

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์
สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

นางสาวสุทธินันท์ บุญเรือง



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2561

**Factors Affecting the Performance Efficiency of Cooperative
Promotion Officers of Chiang Mai Provincial Cooperative Office**

Miss Sutinun Boonrueng

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

2018

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่
ชื่อและนามสกุล	นางสาวสุทธินันท์ บุญเรือง
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์จักรภรณ์ สุรัมย์สภา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์จักรภรณ์ สุรัมย์สภา)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์
สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

ผู้ศึกษา นางสาวสุทธีรัตน์ บุญเรือง **รหัสนักศึกษา** 2593001551 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์จรินทร์ สุชัยมสภา **ปีการศึกษา** 2561

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ (2) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ (3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล (4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ สังกัดนิคมสหกรณ์ และกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 1 – 9 สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ทั้งหมด จำนวน 73 คน โดยทำการศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยประชากร ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน (2) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยค้ำจุน (3) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่พบว่า นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ และเจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรในตำแหน่งงานอื่น (4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ และเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

Independent Study title: Factors Affecting the Performance Efficiency of Cooperative Promotion Officers of Chiang Mai Provincial Cooperative Office.

Author: Miss Sutinun Boonrueng; **ID:** 2593001551;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Cheraporn Sudhamasapa, Associate Professor;

Academic year: 2018

Abstract

This study aims to: (1) study the performance efficiency of the cooperative promotion officers of Chiang Mai Provincial Cooperative Office; (2) study motivation factors for performance of cooperative promotion Officers of Chiang Mai Provincial Cooperative Office; (3) compare the performance efficiency of cooperative Promotion officers of Chiang Mai Provincial Cooperative Office by personal characteristics; and (4) study the factors affecting the performance efficiency of cooperative promotion officers of Chiang Mai Provincial Cooperative Office.

The population used in the study was civil servants and government officials under the cooperative settlement and cooperative promotion groups 1 - 9 , Chiang Mai Cooperative Office, Cooperative Promotion Department, as a total of 73 people. The study was conducted from the entire population. The instrument used in the study was a questionnaire. The statistical analysis employed included frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's Correlation.

The study indicated that: (1) the overall performance efficiency of the cooperative promotion officers was at a high level in all aspects. When considering each aspect, the operating expenses were at the highest level, followed by the quality of work, time, and quantity of work. (2) Motivation factors for performance of the cooperative promotion officers were at a high level. The motivation and supporting factors were at a high level as well. The motivation factors had a higher average than the supporting factors. (3) Cooperative promotion officers with different personal characteristics had no different performance efficiency, except for the work position. It was found that cooperative technical officers at technical specialist level and cooperative promotion officers at skilled level had higher performance efficiency than those in other positions.(4) Working environment factors, job success, responsibility, and salary and compensation affected the performance efficiency of cooperative promotion officers with relationship values at a medium level.

Keywords: Performance Efficiency, Cooperative Promotion Officer, Chiang Mai Provincial Cooperative Office.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์จักรพันธ์ สุทธิมมสภา อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตลอดจนคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่คอยให้คำแนะนำ ปรึกษา ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิด นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลสำหรับใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ และอำนวยความสะดวกจนการศึกษาค้นคว้าอิสระสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และผู้ที่สนใจต่อไป

สุทธีนันท์ บุญเรือง

สิงหาคม 2562



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	3
ขอบเขตการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	14
แนวคิดเกี่ยวกับสหกรณ์	21
ข้อมูลเกี่ยวกับกรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ กรมส่งเสริมสหกรณ์	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
การวิเคราะห์ข้อมูล	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	43
ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์	46
ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์	50
ตอนที่ 4 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล	57
ตอนที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่	60
ตอนที่ 6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์	61
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	63
สรุปการศึกษา	63
การอภิปรายผล	69
ข้อเสนอแนะ	71
บรรณานุกรม	73
ภาคผนวก	77
แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา	78
ประวัติผู้ศึกษา	85

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ประเภทสหกรณ์	27
ตารางที่ 2.2 ประเภทกลุ่มเกษตรกร	28
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา	37
ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามลักษณะข้อมูลทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	44
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ภาพรวม	47
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณภาพของงาน	47
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ด้านปริมาณงาน	48
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ด้านเวลา	49
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	50
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ภาพรวม	51
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ ในงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์	52
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์	52
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจ ด้านความ รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์	53
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะ ของงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์	54
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์	55
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคง ในงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์	55
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์	56
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์	56
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์	57
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและ การบริหารองค์กร ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์	58
ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ	59
ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ	59
ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมสหกรณ์สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา	60
ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	60
ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	61
ตารางที่ 4.24 ระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.25 ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมสหกรณ์	63
ตารางที่ 4.26 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์	64



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์.....	17



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนนั้น ทรัพยากรบุคคลนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ กล่าวคือ ถ้าองค์การใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การดำเนินงานขององค์การนั้นเติบโตและสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นๆ ได้โดยง่าย ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในทางตรงกันข้ามหากองค์การใดมีบุคลากรที่ขาดความรู้ ความสามารถองค์การนั้นก็จะเป็นที่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร สุกฤษฎี ลิมโพธิ์ทอง (2550) ได้กล่าวไว้ว่า คนเป็นทรัพยากรสำคัญซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งยังเป็นที่มาของความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์การ ดังนั้นองค์การใดที่สามารถได้มา พัฒนาและธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติตามที่องค์การต้องการ องค์การนั้นย่อมมีโอกาสและศักยภาพในการที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการที่องค์การจะทำให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถ ที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีของ Herzberg (1959) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่ควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ซึ่งโดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก หากได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความผูกพันต่อองค์การและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์การต่อไป องค์การจะได้รับประโยชน์ในด้านคุณภาพของงานและสามารถพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายแบ่งส่วนราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2545 คือ ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการนิคมสหกรณ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริม เผยแพร่ ให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการ วิธีการสหกรณ์ ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป ส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

รวมถึงปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในจังหวัดเชียงใหม่ สามารถแบ่งส่วนงานได้ ดังนี้ ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ กลุ่มส่งเสริมและพัฒนากิจการสหกรณ์ กลุ่มตรวจการสหกรณ์ นิคมสหกรณ์ และกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 1 – 9 (ข้อมูลจากเว็บไซต์สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่, 2561)

ซึ่งกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ นับได้ว่าเป็นกลไกที่ขับเคลื่อนงานด้านสหกรณ์ที่สำคัญที่สุดของหน่วยงาน ในกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์จะมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ทำหน้าที่ประสานกับกลุ่มงานเพื่อบูรณาการงานข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ด้านวิชาการต่างๆ เพื่อนำข้อมูลและความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอด ให้การแนะนำ ส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร เป็นแนวทางในการเชื่อมโยงให้ สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้ ประสานกับกลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ ในการดำเนินการจัดตั้งสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ประสานกับกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ ในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาธุรกิจ การส่งเสริมการตลาด การพัฒนาสินค้าและบรรจุภัณฑ์ ประสานกับกลุ่มส่งเสริมและพัฒนากิจการสหกรณ์ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล การควบคุมภายใน การจัดระบบงาน การจัดหาแหล่งเงินทุน และการบริหารเงินทุนของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ประสานกับกลุ่มตรวจการสหกรณ์ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายสหกรณ์ การแก้ไขข้อบกพร่องของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร รวมถึงการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนต่อนายทะเบียนสหกรณ์

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์เป็นบุคลากรหลักขององค์การมีความสำคัญอย่างมาก ในการปฏิบัติหน้าที่เข้าแนะนำ ส่งเสริมให้สหกรณ์ปฏิบัติเป็นไปตามหลักการอุดมการณ์ วิธีการสหกรณ์ พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 ตลอดจนคำแนะนำนายทะเบียนสหกรณ์ ระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์ และคำสั่งนายทะเบียนสหกรณ์ และในทุกๆ วันที่ 1 กันยายน ของทุกปี กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้มีการจัดมาตรฐานสหกรณ์ทุกแห่งของประเทศไทย ซึ่งหากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ดำเนินการส่งเสริมอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้สหกรณ์ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน องค์การจึงจำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้นำความรู้ ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านั้น ไว้กับองค์การให้นานที่สุด เพื่อความก้าวหน้าขององค์การ

จากที่กล่าวมาจึงทำให้มีการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ทำการศึกษาาระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้

ไปปรับใช้ในการวางแผนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการพัฒนาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสภรณ์จังหวัดเชียงใหม่ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสภรณ์ สำนักงานสภรณ์จังหวัดเชียงใหม่

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสภรณ์ สำนักงานสภรณ์จังหวัดเชียงใหม่

2.3 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสภรณ์ สำนักงานสภรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสภรณ์ สำนักงานสภรณ์จังหวัดเชียงใหม่

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสภรณ์สำนักงานสภรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษา ประกอบด้วย 2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

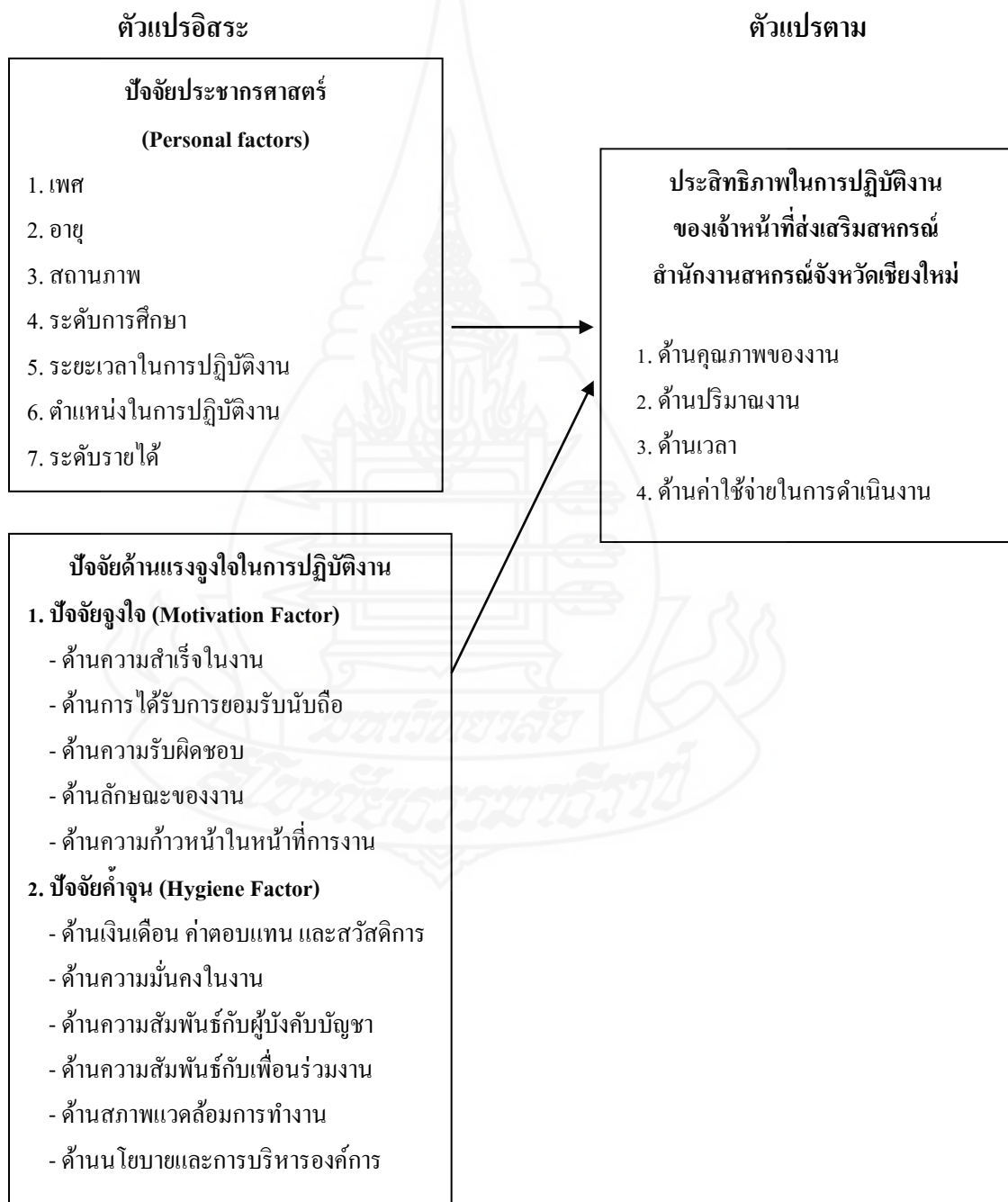
3.1.1 **ปัจจัยประชากรศาสตร์ (Personal factors)** ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้

3.1.2 **ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ

1) **ปัจจัยจูงใจ (Motivation Facto)** ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ได้แก่ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989) ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. ขอบเขตการศึกษา

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

4.1.1 ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg ประกอบด้วย

1) ปัจจัยจูงใจ (*Motivation Factor*) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับพนักงานอันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2) ปัจจัยค้ำจุน (*Maintenance Factor*) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงานซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ หรือเป็นหัวข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน นโยบาย และการบริหารองค์การ

4.1.2 ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1989)

สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่จะศึกษาได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ สังกัดนิคมสหกรณ์ และกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 1 – 9 สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ทั้งหมดจำนวน 73 คน (ข้อมูลตามกรอบอัตรากำลัง สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2561)

4.3 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษานี้เก็บข้อมูลในช่วงระหว่างเดือน ตุลาคม 2561 – กุมภาพันธ์ 2562

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรโดยใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ โดยมีความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และปริมาณงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วย

5.1.1 ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สามารถแนะนำ ส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามที่กรมส่งเสริมสหกรณ์กำหนด

5.1.2 ด้านปริมาณงาน หมายถึง เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สามารถปฏิบัติงาน ส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรได้ตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

5.1.3 ด้านเวลา หมายถึง ระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สามารถปฏิบัติงาน ให้แล้วเสร็จและรายงานผลการปฏิบัติงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด

5.1.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หมายถึง มีการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณ ตามงบรายจ่ายประจำปี และเบิกจ่ายให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์การกำหนด

5.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือปัจจัยต่างๆ ที่กระตุ้นให้เกิด พฤติกรรมการทำงาน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่ต้องการ

5.3 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายในหรือ ความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจ นำไปสู่ทัศนคติทางบวก และการจูงใจที่แท้จริงประกอบด้วย

5.3.1 ความสำเร็จในงาน คือ การที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สามารถปฏิบัติงาน ส่งเสริมสหกรณ์ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

5.3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ได้รับการยอมรับ นับถือจากสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ ผู้บังคับบัญชา ใ่วางใจมอบหมายงานพิเศษ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

5.3.3 ความรับผิดชอบ คือ การบริหารจัดการงานให้สำเร็จตามเวลาและปริมาณ งานที่ได้มอบหมาย มีความพยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานส่งเสริมสหกรณ์ ที่อาจเกิดขึ้นอยู่เสมอ

5.3.4 ลักษณะของงาน คือ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจ เรื่องการส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

5.3.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การได้รับการเลื่อนขั้น หรือการมีโอกาส ได้ก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

5.4 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย

5.4.1 เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ คือ ผลตอบแทนที่หน่วยงานจ่ายให้แก่ ข้าราชการและพนักงานราชการสำหรับการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

5.4.2 ความมั่นคงในงาน คือ ความยั่งยืนของตำแหน่งงาน ภาพพจน์ชื่อเสียงของหน่วยงาน และความมั่นคงของหน่วยงาน

5.4.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ การติดต่อสื่อสาร และความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา

5.4.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อสื่อสาร การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน

5.4.5 สภาพแวดล้อมการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทั่วไปในสถานที่ปฏิบัติงาน มีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง บรรยากาศในการทำงาน มีเครื่องมือหรือวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ การติดต่อประสานงานมีความสะดวกรวดเร็ว

5.4.6 นโยบายและการบริหารองค์การ คือ มีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างเสมอภาค เหมาะสมกับบุคคล และมีระบบการติดต่อสื่อสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

5.5 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ สังกัดนิคมสหกรณ์ และกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 1 – 9 สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ กรมส่งเสริมสหกรณ์

5.6 เกณฑ์มาตรฐานสหกรณ์ หมายถึง เกณฑ์มาตรฐานสหกรณ์ที่กำหนดโดยกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 7 ข้อ

5.7 สหกรณ์ หมายถึง สหกรณ์ทุกประเภทในจังหวัดเชียงใหม่ที่นำมาจัดมาตรฐานสหกรณ์

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 เพื่อทราบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

6.2 เพื่อทราบปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

6.3 เพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

6.4 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

6.5 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปวางแผนพัฒนานโยบาย และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ให้ได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม สหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับสหกรณ์
4. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ กรมส่งเสริมสหกรณ์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency)

ในการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและ ผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้แตกต่างกัน ดังนี้

กรณีกา ศศิประภา (2552: 12) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่องค์กร ประสบผลสำเร็จ สามารถดำเนินการตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ โดยมีการประเมินจากปัจจัยนำเข้า หรือจำนวนของการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสามารถผลิตสินค้าและ บริการได้มากตรงตามกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

จตุพล พัฒนกิจเจริญกุล (2552: 32) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติงานหรือการทำกิจกรรมใดๆ ที่ได้มีการตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถปฏิบัติได้เป็นไป ตามที่วางแผน การใช้ทรัพยากรที่กำหนดไว้ ้นเวลา ได้คุณภาพ ได้ผลงานเท่ากับหรือเพิ่มขึ้นกว่า ปัจจัยนำเข้า

นายอภิชัย จตุพรวาที (2557: 9) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพ คือ การใช้ทรัพยากร เช่น บุคคลากร งบประมาณอย่างจำกัดในการให้บริการกับผู้รับบริการจนเกิดความพึงพอใจมากที่สุด

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558: 12) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ปัจจัยนำเข้า หมายถึง ความพยายาม ความพร้อม ความสามารถความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้ผลดี มีความรวดเร็ว มีคุณภาพได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560: 16) กล่าวว่าไว้ว่าประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำกิจกรรมใดๆ ที่บรรลุผลตามที่ต้องการและตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถประหยัดและลดการสูญเสียของทรัพยากรต่างๆ ในการดำเนินกิจกรรม ที่มุ่งผลิตผลลัพธ์ โดยมีสัดส่วนของต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุด เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างทันต่อสถานการณ์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างคุ้มค่าโดยอาศัยปัจจัยจากประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับ ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมถึงด้านการจัดการ จนได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้ตามเงื่อนไขของเป้าหมาย ถูกต้องรวดเร็ว และเป็นสิ่งที่พึงพอใจขององค์กร

จอห์น ดี.มิลเล็ท (John D.Millet, 1954) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก เช่น การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่องและการให้บริการอย่างก้าวหน้า เป็นต้น

จากความหมายข้างต้นพอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานหรือการกระทำกิจกรรมใดๆ ที่นำไปสู่ผลสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น บุคลากร เงินทุน อุปกรณ์ ฯลฯ อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลดี มีคุณภาพ และทันต่อสถานการณ์ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

1.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เฮอริ์ เบิร์ต เอ ไชมอน (New York: The Macmillan Company,1960: 180-181) ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพว่า หากพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ เท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าในกรณีถ้าเป็นการบริหารราชการ และองค์กรของภาครัฐต้องบอกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (satisfaction) เข้าไปด้วย สามารถเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

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

E คือ ประสิทธิภาพของงาน (efficiency)

O คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ (output)

I คือ ปัจจัยนำเข้า หรือ ทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (input)

S คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (satisfaction)

บีกเกอร์ และนูฮาเซอร์ (Becker & Neuhauser, 1975 อ้างถึงโดย โสภส ปัญจะวิสุทธิ์, 2541) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร กล่าวไว้ว่าประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากจะพิจารณาจากทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด ยังมีปัจจัยอื่นประกอบอีก สามารถสรุปได้ดังนี้

1) หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กร มีความซ้ำซ้อนหรือมีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วน ชัดเจน จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานยุ่งยากซับซ้อน

2) การกำหนดระเบียบที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็น ได้ จะทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

3) ผลการทำงานที่มองเห็น ได้ชัดเจน จะสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4) หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่า การกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็น ได้ชัดเจนมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ มากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

นอกจากนั้นยังเชื่อว่า การสามารถมองเห็นผลการทำงานขององค์กร ได้ชัดเจน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถทดลองและเลือกระเบียบปฏิบัติได้ระเบียบปฏิบัติและผลการปฏิบัติงานจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ฮิเมอร์ตัน (Harrington Emerson, 1913 อ้างอิงโดย เอกวินิต พรหมรักษา, 2555) ได้นำแนวคิดของ Emerson มาเสนอไว้ภายใต้หัวข้อทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงกลยุทธ์ขั้นสูง โดยการนำเอาวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์มาบริหารงาน คือ การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์นั้น จะต้องมีการค้นพบ และทดลองเป็นอย่างดีว่าวิธีการนั้นได้ผลจริง เมื่อประเมินผล สามารถบอกได้ว่าอะไรเกิดขึ้น เกิดขึ้นได้อย่างไร เมื่อไหร่จึงนำเอาข้อมูลเหล่านั้นมากำหนดเป็นหลักการบริหาร ใช้เพื่อปรับปรุงการจัดการกับประสิทธิภาพของคน โครงสร้างและเป้าหมายขององค์การ เพื่อผลตอบแทนที่สมเหตุสมผล โดยเน้นการจัดสรรทรัพยากรและจัดความสูญเปล่า โดยยอมรับการบริการจัดการแบบวิทยาศาสตร์และให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์การ (organization's structure and its goals) แสดงหลักประสิทธิภาพ 12 ประการ ซึ่งสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบ โดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสิ้นเปลืองในด้านต่างๆ ดังนี้

- 1) กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน (Clearly defined ideals) การทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
- 2) ใช้หลักเหตุผลทั่วไป พิจารณาจากความน่าจะเป็นไปได้ของงาน (Common sense) หมายถึง การใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
- 3) ให้คำแนะนำที่ดี ที่ถูกต้องสมบูรณ์ (Competent counsel) การเป็นผู้ให้คำปรึกษา คำแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
- 4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline) ต้องมีระเบียบวินัยและรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
- 5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (Fair deal) ต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมตรวจสอบได้
- 6) มีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ (Reliable information) ต้องได้รับข้อมูลที่เชื่อถือได้และมีความพร้อมในการทำงาน
- 7) มีการรายงานผลการดำเนินงานทุกระยะ (Dispatching) ต้องรายงานผลการดำเนินงานทุกระยะและแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน
- 8) มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา (Standard and Schedule) ต้องมีมาตรฐานในการทำงานเพื่องานที่ได้นั้นเสร็จตรงตามเวลา
- 9) ผลงานได้มาตรฐาน (Standardized condition) ต้องมีผลงานที่ได้มาตรฐาน
- 10) ดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้ (Standardized operation) มีวิธีการที่ใช้ดำเนินงานที่สามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
- 11) มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ (Standardized directing) การกำหนดมาตรฐานที่สามารถเป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
- 12) ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี (Efficiency reward) การให้รางวัลตอบแทนกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

Peterson and Plowman (1989, อ้างอิงโดย นาริรัตน์ จันทน์, 2558: 10-12) ได้ให้ความหมายไว้ใกล้เคียงกับแนวคิดของ Harrington Emerson ไว้ว่าการบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์นั้นจะต้องมีการค้นพบและทดลองเป็นอย่างดีว่าวิธีการนั้นได้ผลจริง เมื่อประเมินผลสามารถบอกได้ว่าอะไรเกิดขึ้นอย่างไรเมื่อไร จึงนำเอาข้อมูลเหล่านั้นมากำหนดเป็นหลักการบริหาร เพื่อปรับปรุงการจัดการกับประสิทธิภาพของคน โครงสร้างและเป้าหมายขององค์การ เพื่อผลตอบแทนที่สมเหตุสมผล จึงสามารถสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่า และมีความพึงพอใจผลการดำเนินงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ธานินทร์ สุทธิบุญชร (2543: 29) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1) ประสิทธิภาพในมิติค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร ซึ่งได้แก่ การมีวิธีการทำงาน ที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและให้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม

3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานและการบริการ เป็นที่น่าพอใจของผู้มารับบริการ

สมใจ ลักษณะ (2548: 8) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่สร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าสนใจ โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้นดัดแปลงวิธีทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ประสิทธิภาพการทำงานประกอบด้วย

1) การบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จ โดยพิจารณาผลผลิตขององค์กรว่าตรงตามเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด เช่น ต้องการผลิตสินค้าปริมาณตามเป้าหมายการขาย และการบริการ ให้ครบถ้วน ต้องการผลกำไรเพิ่มขึ้นร้อยละ 60 มากกว่าปีที่แล้ว

2) การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร โดยพิจารณาว่าองค์กรจะมีผลผลิตได้ตามเป้าหมายความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องหาทรัพยากรใด เช่น เงินงบประมาณ ได้ครบถ้วนเพียงพอเพียงใด เป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรในลักษณะที่มีเงินเพียงพอ สำหรับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานและเงินนั้นใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานถูกต้องเหมาะสมไม่เกิดการสูญเปล่า

3) กระบวนการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ตามบทบาทของแต่ละกลุ่มงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน การสิ้นเปลืองต่อของงาน การมีประสิทธิภาพของการทำงานที่ได้งานครบถ้วน ใช้นเวลาน้อย ต้นทุนน้อย มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยปฏิบัติงาน บุคคลทำงานเต็มศักยภาพ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้างต้นพอสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคคลจะมีประสิทธิภาพนั้น ต้องประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีองค์ประกอบในการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านให้ความหมายของแรงจูงใจไว้แตกต่างกัน ดังนี้ สุชาติ สุขบำรุงศิลป์ (2553: 17) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จโดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวัง ความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่งและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวัง หรือต้องการ

เฉลิม สุขเจริญ (2557: 23) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจ โดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่คนมีความ

ปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายในที่เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่ายท้อถอยในการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทนผู้ที่ทำงาน มีความตั้งใจ เต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

สุกัญญา จันทรมณี (2557: 11) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำหรือแสดงพฤติกรรม ด้วยความตั้งใจ เต็มใจและพึงพอใจในงานที่ทำ โดยได้รับการถูกกระตุ้น โดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจจากความคาดหวัง และความต้องการของแต่ละบุคคลซึ่งจะมีความแตกต่างกันออกไป เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและมีพลังผลักดันในการทำงาน ทำให้ องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

โลเวลล์ (Lovell, 1980: 109) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการ ให้บรรลุผลสำเร็จ

จากความหมายข้างต้นพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง บังคับหรือสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดการกระทำหรือแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือตามวัตถุประสงค์ กล่าวได้ว่าแรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของบุคคล ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้ได้สิ่งที่ตนเองต้องการ ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในและภายนอกตัวบุคคล แรงจูงใจ จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้บุคคลทำกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

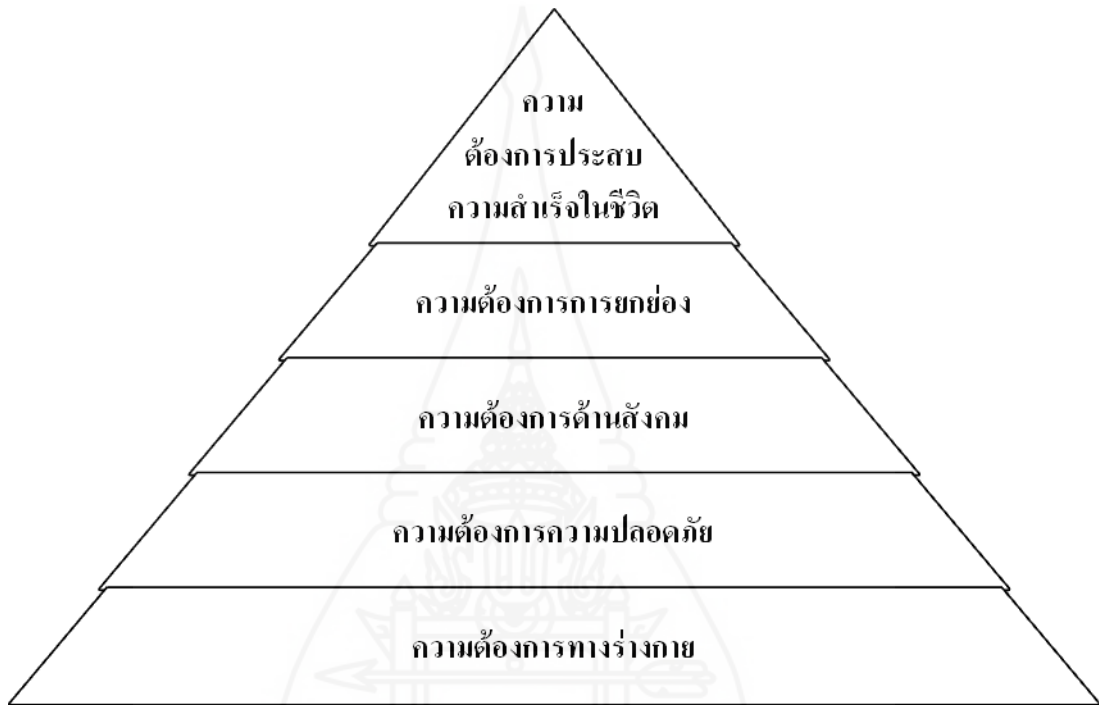
2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการของมาสโลว์ มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy & Needs) มีความเกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้ (Abraham H.Maslow. 1954: 80 - 106)

1) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง หากความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ไม่มีที่สิ้นสุด

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม

- 3) ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที
- 4) ทฤษฎีของมาสโลว์ได้แบ่งลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ไว้ 5 ชั้นจากต่ำไปสูง ประกอบด้วย



ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์

(1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิต คือ ความต้องการปัจจัยสี่ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่ อาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อน เป็นต้น

(2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ เป็นต้น

(3) ความต้องการด้านสังคม (Social needs) หรือความต้องการความรักและการยอมรับ (Love and belongingness needs) เป็นความต้องการได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการให้ได้การยอมรับ เป็นต้น

(4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) เป็นความพยายามที่จะให้มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคคลอื่น เช่น ความต้องการให้ได้การเคารพนับถือ ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ สถานะที่ดีในสังคมและมีชื่อเสียงในสังคม

(5) ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการใช้ความพยายาม ทักษะ และศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ในตนเองให้เกิดผลสำเร็จสูงสุดในชีวิตที่มนุษย์คาดหวัง และหากบรรลุความต้องการขั้นนั้นได้จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

2.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory)

ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย Herzberg ในปี ค.ศ.1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ.1960-1969 โดย Herzberg ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลกรในองค์กร โดยศึกษาถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีและพยายามเสริมสร้างผลงานให้ดีขึ้น ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

(1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆ ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เป็นต้น

(3) ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นมีความน่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

(4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่ถูกควบคุมมากเกินไป จนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

(5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรในองค์กรอยากทำงานมากขึ้น

2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่จะเกิดจากความไม่ชอบงานหรือการหย่อนประสิทธิภาพลง ได้แก่

(1) เงินเดือน (Pay) ค่าตอบแทน (Compensation) และสวัสดิการ (Welfares)

หมายถึง สิ่งตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของ เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ รวมถึงสิ่งตอบแทนอื่นที่พนักงาน ได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ วันหยุดพักผ่อน/พักร้อน สวัสดิการด้านสุขภาพ ประกันชีวิต บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

(2) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ

ความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน รวมไปถึงความมั่นคงขององค์กร ภาพพจน์ ชื่อเสียง ขนาดขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อการจ้างงานในระยะยาว ไม่ถูกเลิกจ้าง

(3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

(Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงาน ร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

(4) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม

มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

(5) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง

การจัดการและการบริหารงานขององค์กร รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เช่น การจัดโครงสร้างภายในองค์กร การจัดแบ่งหน้าที่การทำงาน การกำหนดขั้นตอนการทำงาน การแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบาย ให้ทราบอย่างทั่วถึง เป็นต้น

(6) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพ

ของงานหรือของสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

(7) ชีวิตส่วนตัว (Personal Lift) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่

เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

(8) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง

ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา หรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน มีความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงาน สามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และรับฟัง ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

(9) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การเลื่อนขั้น การได้รับตำแหน่ง

ที่สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน เกิดความก้าวหน้า ในสายอาชีพ

2.2.3 ทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer (*Existence Relatedness Growth*)

Alderfer ได้ปรับปรุงลำดับชั้นความต้องการของ Maslow เป็น 3 ระดับ (สมยศ นาวิการ, 2540: 307-310) ดังนี้

- 1) *ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (existence needs)* คือ ความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความต้องการรายได้ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงาน
- 2) *ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness needs)* คือ ความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน
- 3) *ความต้องการเจริญเติบโต (growth needs)* คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาตนเอง ความต้องการของบุคคลที่จะเจริญเติบโต และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาสและการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ

ทฤษฎี E.R.G ของ Alderfer มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow ที่ว่า ความต้องการที่ยังไม่ตอบสนองจะจูงใจบุคคล และโดยทั่วไปบุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับของความต้องการจากระดับต่ำไประดับสูง เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นจะมีความสำคัญน้อยลง แต่อย่างไรก็ตามภายใต้สถานการณ์บางอย่าง บุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำได้ เช่น บุคคลที่คับข้องใจภายใน การตอบสนองความต้องการการเจริญเติบโต อาจจะถูกใจให้ตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ที่ต่ำลงมา จึงทำให้ทฤษฎีนี้มีทั้ง ส่วนเหมือนและส่วนต่างกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (วุฒิพล สกกลเกียรติ, 2546: 193-194)

2.2.4 ทฤษฎีความต้องการของแมกคลีแลนด (McClelland's Need Theory)

เมื่อนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคม แต่ละบุคคลย่อมเกิดการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะประสบการณ์ทางสังคมและการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก มีส่วนอย่างมากในการหล่อหลอมให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่ผลักดันให้เกิดการกระทำและพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ แมกคลีแลนด (McClelland, 2016) ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท คือ

- 1) *ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement: n-Ach)* หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่เพื่อความสำเร็จ มีความสมบูรณ์แบบและได้มาตรฐานดีเยี่ยม จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (n-Ach) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบความท้าทาย มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน โดยเป้าหมายที่ตั้งไว้ต้องมีความเป็นไปได้สูงที่จะบรรลุผลและพยายามดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น โดยต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ซึ่งเป็นผลจากการทำงาน ไม่ว่าจะป็นคำติชม เพื่อเป็นการประเมินผลงานของตนเอง

มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง กล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว และปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

2) ความต้องการการมีอำนาจ (*Need for Power: n-Pow*) หมายถึง ความต้องการอำนาจเพื่อควบคุมสิ่งแวดล้อมหรือการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิธีเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3) ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี (*Need for Affiliation: n-Aff*) เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบการร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในตนเองและมีแนวโน้มที่จะยอมตามความปรารถนาหรือบรรทัดฐานของผู้อื่น รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ

แมกคลีแลนด์ เชื่อว่า แต่ละคนมีความต้องการทั้ง 3 ส่วนประกอบกัน โดยบางคนอาจจะมีความต้องการอันใดอันหนึ่งมากกว่าความต้องการอื่น และความต้องการที่มากดังกล่าวก่อให้เกิดการจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ อย่างเห็นได้ชัดเจน (นุชลี อุปกัย, 2558: 115)

จากความต้องการ 3 ประการ ของแมกคลีแลนด์ได้ให้ความสนใจเป็นพิเศษกับความต้องการความสำเร็จอันเกิดจากการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (*Achievement Motivation*) ซึ่งถือเป็นความต้องการที่ทำให้เกิดผลงานที่สร้างสรรค์และมีคุณค่ามากที่สุด (David C. McClelland, 1958: 12-13)

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจข้างต้นพอสรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน นโยบายและการบริหารองค์การล้วนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ผู้ศึกษาจึงได้เลือกทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มาประยุกต์ใช้กับการศึกษาครั้งนี้

3. แนวคิดเกี่ยวกับสหกรณ์

3.1 ความหมายของสหกรณ์

สหกรณ์ (Cooperatives) คือ องค์กรๆ หนึ่ง ที่เกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มกันด้วยความสมัครใจ เพื่อดำเนินงานทั้งในด้านความคิด ระบบบริหารจัดการผลผลิต และบุคคล โดยใช้หลักประชาธิปไตย เพื่อสนองความต้องการ (อันจำเป็น) ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

บทนิยามของคำ “สหกรณ์” (จากหนังสือราชบัณฑิตยสถาน ที่ รด 0004/800 ลงวันที่ 21 มีนาคม 2550) สหกรณ์เป็นองค์กรทางเศรษฐกิจและสังคมที่สมาชิกร่วมกันจัดตั้งขึ้น ด้วยการลงหุ้นร่วมกัน จัดการร่วมกันในการผลิต การจำหน่ายสินค้า หรือบริการตามความต้องการ หรือผลประโยชน์อย่างเดียวกันของบรรดาสมาชิก สมาชิกแต่ละคนมีสิทธิ์ออกเสียงได้หนึ่งเสียงในการบริหารสหกรณ์ โดยไม่ขึ้นกับจำนวนหุ้นที่ถืออยู่ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์โคนม (กฐ) คณะบุคคล ซึ่งร่วมกันดำเนินกิจการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม โดยช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้จดทะเบียนตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์

3.2 ประเภทของสหกรณ์ แบ่งออกเป็น 7 ประเภท

3.2.1 สหกรณ์การเกษตร เป็นสหกรณ์ที่จัดตั้งขึ้นในหมู่ ผู้มีอาชีพทางการเกษตร รวมกันจัดตั้งขึ้น และจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลต่อนายทะเบียนสหกรณ์ โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้สมาชิกดำเนินกิจการร่วมกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ไขความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพของสมาชิก และช่วยยกฐานะความเป็นอยู่ของสมาชิกให้ดีขึ้น สหกรณ์การเกษตรแห่งแรกได้จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2459 ชื่อว่า สหกรณ์วัดจันทร์ ไม่จำกัดสินใช้ ในจังหวัดพิษณุโลก เป็นสหกรณ์ การเกษตรชนิดไม่จำกัด มีขนาดเล็กในระดับหมู่บ้านตั้งขึ้นในหมู่เกษตรกรที่มีรายได้น้อย และมีหนี้สินมากมีสมาชิกแรกตั้ง จำนวน 16 คน ทุนดำเนินงาน จำนวน 3,080 บาท เป็นค่าธรรมเนียมแรกเข้า จำนวน 80 บาท และเป็นทุนจากการกู้แบงก์สยามกัมมาจล (ธนาคารไทยพาณิชย์ ในปัจจุบัน) จำนวน 3,000 บาท

3.2.2 สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นสถาบันการเงินแบบหนึ่งที่มีสมาชิกเป็นบุคคล ซึ่งมีอาชีพอย่างเดียวกันหรือที่อาศัยอยู่ในชุมชนเดียวกัน มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกรู้จักการออมทรัพย์ และให้กู้ยืมเมื่อเกิดความจำเป็นหรือเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์นอกวง และได้รับการจดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ สามารถกู้ยืมเงินได้เมื่อเกิดความจำเป็นตามหลักการช่วยตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3.2.3 **สหกรณ์ประมง** เป็นสหกรณ์ที่จัดตั้งขึ้นในหมู่ชาวประมง เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการประกอบอาชีพ ซึ่งชาวประมงแต่ละคนไม่สามารถแก้ไขให้ลุล่วงไปได้ตามลำพัง บุคคลเหล่านี้จึงรวมกันโดยยึดหลักการช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3.2.4 **สหกรณ์ร้านค้า** เป็นสหกรณ์ที่มีผู้บริโภครวมกันจัดตั้งขึ้นเพื่อจัดหาสินค้าเครื่องอุปโภคบริโภคมาจำหน่ายแก่สมาชิกและบุคคลทั่วไป โดยจดทะเบียนตามกฎหมายสหกรณ์ ในประเภท สหกรณ์ร้านค้า มีสภาพเป็นนิติบุคคลซึ่งสมาชิกผู้ถือหุ้นทุกคนเป็นเจ้าของสมาชิกลงทุนร่วมกันในสหกรณ์ด้วยความสมัครใจเพื่อแก้ไขความเดือดร้อนในการซื้อเครื่องอุปโภคบริโภคและเพื่อผดุงฐานะทางเศรษฐกิจของตนและหมู่คณะ

3.2.5 **สหกรณ์นิคม** เป็นสหกรณ์การเกษตรในรูปแบบหนึ่ง ที่มีการดำเนินการจัดสรรที่ดินทำกินให้ราษฎร การจัดสร้างปัจจัยพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกให้ผู้ที่อยู่อาศัยควบคู่ไปกับการดำเนินการจัดหาสินเชื่อ ปัจจัยการผลิตและสิ่งของที่จำเป็น การแปรรูปการเกษตร การส่งเสริมอาชีพ รวมทั้งกิจการให้บริการสาธารณูปโภคแก่สมาชิก

3.2.6 **สหกรณ์บริการ** เป็นสหกรณ์ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ โดยมีประชาชนไม่น้อยกว่า 10 คน ที่มีอาชีพอย่างเดียวกัน ได้รับความเดือดร้อนในเรื่องเดียวกันรวมตัวกัน โดยยึดหลักการประหยัด การช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ ปัญหาต่างๆ รวมทั้งการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงในอาชีพต่อไป

3.2.7 **สหกรณ์เครดิตยูเนียน** เป็นสหกรณ์อเนกประสงค์ ตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจของสมาชิกที่อยู่ในวงสัมพันธ์เดียวกัน เช่น อาศัยในชุมชนเดียวกัน ประกอบอาชีพเดียวกัน หรือในสถานที่เดียวกัน หรือมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อการรู้จักช่วยเหลือตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นให้สมาชิกประหยัดและออม เพื่อการรู้จักช่วยตนเองเป็นเบื้องต้นและเป็นพื้นฐานในการสร้างความมั่นคงแก่ตนเองและครอบครัว

สหกรณ์เครดิตยูเนียน เป็นอีกสหกรณ์ประเภทหนึ่งตามประกาศกฎกระทรวงกำหนดประเภทของสหกรณ์ที่จะรับจดทะเบียน พ.ศ. 2548 เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2548 เพื่อส่งเสริมให้เกิดการรวมคน เพื่อทำกิจกรรมเรื่องการออมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ในประเทศไทยได้เริ่มจัดตั้งกลุ่มขึ้นแห่งแรกเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2508 "กลุ่มเครดิตยูเนียนแห่งศูนย์กลางเทวา" และได้แพร่ขยายการจัดตั้งสหกรณ์และกลุ่มเครดิตยูเนียนทั่วประเทศขึ้นเป็นจำนวนมาก ภายใต้ปรัชญาและอุดมการณ์สหกรณ์เครดิตยูเนียน ที่มุ่งจะพัฒนาคนให้ช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามหลักการและวิธีการสหกรณ์ รวมทั้งเพื่อพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง

3.3 หลักการ อุดมการณ์ วิธีการสหกรณ์

3.3.1 คุณค่าของสหกรณ์ (Cooperative Values)

สหกรณ์อยู่บนพื้นฐานแห่งคุณค่าของการช่วยตนเอง ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความเป็นประชาธิปไตย ความเสมอภาค ความเที่ยงธรรม และความเป็นเอกภาพ สมาชิกสหกรณ์เชื่อมั่นในคุณค่าทางจริยธรรมแห่งความสุจริต ความเปิดเผย ความรับผิดชอบต่อสังคม และความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น โดยสืบทอดประเพณีปฏิบัติของผู้ริเริ่มการสหกรณ์

3.3.2 หลักการสหกรณ์ (Cooperative Principles)

หลักการสหกรณ์ คือ "แนวทางที่สหกรณ์ยึดถือปฏิบัติเพื่อให้คุณค่าของสหกรณ์เกิดผล เป็นรูปธรรม" ซึ่งประกอบด้วยหลักการที่สำคัญรวม 7 ประการ กล่าวคือ

หลักการที่ 1 การเป็นสมาชิกโดยสมัครใจและเปิดกว้าง (Voluntary and Open Membership) สหกรณ์เป็นองค์กรแห่งความสมัครใจ เปิดรับบุคคลทั่วไปที่สามารถใช้บริการสหกรณ์ได้และเต็มใจจะรับผิดชอบในฐานะสมาชิก เข้าเป็นสมาชิกโดยปราศจากการกีดกันทางเพศ ฐานะทางสังคม เชื้อชาติ การเมือง หรือศาสนา

หลักการที่ 2 การควบคุมโดยสมาชิกตามหลักประชาธิปไตย (Democratic Member Control) สหกรณ์เป็นองค์กรประชาธิปไตยที่มีการควบคุมโดยสมาชิก ซึ่งมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน ในการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจ บุรุษและสตรีที่ได้รับการเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่ให้เป็นผู้แทนสมาชิก ต้องรับผิดชอบต่อสมาชิก ในสหกรณ์ชั้นปฐมสมาชิกมีสิทธิในการออกเสียงเท่าเทียมกัน (สมาชิกหนึ่งคนหนึ่งเสียง) สำหรับสหกรณ์ในระดับอื่นๆ ก็ดำเนินการตามแนวทางประชาธิปไตยเช่นเดียวกัน

หลักการที่ 3 การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจของสมาชิก (Member Economic Participation) สมาชิกมีส่วนร่วมในการลงทุน (ถือหุ้น) ในสหกรณ์ของตนเองอย่างเสมอภาคกัน และมีส่วนในการควบคุมการใช้เงินทุนของสหกรณ์ตามแนวทางประชาธิปไตย ทุนของสหกรณ์อย่างน้อยๆ ส่วนหนึ่งต้องเป็นทรัพย์สินส่วนรวมของสหกรณ์ โดยปกติสมาชิกจะได้รับผลตอบแทน (ถ้ามี) ในอัตราที่จำกัดตามเงินลงทุน (หุ้น) ที่กำหนดเป็นเงื่อนไขของการเข้าเป็นสมาชิก สมาชิกสามารถจัดสรรเงินส่วนเกินของสหกรณ์เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งหรือทุกอย่างตามข้อบังคับดังนี้

1) เพื่อการพัฒนาสหกรณ์โดยอาจกันไว้เป็นทุนสำรองซึ่งอย่างน้อยๆ จะต้องมีส่วนหนึ่งที่นำมาแบ่งปันกันไม่ได้

2) เพื่อตอบแทนแก่สมาชิกตามสัดส่วนของปริมาณธุรกิจที่สมาชิกได้ทำกับสหกรณ์

3) เพื่อสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่มวลสมาชิกเห็นชอบ

หลักการที่ 4 การปกครองตนเองและความเป็นอิสระ (Autonomy and Independence) สหกรณ์เป็นองค์กรที่พึ่งพาตนเองและปกครองตนเอง โดยการควบคุมของมวลสมาชิก หากสหกรณ์จะต้องมีข้อตกลงผูกพันกับองค์กรอื่นใด ซึ่งรวมถึงหน่วยงานของรัฐบาลด้วย หรือจะต้องเพิ่มเงินลงทุน โดยอาศัยแหล่งเงินทุนจากภายนอกสหกรณ์ สหกรณ์จะต้องกระทำการดังกล่าวภายใต้เงื่อนไขที่มั่นใจได้ว่ามวลสมาชิกจะยังคงชำระไว้ซึ่งอำนาจในการควบคุมสหกรณ์ตามแนวทางประชาธิปไตย และสหกรณ์ยังคงดำรงความเป็นอิสระ

หลักการที่ 5 การศึกษา ฝึกอบรม และสารสนเทศ (Education, Training and Information) สหกรณ์พึงให้การศึกษและการฝึกอบรมแก่สมาชิก ผู้แทนสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้ง ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่สหกรณ์ เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้สามารถมีส่วนช่วยพัฒนาสหกรณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพึงให้ข่าวสารแก่สาธารณชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชนและบรรดาผู้นำทางความคิดในเรื่องคุณลักษณะและคุณประโยชน์ของสหกรณ์

หลักการที่ 6 การร่วมมือระหว่างสหกรณ์ (Cooperation among Cooperatives) สหกรณ์จะสามารถให้บริการแก่สมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ขบวนการสหกรณ์ได้ โดยร่วมมือกันในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ ระดับภูมิภาค และระดับนานาชาติ

หลักการที่ 7 การเอื้ออาทรต่อชุมชน (Concern for Community) สหกรณ์พึงดำเนินกิจการต่างๆ เพื่อการพัฒนาชุมชนให้มีความเจริญยั่งยืนตามนโยบาