลลาสน์ เป็นปลัดทูลฉลองฯ และทรงดำรงตำแหน่งนายทะเบียนสหกรณ์ด้วยในตอนปลายปี พ.ศ. 2469 นั้นเอง พระยาพิพิธสมบัติ (ตาบ กวานนท์) ก็ได้เข้ารับตำแหน่งปลัดทูลฉลองฯ และนายทะเบียนสหกรณ์ ต่อจากหม่อมเจ้าฉลาดลบเลอสรณ์กมลลาสน์ จนถึง พ.ศ. 2475

ในขณะที่แผนกการสหกรณ์ ได้รับการสถาปนาขึ้นเป็นกรมสหกรณ์แล้วแต่ก็ยังไม่มีการแต่งตั้งอธิบดี มีเพียงนายทะเบียนสหกรณ์ ซึ่งมีตำแหน่งเทียบเท่าอธิบดีกรม เป็นหัวหน้าบังคับบัญชา ในตอนกลางปี พ.ศ. 2475 หลังจากที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พระยาโทณวนิกมนตรี (วิสุทธ์ โทณวนิก) ก็ได้ เข้ามารักษาราชการแทนพระยาพิพิธสมบัติในตำแหน่งนายทะเบียนสหกรณ์ ประมาณ 1 เดือน จึงได้มีประกาศของคณะราษฎร ลงวันที่ 8 สิงหาคม 2475 ว่ามีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้หลวงเดชสหกรณ์ (ม.ล.เดช สนิทวงศ์) เป็นนายทะเบียนสหกรณ์ สำหรับในปี พ.ศ. 2475 กระทรวงพาณิชย์และคมนาคม ได้เปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงเกษตรพาณิชย์การ จนถึง พ.ศ. 2476 จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ และมีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เพิ่มเติม ได้แบ่งหน้าที่การงานในกระทรวงเศรษฐกิจออกเป็น 2 ทบวง คือ กรมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรราชการ (พ.ศ. 2478 - 2494)

เมื่อปลายปี พ.ศ. 2477 ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เพิ่มเติม พ.ศ. 2477 ฉบับที่ 3 ยกฐานะทบวงเกษตรราชการเป็น กระทรวงเกษตรราชการ เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2478 หลวงเดชสหกรณ์ ได้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงฯ และพระพิจารณ์พาณิชย์ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้รักษาราชการ ตำแหน่งอธิบดี กรมสหกรณ์ และนายทะเบียนสหกรณ์อยู่ชั่วระยะหนึ่ง จึงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ พระประกาศสหกรณ์ และดำรงตำแหน่งนายทะเบียนสหกรณ์ เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2478 จนถึง พ.ศ. 2485 จึงได้รับพระบรมราชโองการโปรด

เกล้าฯ ให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงเกษตรราชการ และโปรดเกล้าฯ ให้พระพิจารณ์พาณิชย์ ผู้ช่วยอธิบดี ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมและนายทะเบียนสหกรณ์จนถึง พ.ศ. 2492 จึงพ้นจากตำแหน่งเพราะครบเกษียณอายุ และได้แต่งตั้งให้ ม.ล.อุดม ทินกร ณ อยุธยา เป็นผู้รักษาราชการแทนนายทะเบียนสหกรณ์ชั่วคราวหนึ่ง จึงได้มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายพงส์ ศรีวรรณะ ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมและนายทะเบียนสหกรณ์ เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2493 สำหรับสถานที่ตั้งกรมสหกรณ์ ขณะที่สังกัดกระทรวงเกษตรราชการ ในขั้นแรกอาศัยอยู่ในบริเวณกระทรวงเกษตรราชการ ต่อมาใน พ.ศ. 2481 ปริมาณงาน และจำนวนข้าราชการสหกรณ์เพิ่มมากขึ้น จึงได้ย้ายสถานที่ไปเช่าอยู่ที่ วังพระบรมวงศ์เธอกรมหมื่นพิชัยมหินทโรดม ถนนมหาราช ตำบลพระราชวัง อำเภอพระนคร กระทรวงสหกรณ์ (พ.ศ. 2495 - 2506)

ในระหว่าง พ.ศ. 2478 - 2494 กิจการสหกรณ์ได้ขยายกว้างขวางขึ้นเป็นอันมากทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ สามารถช่วยเหลือราษฎรให้มีมาตรฐาน การครองชีพสูงขึ้น ในระดับที่น่าพึงพอใจ คณะรัฐบาลสมัยนั้นจึงถือเอาการสหกรณ์เป็นนโยบายหลักอันสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติ และเพื่อให้การสหกรณ์ในประเทศไทยเจริญรุดหน้าสมความมุ่งหมายของรัฐบาลในการแก้ไขภาวะความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น จึงได้ยกฐานะกรมสหกรณ์เป็นกระทรวงการสหกรณ์ใน พ.ศ. 2495 โดยมี จอมพล ป. พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรี รักษาการแทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการสหกรณ์ และในวันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2495 คณะรัฐมนตรีได้มีมติแต่งตั้งให้ พลอากาศตรี มุณีมหาสัมทนะ เวชยันต์รังสฤษฎ์ รักษาการแทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการสหกรณ์ ต่อจากจอมพล ป. พิบูลสงคราม จนกระทั่งวันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2495 จึงได้มีประกาศพระบรมราชโองการ แต่งตั้งให้ พลเรือตรีหลวงยุทธศาสตร์ โกศล รน. เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการสหกรณ์ และมีนายพงส์ ศรีวรรณะ เป็นนายทะเบียนสหกรณ์ตามเดิม

ต่อมาในปี พ.ศ. 2496 กระทรวงการสหกรณ์ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงสหกรณ์ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2496 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2496 มีผู้ดำรงตำแหน่งที่สำคัญๆ คือ

1. พลเรือเอกหลวงยุทธศาสตร์ โกศล รน ดำรงตำแหน่ง รัฐมนตรีว่าการกระทรวง
2. นายพงส์ ศรีวรรณะ ดำรงตำแหน่ง ปลัดกระทรวงสหกรณ์และนายทะเบียนสหกรณ์
3. นาวาอากาศโทพระเทวัญ อำนวยเดช ดำรงตำแหน่ง อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์

4. นายเชื้อ วายวานนท์ ดำรงตำแหน่ง อธิบดีกรมสหกรณ์ชนกิจ
5. นายพจน์ สังฆะฤกษ์ ดำรงตำแหน่ง อธิบดีกรมสหกรณ์พาณิชย์
6. ม.ล.อุดม ทินกร ณ อยุธยา ดำรงตำแหน่ง อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ส่วนสถานที่ตั้งกระทรวงสหกรณ์ ภายหลัง วังกรมหมื่นพิชัยหิณฑโรดมบอก เลิกสัญญาเช่าแล้ว จึงได้ย้ายไปอยู่ที่โรงเรียนตั้งตรงจิตร บริเวณวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม (วัดโพธิ์) เป็นการชั่วคราวก่อน ต่อมาจึงได้สร้างกระทรวงสหกรณ์ ขึ้นข้างวัดปรีณายก เจริงสะพานผ่านฟ้าลีลาศ และเข้าอยู่เมื่อวันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2500 ในปี พ.ศ. 2500 นายพงส์ ศรีวรรณะ ครบเกษียณอายุ พ้นจากตำแหน่ง จึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้ นายเชื้อ วายวานนท์ ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงสหกรณ์ อีกตำแหน่งหนึ่ง และให้ นายท努 สาตราภัย ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจสหกรณ์ ดำรงตำแหน่งนายทะเบียนสหกรณ์ ตั้งแต่ พ.ศ. 2500 - 2502 ซึ่งในช่วงระยะเวลา ดังกล่าว ได้มีการเปลี่ยนแปลง คณะรัฐมนตรี และมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ พระประกาศสหกรณ์ (สดับ วีรเชียร) เป็นรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงสหกรณ์ เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2501 ต่อมาใน พ.ศ. 2502 จึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้ นายเชื้อ วายวานนท์ ดำรงตำแหน่งนายทะเบียนสหกรณ์ จนถึง พ.ศ. 2505

ส่วนราชการสหกรณ์ในกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ (พ.ศ. 2506 - 2515) ใน พ.ศ. 2506 ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ให้ยุบเลิก กระทรวงสหกรณ์ และโอนงานทั้งหมดไปเป็นของกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ ที่ตั้งขึ้นใหม่ โดยให้แยกส่วนราชการสหกรณ์ ออกมา ดังนี้ กองที่เกี่ยวกับการสหกรณ์ให้ขึ้นกับสำนักงานปลัดกระทรวงฯ นอกจากนี้ ก็จัดให้มี กรมสหกรณ์ที่ดิน กรมสหกรณ์พาณิชย์และชนกิจ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่ง นายทะเบียนสหกรณ์ในระบายนั้นมีดังนี้ คือ

1. นายท努 สาตราภัย ระหว่าง พ.ศ. 2506 - 2510
2. พลโทชาญ อังสุโชติ ระหว่าง พ.ศ. 2510 - 2511
3. พันเอกสุรินทร์ ชลประเสริฐ ระหว่าง พ.ศ. 2511 - 2515
4. นายสัมฤทธิ์ เลิศบุศย์ ใน พ.ศ. 2514-2515

นับตั้งแต่ได้จัดตั้งกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติขึ้นใหม่ รัฐบาลก็ได้มีการศึกษาการ สหกรณ์มากขึ้น จนถึง พ.ศ. 2511 ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ขบวนการสหกรณ์ในประเทศไทย และออกพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2511 โดยเปิดโอกาสให้มีการควบสหกรณ์เข้าด้วยกัน ตลอดจนได้จัดแบ่งสหกรณ์ตามกฎหมายกระทรวงออกเป็น 6 ประเภท

กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (พ.ศ. 2515 - พ.ศ. 2545) ใน พ.ศ. 2515 ได้มีคำสั่งคณะปฏิวัติฉบับที่ 216 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2515 ยกเลิก พ.ร.บ. ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2506 ตั้งกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ขึ้นและยกเลิกกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ พร้อมนี้ ได้มีคำสั่งคณะปฏิวัติฉบับที่ 217 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 ให้โอนอำนาจหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการสหกรณ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ กรมสหกรณ์ที่ดิน กรมสหกรณ์พาณิชย์และธนกิจ เป็น กรมส่งเสริมสหกรณ์ สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมี พันเอกสุรินทร์ ชลประเสริฐ ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์และนายทะเบียนสหกรณ์เป็นคนแรก

กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (พ.ศ. 2545 - ปัจจุบัน) กรมส่งเสริมสหกรณ์ตามโครงสร้างใหม่ โดยอาศัยกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2545

4.2 ตรากรมส่งเสริมสหกรณ์



ตรากรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นดวงตรารูปกลมเส้นผ่าศูนย์กลาง 6 ซม. ลายกลางเป็นรูปพระวรุณมี 4 กร พระหัตถ์ถือเชือกบาศ แว่นแก้ว ดอกบัว และถุงเงิน ทรงนาครรองรับด้วยลายเมฆ มีรัศมีเป็น วง โค้ง อยู่เบื้องหลังเบื้องล่างเหนือขอบตรามีอักษรว่า "กรมส่งเสริมสหกรณ์"

ความหมายของตราประจำ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ดังนี้

พระหัตถ์ถือเชือกบาศ หมายถึง งานประชาสัมพันธ์

แว่นแก้ว หมายถึง งานสำรวจจัดตั้ง

ดอกบัว หมายถึง งานวิเทศสัมพันธ์

ถุงเงิน หมายถึง งานสหกรณ์ออมทรัพย์

ทรงนาคร รองรับด้วยลายเมฆ หมายถึง สัญลักษณ์แห่งความชุ่มชื้น และความอุดม

สมบูรณ์

4.3 วิสัยทัศน์และพันธกิจ

4.3.1 วิสัยทัศน์กรมส่งเสริมสหกรณ์ ระยะ 20 ปี

"สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรเข้มแข็ง เป็นศูนย์กลางและกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนอย่างยั่งยืน"

4.3.2 พันธกิจกรมส่งเสริมสหกรณ์ ระยะ 20 ปี

- 1) พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรและระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรของสหกรณ์ / กลุ่มเกษตรกรและกรมส่งเสริมสหกรณ์
- 2) ส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ / กลุ่มเกษตรกร ด้วยการบริหารจัดการและเทคโนโลยีสมัยใหม่
- 3) พัฒนาระบบการกำกับดูแลสหกรณ์ / กลุ่มเกษตรกรด้วย ระบบการจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากล
- 4) พัฒนาระบบการรักษาเสถียรภาพของสหกรณ์ / กลุ่มเกษตรกรและสร้างภาพลักษณ์ที่ดี

ปี 2560 - 2564: เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นพัฒนาส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดี และพัฒนาขีดความสามารถของสหกรณ์ด้วยระบบบริหารจัดการคุณภาพบุคลากรมืออาชีพ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ปี 2565 - 2569: เป็นองค์กรที่นำระบบบริหารจัดการสมัยใหม่เทคโนโลยีและพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สหกรณ์มีความสามารถทางการแข่งขันและมีภาพลักษณ์ที่ดี

ปี 2570 - 2574: เป็นองค์กรที่ยกระดับความสามารถของขบวนการสหกรณ์ให้สามารถกำกับและพึ่งพาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปี 2575 - 2579: เป็นองค์กรที่รักษาความสมดุลของสหกรณ์ให้เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจและสังคมในระดับฐานรากของประเทศ ที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.4 โครงสร้างองค์กร



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างกรมส่งเสริมสหกรณ์

รายละเอียดโครงสร้างกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีดังนี้

4.4.1 กลุ่มตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของกรม
- 2) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.4.2 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิบดีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในกรม
- 2) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการในกรม

3) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่างๆ และหน่วยงานภายในกรม

4) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.4.3 สำนักงานเลขานุการกรม มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม
2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวก งานสนับสนุน และงานเลขานุการของกรม

3) ประสานราชการกับหน่วยงานของกรม ในส่วนภูมิภาคและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

4) รับผิดชอบเกี่ยวกับการช่วยงานราชการของผู้ตรวจราชการกรม
5) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายว่าด้วย สหกรณ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบแพ่ง และอาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม

6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานห้องสมุดของกรม
7) ดำเนินการเกี่ยวกับการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานและความก้าวหน้าของกรม

8) ดำเนินการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ ของส่วนราชการใดของกรม

9) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.4.4 กองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกรม เว้นแต่การฝึกอบรม
2) ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัย และพัฒนาระบบคุณธรรมของกรม
3) ดำเนินการเกี่ยวกับงานสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ของกรม
4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

4.4.5 กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การบริหารงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะ ของกรม
- 2) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.4.6 กองแผนงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษาและวิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสหกรณ์ให้กับ รัฐบาล และคณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์แห่งชาติ
- 2) จัดทำและวิเคราะห์แผนงาน โครงการ ประสานแผนการปฏิบัติงาน ของกรม ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง และจัดทำค่าของงบประมาณ รายจ่ายประจำปีและจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของกรม รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และ ประเมินผล การปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการ
- 3) ดำเนินการในด้านความช่วยเหลือและความร่วมมือทางวิชาการเกี่ยวกับการ ส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์กับองค์กรในประเทศและต่างประเทศ
- 4) ศึกษาและวิเคราะห์แผนงาน โครงการ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ โครงการหลวง โครงการเพื่อความมั่นคง โครงการในพื้นที่เฉพาะ และโครงการอื่น
- 5) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.4.7 กองพัฒนาระบบสนับสนุนการสหกรณ์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ควบคุมและกำกับดูแลเกี่ยวกับการจดทะเบียน การควบ การเลิก การ ชำระบัญชีสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร การแยกสหกรณ์ การตรวจการสหกรณ์ การให้ความเห็นชอบ ระเบียบสหกรณ์ รวมถึงงานในความรับผิดชอบของนายทะเบียนสหกรณ์ตามกฎหมายว่าด้วย สหกรณ์
- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการนายทะเบียนสหกรณ์
- 3) ศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ วงเงิน การกู้ยืม หรือการค้ำประกันของสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร เพื่อเป็นแนวทางการพิจารณาให้ความ เห็นชอบวงเงิน การกู้ยืมหรือการค้ำประกันของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์ แห่งชาติ

5) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารกองทุนพัฒนาสหกรณ์ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์และบริหารกองทุน หรือเงินทุนอื่นๆ ผ่านกรมที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้สหกรณ์กู้ยืมหรือสนับสนุนกิจการสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาสหกรณ์และกองทุน หรือเงินทุนอื่นที่ผ่านกรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สหกรณ์กู้ยืมหรือสนับสนุนกิจการสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

7) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อให้เงินทุนสนับสนุนแก่สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร และติดตามประเมินผล การใช้เงินทุน

8) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการแก้ไขปัญหาหนี้สินของสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร สมาชิกสหกรณ์ และสมาชิกกลุ่มเกษตรกร ภายใต้นโยบายการแก้ไขปัญหาหนี้สินของรัฐบาลและนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

9) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อการพัฒนาเทคโนโลยีเกี่ยวกับการผลิต การแปรรูปและการบำรุงรักษาของธุรกิจ สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

10) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดนิคมสหกรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

11) ร่วมมือกับสหกรณ์และสันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทยเพื่อพัฒนา งานสหกรณ์

12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.4.8 กองพัฒนาสหกรณ์ด้านการเงินและร้านค้า มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการดำเนินงาน และระบบงาน ของสหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์เครดิตยูเนียน สหกรณ์ร้านค้า และสหกรณ์ บริการเกี่ยวกับรูปแบบโครงสร้าง การจัดองค์กร การบริหารจัดการระบบงาน การดำเนินธุรกิจและกิจการ การผลิตสินค้าและบริการที่เกี่ยวข้องกับกิจการ ของสหกรณ์แต่ละประเภท รวมทั้งการตลาดและการเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือต่างๆ

2) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยข้อมูลด้านการเงินและด้านการตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสร้างระบบเตือนภัยล่วงหน้าให้แก่สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์เครดิตยูเนียน สหกรณ์ร้านค้า และสหกรณ์บริการ

3) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อกำหนดแนวทางการส่งเสริมอุตสาหกรรม หลักการ และวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์เครดิตยูเนียน สหกรณ์ร้านค้า สหกรณ์บริการ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป

4) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการจัดตั้งสหกรณ์ และการจัดมาตรฐานสหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์เครดิตยูเนียน สหกรณ์ร้านค้า สหกรณ์บริการ และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และติดตามผลการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์เครดิตยูเนียน สหกรณ์ร้านค้า และสหกรณ์บริการ ภายหลังจากการจัดตั้ง

6) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อกำหนดแนวทางการส่งเสริมและพัฒนา สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์เครดิตยูเนียน สหกรณ์ร้านค้า และสหกรณ์บริการ โดยใช้อุตสาหกรรม หลักการ และวิธีการสหกรณ์ เพื่อให้เป็นสถาบันที่เป็นที่พึ่งของมวลสมาชิก

7) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

4.4.9 กองพัฒนาสหกรณ์ภาคการเกษตรและกลุ่มเกษตรกร มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการดำเนินงาน ตลอดจนระบบงานของสหกรณ์ภาคการเกษตรและกลุ่มเกษตรกร เกี่ยวกับรูปแบบโครงสร้างการ จัดองค์กร การบริหารจัดการระบบงาน การดำเนินธุรกิจและกิจการ การผลิตสินค้าและบริการที่เกี่ยวข้องเนื่องกับกิจการของสหกรณ์แต่ละประเภท รวมทั้งการตลาดและการเชื่อมโยง เครือข่ายความร่วมมือต่างๆ

2) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยข้อมูลด้านการตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสร้างระบบเตือนภัยล่วงหน้าสินค้าให้แก่สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

3) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อกำหนดแนวทางการส่งเสริมอุตสาหกรรม หลักการ และวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ภาคการเกษตร กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป

4) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการจัดตั้งสหกรณ์ และการจัดมาตรฐานสหกรณ์ภาคการเกษตร กลุ่มเกษตรกร และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และติดตามผลการดำเนินงานของสหกรณ์ ภาคการเกษตร และกลุ่มเกษตรกรภายหลังจากการจัดตั้ง

6) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อกำหนดแนวทางการส่งเสริมและพัฒนา สหกรณ์ภาคการเกษตร และกลุ่มเกษตรกร โดยใช้อุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ เพื่อให้ เป็นสถาบันที่เป็นที่พึ่งของมวลสมาชิก

7) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่ เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.4.10 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) ศึกษาและพัฒนาระบบฐานข้อมูล ระบบสารสนเทศ ระบบคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายและระบบ โครงสร้าง พื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกรม สหกรณ์ และกลุ่ม เกษตรกร

2) จัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของกรม พัฒนาระบบ รูปแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบวิธีทางสถิติ และศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล และประมวลผลสำหรับใช้ในงานส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

3) ส่งเสริม เผยแพร่ สนับสนุน และให้บริการสารสนเทศ แก่บุคลากร ของกรมสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป

4) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.4.11 สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1-2 มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายว่าด้วย สหกรณ์และกฎหมายอื่นที่ เกี่ยวข้อง

2) ส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ทุกประเภทและกลุ่มเกษตรกร

3) ส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการ และ วิธีการสหกรณ์ แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และ ประชาชนทั่วไป

4) ส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจของสหกรณ์และ กลุ่มเกษตรกร

5) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

4.4.12 สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการจัดทำแผนแม่บท แผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนา และถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการพัฒนากุศลกรของกรมสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกรและประชาชนทั่วไป
- 2) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการถ่ายทอด เทคโนโลยี ด้านวิชาการสหกรณ์ ด้านการจัดตั้ง ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านธุรกิจ และด้านเทคโนโลยี การแปรรูป การผลิต และการบำรุงรักษาของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
- 3) ดำเนินการพัฒนากุศลกรของกรม
- 4) ดำเนินการถ่ายทอดเทคโนโลยีเกี่ยวกับการสหกรณ์ให้กับกุศลกรของ กรมสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร ประชาชน ทั่วไป และสหกรณ์ระหว่างประเทศ
- 5) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเผยแพร่กิจกรรม ความรู้ และความก้าวหน้า ของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
- 6) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.4.13 ราชการบริหารส่วนภูมิภาค คือ สำนักงานสหกรณ์จังหวัด (77) จังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วย การจัดที่ดินเพื่อการครองชีพ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2) ส่งเสริมและพัฒนางานสหกรณ์ทุกประเภทและกลุ่มเกษตรกร
- 3) ส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการ และ วิธีการสหกรณ์ ให้แก่กุศลกรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชน ทั่วไป
- 4) ส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
- 5) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปริดาภรณ์ สร้อยสนธิ์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ตีไลเซอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ จึงพบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ตีไลเซอร์ จำกัด มีระดับนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับ 0.01 และปัจจัยลักษณะการบริหารงาน ได้แก่ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำทนาย ความปลอดภัยในการทำงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย การพัฒนาและฝึกอบรม ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การได้รับยกย่องและยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่กรงาน การเลื่อนตำแหน่งงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ตีไลเซอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ฤทัยรัตน์ รักเกื้อ (2558) ได้ทำศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยมีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$) ซึ่งด้านที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.89$) และด้านที่มีประสิทธิภาพต่ำสุด คือ นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.54$)

มยุรา สำเร็จกิจ (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับดี โดย $\bar{x} = 4.09$ และ $\bar{x} = 4.02$ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า การพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ตามแนวคิดของแฮคแมนและโอล์ดแฮม (Hackman and Oldham, 1980) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ สรุป และอภิปรายผลต่อไป ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสายงานแนะนำ ส่งเสริม และกำกับดูแลสหกรณ์ สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 2,248 คน (ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ณ มีนาคม 2560)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสายงานแนะนำ ส่งเสริม และกำกับดูแลสหกรณ์ สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 340 คน โดยได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Yamane ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

กำหนด n = จำนวนขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

N = จำนวนข้าราชการ พนักงานราชการ และบุคลากรสายงานหลัก
สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง
(ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05)

แทนค่าในสูตร จะได้ดังนี้

$$n = \frac{2,248}{1 + 2,248(0.05)^2}$$

$$n = 339.57 \text{ หรือ } 340 \text{ คน}$$

1.3 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จำนวน 340 คน ผู้ศึกษาได้ทำการกระจายสุ่มกลุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ จนครบ 340 คน ซึ่งจะเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ระดับตำแหน่งงาน ณ ปัจจุบัน กลุ่มงานที่สังกัด หน่วยงานที่สังกัด สหกรณ์ในความรับผิดชอบดูแล

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามใช้วัดคุณลักษณะงาน ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham เป็นแบบสอบถามที่ใช้การประเมินในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวของ Likert's Scale และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยมาก
คะแนน 3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

วิธีการแปลผลแบบสอบถาม ใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล คำนวณโดยการใช้สูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จะได้เป็นคะแนนเฉลี่ย

1.00 – 1.80	=	ระดับการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	=	ระดับการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อย
2.61 – 3.40	=	ระดับการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานปานกลาง
3.41 – 4.20	=	ระดับการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมาก
4.21 – 5.00	=	ระดับการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เป็นแบบสอบถามที่ใช้การประเมินในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวของ Likert's Scale และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยมาก
คะแนน 3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

วิธีการแปลผลแบบสอบถาม ใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล คำนวณ โดยการใช้สูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จะได้เป็นคะแนนเฉลี่ย

1.00 – 1.80	=	ระดับการส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	=	ระดับการส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อย
2.61 – 3.40	=	ระดับการส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานปานกลาง
3.41 – 4.20	=	ระดับการส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมาก
4.21 – 5.00	=	ระดับการส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์ให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสายงานแนะนำ ส่งเสริม และกำกับดูแลสหกรณ์ สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จากประชากรทั้งสิ้น 2,248 คน แบบสอบถามที่แจกทั้งหมด จำนวน 340 ชุด ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 60 วัน ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2561

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ทางสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ในการประมวลผล โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงความถี่

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการทางสถิติเพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา และอธิบายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ไว้ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์เพื่ออธิบายข้อมูลภูมิหลังเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงความถี่ เพื่อบรรยายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และบรรยายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ สำหรับใช้ในการเปรียบเทียบและดูการกระจายของข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่

5.2 การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งขึ้น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) เป็นสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2550, น.314) ดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 – 0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์ พิจารณาโดยถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบ แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร กลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 340 คน จากประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 2,248 คน คิดเป็นร้อยละ 15.13 และได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรสายงานหลักต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ กับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	340	100
1. เพศ		
ชาย	127	37.4
หญิง	213	62.6
2. อายุ		
18 – 29 ปี	55	16.2
30 – 39 ปี	142	41.8
40 – 49 ปี	94	27.6
50 ปีขึ้นไป	49	14.4
3. ระดับการศึกษา		
ปวศ./ อนุปริญญา	57	16.8
ปริญญาตรี	145	42.6
สูงกว่าปริญญาตรี	138	40.6
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	116	34.1
5 – 14 ปี	115	33.8
15 – 24 ปี	72	21.2
25 ปีขึ้นไป	37	10.9
5. ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ		
หัวหน้ากลุ่มงาน/ หัวหน้าฝ่าย	96	28.2
เจ้าหน้าที่/ ผู้ปฏิบัติ	244	71.8
6. ระดับตำแหน่งงาน ณ ปัจจุบัน		
ข้าราชการ	209	61.5
พนักงานราชการ	80	23.5
ลูกจ้าง	51	15

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	340	100
7. กลุ่มงานที่สังกัด		
ฝ่ายบริหารทั่วไป	69	20.3
กลุ่มงานวิชาการ	141	41.5
กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์	130	38.2
8. หน่วยงานที่สังกัด		
สำนักงานสหกรณ์จังหวัด	219	64.4
ส่วนกลาง	121	35.6
9. จำนวนสหกรณ์ในความรับผิดชอบดูแล		
มากกว่า 15 สหกรณ์	49	14.4
11 – 15 สหกรณ์	48	14.1
6 – 10 สหกรณ์	73	21.5
1 – 5 สหกรณ์	56	16.5
ไม่มีจำนวนสหกรณ์ที่ต้องดูแล	114	33.5

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 62.6 เป็นเพศชาย จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 มีอายุอยู่ในช่วง 30 -39 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 มีตำแหน่งหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่/ผู้ปฏิบัติ จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 ระดับตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 อยู่ในกลุ่มงานวิชาการ จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 อยู่สังกัดสำนักงานสหกรณ์จังหวัด จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 และไม่มีจำนวนสหกรณ์ที่ต้องดูแล จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรสายงานหลักต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร สายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ดังแสดงในตารางที่ 4.2 – 4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรสายงานหลักต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวม

ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพงาน	3.631	.770	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	3.683	.736	มาก
3. ด้านเวลา	3.678	.753	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน	3.691	.790	มาก
โดยรวม	3.671	.582	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม บุคลากรสาย
งานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
 $\bar{x} = 3.671$, S.D. = 0.582 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์มี
ความคิดเห็นในระดับมาก ในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการ
ปฏิบัติงานและดำเนินงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรสายงานหลักต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณภาพงาน

ด้านคุณภาพงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผลของงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้	3.621	1.100	มาก
2. สามารถวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าได้	3.627	1.105	มาก
3. มีการนำความรู้ใหม่มาประยุกต์ในการปฏิบัติงาน	3.647	1.134	มาก
โดยรวม	3.631	.770	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก $\bar{X} = 3.631$, S.D. = 0.770 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์มีความคิดเห็นในระดับมาก ในประเด็นผลของงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ สามารถวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าได้ มีการนำความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรสายงานหลักต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด	3.615	1.090	มาก
2. จัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติได้	3.718	1.060	มาก
3. วางแผนและบริหารจัดการปริมาณงานเพื่อผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติได้	3.718	1.104	มาก
โดยรวม	3.683	.736	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวม บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก $\bar{x} = 3.683$, S.D. = 0.736 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความคิดเห็นในระดับมาก ในประเด็นสามารถปฏิบัติงาน ได้สำเร็จตามปริมาณงานที่มี เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด การจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ และการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติได้ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรสายงานหลักต่อกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านเวลา

ด้านเวลา	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ความตรงต่อเวลา และการรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	3.682	1.107	มาก
2. การแบ่งเวลาในการปฏิบัติงาน	3.697	1.078	มาก
3. การพัฒนาเทคนิคการทำงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว	3.653	1.104	มาก
โดยรวม	3.678	.753	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวม บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก $\bar{x} = 3.678$, S.D. = 0.753 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์มีความคิดเห็นในระดับมาก ในประเด็นความตรงต่อเวลาและการรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน การแบ่งเวลาในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเทคนิคการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานรวดเร็วขึ้นตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรสายงานหลักต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน

ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ คุ่มค่า และประหยัด	3.662	1.105	มาก
2. นำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนา เพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงาน	3.703	1.057	มาก
3. ตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	3.709	1.111	มาก
โดยรวม	3.691	.789	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวม บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก $\bar{x} = 3.691$, S.D. = 0.789 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์มีความคิดเห็นในระดับมาก ในประเด็นสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ คุ่มค่า และประหยัด ได้ การนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาเพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และตระหนัก กระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.7 – 4.39

ตารางที่ 4.7 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นจำแนกตามเพศ	ชาย n = 127		หญิง n = 213		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านคุณภาพงาน	3.520	.780	3.698	.757	-2.076	.039*
2. ด้านปริมาณงาน	3.564	.777	3.754	.702	-2.259	.025*
3. ด้านเวลา	3.588	.735	3.731	.760	-1.698	.090
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน	3.675	.763	3.701	.806	-0.300	.765
โดยรวม	3.587	.580	3.721	.578	-2.072	.039*

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.8 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณภาพ	ระหว่าง	6.949	3	2.316	4.012	.008*
	กลุ่ม					
	ภายในกลุ่ม	193.961	336	.577		
	รวม	200.910	339			
2. ด้านปริมาณงาน	ระหว่าง	2.800	3	.933	1.735	.160
	กลุ่ม					
	ภายในกลุ่ม	180.772	336	.538		
	รวม	183.572	339			

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านเวลา	ระหว่าง	7.138	3	2.379	4.323	.005*
	กลุ่ม					
	ภายในกลุ่ม	184.933	336	.550		
	รวม	192.072	339			
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน	ระหว่าง	13.270	3	4.423	7.507	.000*
	กลุ่ม					
	ภายในกลุ่ม	197.970	336	.589		
	รวม	211.240	339			
โดยรวม	ระหว่าง	6.450	3	2.150	6.675	.000*
	กลุ่ม					
	ภายในกลุ่ม	108.218	336	.322		
	รวม	114.668	339			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One Way ANOVA พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.9 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามอายุ

อายุ		18 – 29 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
	\bar{x}	3.477	3.816	3.651	3.505
18 – 29 ปี	3.477		.339*		
30 – 39 ปี	3.816				
40 – 49 ปี	3.651		.166*		
50 ปีขึ้นไป	3.505		.311*		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.9 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีอายุระหว่าง 18 – 29 ปี 40 – 49 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.339, .116, .311) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี ทั้งนี้ ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณภาพงานจำแนกตามอายุ

อายุ		18 – 29 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
	\bar{x}	3.352	3.765	3.610	3.599
18 – 29 ปี	3.352		.414*	.258*	
30 – 39 ปี	3.765				
40 – 49 ปี	3.610				
50 ปีขึ้นไป	3.599				

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.10 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านคุณภาพงาน จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุระหว่าง 18 – 29 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.414 และ .258) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี และ 40 – 49 ปี ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.11 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านเวลา จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{x}	18 – 29 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
18 – 29 ปี	3.503		.335*		
30 – 39 ปี	3.838				
40 – 49 ปี	3.631		.207*		
50 ปีขึ้นไป	3.497		.341*		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.11 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านเวลา จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุระหว่าง 18 -29 ปี 40 – 49 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.335, .207 และ .341) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี ตามลำดับ ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{x}	18 – 29 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
18 – 29 ปี	3.424	3.424	.458*	.285*	
30 – 39 ปี	3.883		3.883		
40 – 49 ปี	3.709			3.709	
50 ปีขึ้นไป	3.401		.481*	.308*	3.401

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.12 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุระหว่าง 18 – 29 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.458 และ .285) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี 40 – 49 ปี และบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.481 และ .308) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี 40 – 49 ปี ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	20.864	2	10.432	19.526	.000*
	ภายในกลุ่ม	180.046	337	.534		
	รวม	200.910	339			
2. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.672	2	4.336	8.354	.000*
	ภายในกลุ่ม	174.900	337	.519		
	รวม	183.572	339			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	17.730	2	8.865	17.136	.000*
	ภายในกลุ่ม	174.342	337	.517		
	รวม	192.072	339			
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.635	2	5.317	8.933	.000*
	ภายในกลุ่ม	200.606	337	.595		
	รวม	211.240	339			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	13.904	2	6.952	23.251	.000*
	ภายในกลุ่ม	100.763	337	.299		
	รวม	114.668	339			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One Way ANOVA พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
	\bar{x}	3.227	3.797	3.722
ปวส./ อนุปริญญา	3.227	.570*	.496*	
ปริญญาตรี	3.797			
สูงกว่าปริญญาตรี	3.722			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.570 และ .496) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
	\bar{x}	3.099	3.802	3.664
ปวส./ อนุปริญญา	3.099	.710*	.565*	
ปริญญาตรี	3.802			
สูงกว่าปริญญาตรี	3.664			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.15 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านคุณภาพงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.710 และ .565) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านปริมาณงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.328	3.754	3.756
ปวส./อนุปริญญา	3.328		.427*	.429*
ปริญญาตรี	3.754			
สูงกว่าปริญญาตรี	3.756			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.16 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านปริมาณงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.427 และ .429) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านเวลา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
	\bar{x}	3.175	3.818	3.737
ปวส./ อนุปริญญา	3.175	.643*	.561*	
ปริญญาตรี	3.818			
สูงกว่าปริญญาตรี	3.737			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านเวลา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.643 และ .561) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
	\bar{x}	3.304	3.805	3.732
ปวส./ อนุปริญญา	3.304	.501*	.428*	
ปริญญาตรี	3.805			
สูงกว่าปริญญาตรี	3.732			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.501 และ .428) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.973	3	.658	1.111	.345
	ภายในกลุ่ม	198.936	336	.592		
	รวม	200.910	339			
2. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.152	3	1.384	2.592	.053
	ภายในกลุ่ม	179.421	336	.534		
	รวม	183.572	339			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	15.238	3	5.079	9.651	.000*
	ภายในกลุ่ม	176.833	336	.526		
	รวม	192.072	339			
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.200	3	3.067	5.100	.002*
	ภายในกลุ่ม	202.041	336	.601		
	รวม	211.240	339			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.776	3	1.925	5.941	.001*
	ภายในกลุ่ม	108.892	336	.324		
	รวม	114.668	339			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One Way ANOVA พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	5 – 14 ปี	15 – 24 ปี	25 ปีขึ้นไป
\bar{x}	3.744	3.775	3.465	3.518
ไม่เกิน 5 ปี	3.744			
5 – 14 ปี	3.775			
15 – 24 ปี	3.465	.278*	.310*	
25 ปีขึ้นไป	3.518	.226*	.257*	

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 15 – 24 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.278 และ .310) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5 – 14 ปี และบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.226 และ .257) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5 – 14 ปี ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านเวลา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		ไม่เกิน 5 ปี	5 – 14 ปี	15 – 24 ปี	25 ปีขึ้นไป
	\bar{x}	3.707	3.324	3.901	3.577
ไม่เกิน 5 ปี	3.707		.195*		
5 – 14 ปี	3.324				
15 – 24 ปี	3.901	.383*	.577*		
25 ปีขึ้นไป	3.577		.325*		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านเวลา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 15 – 24 ปี ประสบการณ์ในการทำงาน 25 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.195, .577 และ .325) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5 - 14 ปี และบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 15 – 24 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.383) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		ไม่เกิน 5 ปี	5 – 14 ปี	15 – 24 ปี	25 ปีขึ้นไป
	\bar{x}	3.868	3.725	3.477	3.451
ไม่เกิน 5 ปี	3.868				
5 – 14 ปี	3.725				
15 – 24 ปี	3.477	.391*	.248*		
25 ปีขึ้นไป	3.451	.417*			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 15 – 24 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.391 และ .248) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5 – 14 ปี และบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.417) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

ความคิดเห็นจำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ	หัวหน้ากลุ่มงาน/ หัวหน้าฝ่าย n = 96		เจ้าหน้าที่/ ผู้ปฏิบัติ n = 244		t	Sig.
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านคุณภาพงาน	3.347	.793	3.743	.732	-	.000*
					4.382	
2. ด้านปริมาณงาน	3.483	.850	3.762	.671	-	.004*
					2.888	
3. ด้านเวลา	3.455	.811	3.765	.711	-	.001*
					3.283	
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและ ค่านางาน	3.625	.801	3.717	.785	-	.333
					0.970	
โดยรวม	3.477	.561	3.747	.573	-	.000*
					3.927	

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	20.560	2	10.280	19.209	.000*
	ภายในกลุ่ม	180.350	337	.535		
	รวม	200.910	339			
2. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.637	2	8.818	17.910	.000*
	ภายในกลุ่ม	165.935	337	.492		
	รวม	183.572	339			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	31.885	2	15.942	33.54	.000*
	ภายในกลุ่ม	160.187	337	.475		
	รวม	192.072	339			
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.624	2	8.812	15.337	.000*
	ภายในกลุ่ม	192.617	337	.575		
	รวม	211.24	339			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	21.537	2	10.768	38.966	.000*
	ภายในกลุ่ม	93.131	337	.276		
	รวม	114.668	339			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One Way ANOVA พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.25 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน		ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
	\bar{x}	3.863	3.451	3.229
ข้าราชการ	3.863			
พนักงานราชการ	3.451	.412*		
ลูกจ้าง	3.229	.634*	.222*	

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.412) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ และบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้าง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.634 และ .222) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน		ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
	\bar{x}	3.817	3.433	3.183
ข้าราชการ	3.817			
พนักงานราชการ	3.433	.383*		
ลูกจ้าง	3.183	3.634*		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านคุณภาพงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.383) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ และบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้าง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.634) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านปริมาณงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	\bar{x}	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
		3.855	3.500	3.268
ข้าราชการ	3.855			
พนักงานราชการ	3.500	.355*		
ลูกจ้าง	3.268	.587*		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านปริมาณงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.355) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ และบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้าง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.587) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านเวลา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	\bar{x}	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
		3.914	3.388	3.163
ข้าราชการ	3.914			
พนักงานราชการ	3.388	.526*		
ลูกจ้าง	3.163	.750*		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านเวลา จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.526) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ และบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้าง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.750) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	\bar{x}	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
		3.866	3.483	3.301
ข้าราชการ	3.866			
พนักงานราชการ	3.483	.383*		
ลูกจ้าง	3.301	.565*		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.383) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ และบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้าง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.565) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.025	2	1.512	2.576	.078
	ภายในกลุ่ม	197.885	337	.587		
	รวม	200.910	339			
2. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.719	2	.860	1.593	.205
	ภายในกลุ่ม	181.853	337	.540		
	รวม	183.572	339			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	3.634	2	1.817	3.250	.040*
	ภายในกลุ่ม	188.438	337	.559		
	รวม	192.072	339			
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.732	2	2.866	4.700	.010*
	ภายในกลุ่ม	205.508	337	.610		
	รวม	211.240	339			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.291	2	1.646	4.980	.007*
	ภายในกลุ่ม	111.376	337	.330		
	รวม	114.668	339			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One Way ANOVA พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีกลุ่มงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีกลุ่มงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.31 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด

กลุ่มงานที่สังกัด	ฝ่าย บริหารทั่วไป	กลุ่ม งานวิชาการ	กลุ่มส่งเสริม สหกรณ์	
	\bar{x}	3.476	3.721	3.720
ฝ่ายบริหารทั่วไป	3.476	.245*	.244*	
กลุ่มงานวิชาการ	3.721			
กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์	3.720			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.31 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่อยู่ฝ่ายบริหารทั่วไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.245 และ .244) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่อยู่กลุ่มงานวิชาการ และกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านเวลา จำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด

กลุ่มงานที่สังกัด	ฝ่าย บริหารทั่วไป	กลุ่ม งานวิชาการ	กลุ่มส่งเสริม สหกรณ์
	\bar{x}	3.478	3.702
ฝ่ายบริหารทั่วไป	3.478	.224*	.278*
กลุ่มงานวิชาการ	3.702		
กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์	3.756		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.32 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านเวลา จำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่อยู่ฝ่ายบริหารทั่วไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.224 และ .278) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่อยู่กลุ่มงานวิชาการ และกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน จำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด

กลุ่มงานที่สังกัด	ฝ่าย บริหารทั่วไป	กลุ่ม งานวิชาการ	กลุ่มส่งเสริม สหกรณ์
	\bar{x}	3.435	3.768
ฝ่ายบริหารทั่วไป	3.435	.334*	.309*
กลุ่มงานวิชาการ	3.768		
กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์	3.744		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน จำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่อยู่ฝ่ายบริหารทั่วไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.334 และ .309) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่อยู่กลุ่มงานวิชาการ และกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ความคิดเห็นจำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด	สำนักงานสหกรณ์ จังหวัด n = 219		ส่วนกลาง n = 121		t	Sig.
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านคุณภาพงาน	3.775	.728	3.372	.778	4.765	.000*
2. ด้านปริมาณงาน	3.793	.702	3.485	.758	3.768	.000*
3. ด้านเวลา	3.811	.734	3.435	.729	4.535	.000*
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการ ปฏิบัติงานและดำเนินงาน	3.788	.772	3.515	.793	3.095	.002*
โดยรวม	3.791	.593	3.452	.492	5.665	.000*

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.35 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามจำนวนสหกรณ์ที่รับผิดชอบ

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	9.121	4	2.280	3.983	.004*
	ภายในกลุ่ม	191.789	335	.573		
	รวม	200.910	339			
2. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.910	4	.727	1.349	.252
	ภายในกลุ่ม	180.663	335	.539		
	รวม	183.572	339			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	6.897	4	1.724	3.119	.015*
	ภายในกลุ่ม	185.175	335	.553		
	รวม	192.072	339			
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.073	4	2.268	3.758	.005*
	ภายในกลุ่ม	202.168	335	.603		
	รวม	211.240	339			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.690	4	1.423	4.373	.002*
	ภายในกลุ่ม	108.977	335	.325		
	รวม	114.668	339			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One Way ANOVA พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีจำนวนสหกรณ์ที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีจำนวนสหกรณ์ที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.36 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามจำนวนสหกรณ์ที่รับผิดชอบ

จำนวนสหกรณ์ที่ รับผิดชอบ	\bar{x}	มากกว่า 15 สหกรณ์	11 – 15 สหกรณ์	6 – 10 สหกรณ์	1 – 5 สหกรณ์	ไม่มี
มากกว่า 15 สหกรณ์	3.568					.252*
11 – 15 สหกรณ์	3.444				.258*	.376*
6 – 10 สหกรณ์	3.631					.190*
1 – 5 สหกรณ์	3.702					
ไม่มี	3.820					

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.36 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามจำนวนสหกรณ์ที่รับผิดชอบ พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีสหกรณ์ต้องรับผิดชอบจำนวนมากกว่า 15 สหกรณ์ 11 – 15 สหกรณ์ 6 – 10 สหกรณ์ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.252, .376 และ .190) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ไม่มีสหกรณ์ต้องรับผิดชอบ และบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีสหกรณ์ต้องรับผิดชอบจำนวน 11 – 15 สหกรณ์ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.258) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีสหกรณ์ต้องรับผิดชอบจำนวน 1 – 5 สหกรณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.37 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามจำนวนสภกรณ์ที่รับผิดชอบ

จำนวนสภกรณ์ ที่รับผิดชอบ		มากกว่า 15 สภกรณ์	11 – 15 สภกรณ์	6 – 10 สภกรณ์	1 – 5 สภกรณ์	ไม่มี
	\bar{x}	3.510	3.375	3.530	3.696	3.825
มากกว่า 15 สภกรณ์	3.510					.314*
11 – 15 สภกรณ์	3.375					.450*
6 – 10 สภกรณ์	3.530					.295*
1 – 5 สภกรณ์	3.696		.321*			
ไม่มี	3.825					

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.37 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามจำนวนสภกรณ์ที่รับผิดชอบ พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีสภกรณ์ต้องรับผิดชอบจำนวนมากกว่า 15 สภกรณ์ 11 – 15 สภกรณ์ 6 – 10 สภกรณ์ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.314, .450 และ .295) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ไม่มีสภกรณ์ต้องรับผิดชอบ และบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีสภกรณ์ต้องรับผิดชอบจำนวน 1 – 5 สภกรณ์ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.321) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีสภกรณ์ต้องรับผิดชอบจำนวน 11 – 15 สภกรณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.38 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านเวลา จำแนกตามจำนวนสหกรณ์ที่รับผิดชอบ

จำนวนสหกรณ์ ที่รับผิดชอบ		มากกว่า 15 สหกรณ์	11 – 15 สหกรณ์	6 – 10 สหกรณ์	1 – 5 สหกรณ์	ไม่มี
	\bar{x}	3.585	3.438	3.585	3.798	3.819
มากกว่า 15 สหกรณ์	3.585					
11 – 15 สหกรณ์	3.438				.360*	.381*
6 – 10 สหกรณ์	3.585					.234*
1 – 5 สหกรณ์	3.798					
ไม่มี	3.819					

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.38 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามจำนวนสหกรณ์ที่รับผิดชอบ พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีสหกรณ์ต้องรับผิดชอบจำนวน 11 – 15 สหกรณ์ 6 – 10 สหกรณ์ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.381 และ .234) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ไม่มีสหกรณ์ต้องรับผิดชอบ และบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีสหกรณ์ต้องรับผิดชอบจำนวน 11 – 15 สหกรณ์ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.360) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีสหกรณ์ต้องรับผิดชอบจำนวน 1 – 5 สหกรณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.39 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน จำแนกตามจำนวนสหกรณ์ที่รับผิดชอบ

จำนวนสหกรณ์ ที่รับผิดชอบ		มากกว่า 15 สหกรณ์	11 – 15 สหกรณ์	6 – 10 สหกรณ์	1 – 5 สหกรณ์	ไม่มี
	\bar{x}	3.599	3.333	3.763	3.708	3.828
มากกว่า 15 สหกรณ์	3.599					
11 – 15 สหกรณ์	3.333			.429*	.375*	.494*
6 – 10 สหกรณ์	3.763					
1 – 5 สหกรณ์	3.708					
ไม่มี	3.828					

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.39 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามจำนวนสหกรณ์ที่รับผิดชอบ พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีสหกรณ์ต้องรับผิดชอบจำนวน 11 – 15 สหกรณ์ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (.429, .375 และ .494) กับบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีสหกรณ์ต้องรับผิดชอบจำนวน 6 – 10 สหกรณ์ 1 – 5 สหกรณ์ และไม่มีสหกรณ์ต้องรับผิดชอบตามลำดับ ทั้งนี้ความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ กับปัจจัยด้านลักษณะงาน**

ตารางที่ 4.40 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์

ลักษณะงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	R	Sig.	ความสัมพันธ์ ของตัวแปร
1. ความหลากหลายของทักษะในการทำงาน	.589	.000**	มีความสัมพันธ์บวก อย่างปานกลาง
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	.662	.000**	มีความสัมพันธ์บวก อย่างปานกลาง
3. ความสำคัญของงาน	.654	.000**	มีความสัมพันธ์บวก กอย่างปานกลาง
4. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	.579	.000**	มีความสัมพันธ์บวก อย่างปานกลาง
5. ผลสะท้อนของงาน	.527	.000**	มีความสัมพันธ์บวก อย่างปานกลาง
รวม	.778	.000**	มีความสัมพันธ์บวก ค่อนข้างสูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.40 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก ด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) พบว่า ลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันค่อนข้างสูง ($r = 0.778$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า ลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($r = 0.662$) และลักษณะงานด้านผลสะท้อนกลับจากการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ($r = 0.527$)



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษารุ่นนี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยผู้ศึกษาได้ทำการสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์

1.1.3 เพื่อเสนอแนะในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 **เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา** การศึกษารุ่นนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ระดับตำแหน่งงาน ณ ปัจจุบัน กลุ่มงานที่สังกัด หน่วยงานที่สังกัด และจำนวนสหกรณ์ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยลักษณะงาน 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และผลสะท้อนจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบสำรวจมาตราส่วนค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยการจัดระดับประสิทธิภาพ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบสำรวจมาตราส่วนค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ

1.2.2 การรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน โดยประสานไปยังตัวแทนของหน่วยงานในแต่ละส่วนที่สังกัดทั้งในส่วนภูมิภาคและส่วนกลางเพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 340 ฉบับ จากนั้นผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติตามลำดับขั้นตอน โดยจัดระเบียบข้อมูลและลงรหัสเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าสถิติของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านสถิติ SPSS ประมวลตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านสถิติ SPSS ประมวลผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐานของการศึกษาที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

- 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
- 2) การวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน
- 3) การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlate Analysis)

1.3 ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา จากการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 340 ฉบับ สรุปสาระสำคัญของการศึกษาได้ ดังนี้

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 62.6 เป็นเพศชาย จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 มีอายุอยู่ในช่วง 30 -39 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 มีตำแหน่งหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่/ผู้ปฏิบัติ จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 ระดับตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 อยู่ในกลุ่มงานวิชาการ จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 อยู่สังกัดสำนักงานสหกรณ์จังหวัด จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 และไม่มีจำนวนสหกรณ์ที่ต้องดูแล จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5

1.3.2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวม บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.671$, S.D. = 0.582) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์มีความคิดเห็นในระดับมาก โดยด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.691$, S.D. = 0.790) อยู่ในลำดับแรก รองลงมา ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.683$, S.D. = 0.736) ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.678$, S.D. = 0.753) และด้านคุณภาพงาน ($\bar{X} = 3.631$, S.D. = 0.770) เป็นลำดับสุดท้าย

1.3.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 9 ปัจจัยของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่แตกต่างกันความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมระหว่างลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลักษณะงานทั้ง 5 ด้านที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ผลสะท้อนจากการปฏิบัติงาน

1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1.4.1 สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์อยู่ในระดับต่ำ

พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพสูง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.671 โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงานสูงที่สุด ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1

1.4.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่แตกต่างกัน

เพศ พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีเพศต่างกัน มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2

อายุ พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีอายุต่างกัน มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2

ระดับการศึกษา พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2

1.4.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก ด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) พบว่าลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ผลสะท้อนจากการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับบวกค่อนข้างสูง ($r = 0.778$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลักเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานทั้ง 5 ด้านกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก มีระดับความสัมพันธ์บวกปานกลาง ด้านความหลากหลายของทักษะ ($r = 0.589$) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ($r = 0.662$) ด้านความสำคัญของงาน ($r = 0.654$) ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ($r = 0.579$) และด้านผลสะท้อนจากการปฏิบัติงาน ($r = 0.527$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 3

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้ศึกษาขอเสนอการอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

2.1 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปรีดาภรณ์ ศรีอยสนธิ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ตีไลเซอร์ จำกัด

2.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ รักเกื้อ (2558) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย

2.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในทิศทางเดียวกันค่อนข้างสูง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มยุรา สำเร็จกิจ (2551) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาคั้งนี้

3.1.1 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นไปได้ว่าเป็นผลมาจากการประเมินตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำให้ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ทางกรมส่งเสริมสหกรณ์ควรส่งเสริมให้บุคลากรสายงานหลักมีการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ และทักษะ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าในปัจจุบัน ทั้งในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน เนื่องจากหากบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานส่งเสริมและกำกับดูแลสหกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอแล้ว ก็จะทำให้งานที่ปฏิบัติมีคุณภาพมากขึ้น สามารถบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ อีกทั้งยังสามารถบริหารค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุดได้อีกด้วย

3.1.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการและเบิกจ่ายเงิน ไปเป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในการแนะนำ ส่งเสริม และกำกับดูแลสหกรณ์จะต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังที่เกี่ยวข้อง ฉะนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและดำเนินงาน กรมส่งเสริมสหกรณ์ จึงควรที่จะให้ความรู้และคำแนะนำเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินราชการให้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ

3.1.3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก อาจเป็นไปได้ว่าเป็นผลมาจากการประเมินตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำให้ผลการศึกษาเรื่องระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามดังกล่าวสามารถบริหารจัดการและปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามปริมาณงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมาย ฉะนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) อย่างสม่ำเสมอ

3.1.4 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาอยู่ในระดับมาก อาจเป็นไปได้ว่าเป็นผลมาจากการประเมินตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำให้ผลการศึกษาเรื่องระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นการประเมินตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามโดยไม่ได้เปรียบเทียบกับเวลามาตรฐานในการปฏิบัติงานของแต่ละงาน และไม่ได้เปรียบเทียบกับเวลาในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ฉะนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดทำแผนเวลาในการปฏิบัติงานแต่ละงานให้เหมาะสม

3.1.5 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก อาจเป็นไปได้ว่าเป็นผลมาจากการประเมินตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานสูงเฉพาะในมุมมองของตนเองเท่านั้น แต่ไม่ได้คำนึงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานในความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์

3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาค

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2560). *ประวัติกรมส่งเสริมสหกรณ์*. สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2561 จาก <http://www.cpd.go.th/cpdth2560/index.php/about-cpd/info-cpd/history-cpd>.
- จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. (2553). *รวบรวมบทความการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ทีพีเอ็น เพรส.
- เฉลิมเกียรติ แก้วหอม. (2555). *แนวคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน*. สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2561 จาก http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html.
- บรรยง โตจินดา. (2546). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: อมร.
- ปรีดาภรณ์ สร้อยสนธิ์. (2557). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย.วี.พี. เฟอร์ตีไลเซอร์ จำกัด*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- มยุรา สำเร็จกิจ. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- มีนา นาคชน. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และคุณลักษณะงานกับคุณภาพการบริการของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- เมธี ไพรัชิต. (2556). *การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท สุธานี จำกัด*. (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- ยุวดี ศิริยทรัพย์. (2560). *การวางแผนทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฤทัยรัตน์ รักเกื้อ. (2558). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ในจังหวัดหนองคาย*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฉบับสมบูรณ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).

กรุงเทพมหานคร: วิจิตรหัตถกร.

สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฉบับสมบูรณ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 1).

กรุงเทพมหานคร: ทีพีเอ็น เพรส.

สมใจ ลักษณ์ะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร:

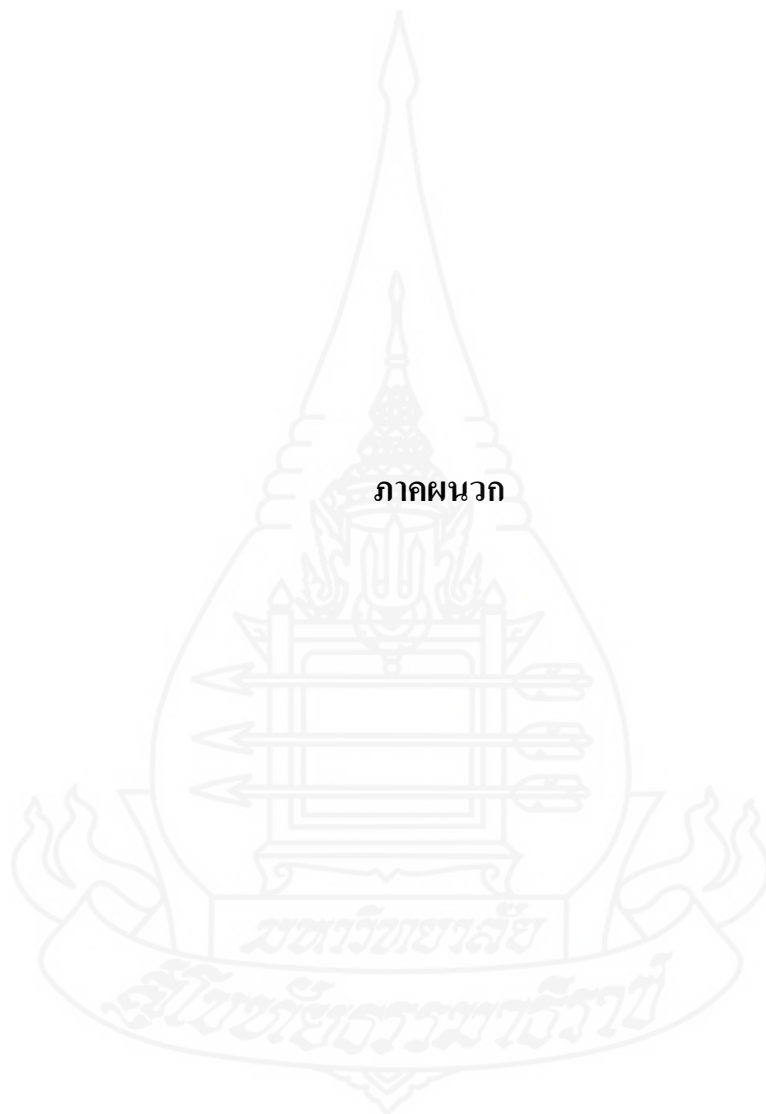
ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สัมฤทธิ์ ชศสมศักดิ์. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักการและแนวคิด*. (พิมพ์ครั้งที่ 1).

กรุงเทพมหานคร: เอ็ม.ที.เพรส .



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ นายนาวิ หะยีคอเลาะ
 วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา
 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
 สถานที่ทำงาน สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสตูล
 ตำแหน่ง สหกรณ์จังหวัดสตูล
2. ชื่อ นายธนะวิทย์ ชูทอง
 วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
 สถานที่ทำงาน สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสงขลา
 ตำแหน่ง นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ
3. ชื่อ นางจิตสุภา พ็ชรเมฆินทร์
 วุฒิการศึกษา เศรษฐศาสตรบัณฑิต
 คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 สถานที่ทำงาน สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสงขลา
 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม
เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติ
ของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์
3. เพื่อเสนอแนะในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน
ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวชิสิตา สุญาสิทธิ์
นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. 18 - 29 ปี

2. 30 - 39 ปี

3. 40 - 49 ปี

4. 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ปวส. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

1. ไม่เกิน 5 ปี

2. 5 - 14 ปี

3. 15 - 24 ปี

4. 25 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. หัวหน้ากลุ่มงาน/ หัวหน้าฝ่าย

2. เจ้าหน้าที่/ผู้ปฏิบัติ

6. ระดับตำแหน่งงาน ณ ปัจจุบัน

1. ข้าราชการ

2. พนักงานราชการ

3. ลูกจ้าง หรือลูกจ้างประจำ

7. กลุ่มงานที่สังกัด

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป

2. กลุ่มงานวิชาการ

3. กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์

8. หน่วยงานที่สังกัด

1. สำนักงานสหกรณ์จังหวัด 2. ส่วนกลาง

9. จำนวนสหกรณ์ในความรับผิดชอบ

1. มากกว่า 15 สหกรณ์ 2. 11 – 15 สหกรณ์
 3. 6 – 10 สหกรณ์ 4. 1 – 5 สหกรณ์
 5. ไม่มีจำนวนสหกรณ์ที่ต้องดูแล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความหลากหลายของทักษะ					
10. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หลายด้านในการปฏิบัติงาน					
11. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ทักษะความชำนาญหลายด้าน					
12. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
13. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถในแต่ละด้านเป็นพิเศษในการพัฒนางาน					
14. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทลายความสามารถหลายด้าน					

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน					
15. ท่านทราบวัตถุประสงค์ในการได้รับมอบหมายงานทุกครั้ง เพื่อจะได้กำหนดกระบวนการ และวิธีการอย่างเหมาะสม					
16. ท่านสามารถระบุได้ว่างานที่รับผิดชอบ มีลักษณะ ขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างไร					
17. ผลการทำงานของท่านสามารถทำให้ผู้รับบริการยอมรับ					
18. ผู้บังคับบัญชายอมรับผลการปฏิบัติงานของท่าน					
19. ท่านมีความภาคภูมิใจและระบุได้ว่าเป็นผลงานที่ท่านทำ					
ด้านความสำคัญของงาน					
20. งานที่ท่านทำมีคุณค่าและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
21. ท่านเข้าใจความสำคัญในเนื้องานที่ต้องรับผิดชอบ					
22. หากเกิดความผิดพลาดในงานที่ท่านทำจะส่งผลกระทบต่อ ขั้นตอนการปฏิบัติงานในขั้นถัดไป					
23. งานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร					
24. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นภารกิจหลักขององค์กร					

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความมีอิสระในการทำงาน					
25. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
26. ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงาน (Action Plan) ในส่วนที่ท่านรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง					
27. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณและดุลยพินิจของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทันที					
28. ท่านสามารถตัดสินใจด้วยตนเองอย่างมีเหตุผลก่อนลงมือปฏิบัติ					
29. ท่านได้รับโอกาสคิดริเริ่มวางแผนงานใหม่ๆ					
ผลสะท้อนจากงาน					
30. ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
31. ผลงานที่ผ่านมาทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น					
32. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา					
33. ท่านได้รับคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขข้อบกพร่องของตน ทำให้สามารถพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น					
34. ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายงานหลัก กรมส่งเสริมสหกรณ์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพของงาน					
35. ผลของงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้					
36. มีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า					
37. มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น					
ด้านปริมาณงาน					
38. ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงาน เมื่อเปรียบเทียบกับ เป้าหมายที่กำหนดไว้					
39. มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน					
40. มีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวชิสา สุญาสิทธิ์
วัน เดือน ปีเกิด	2 พฤษภาคม 2561
สถานที่เกิด	อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงิน) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2556
สถานที่ทำงาน	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสงขลา จังหวัดสงขลา
ตำแหน่ง	นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ

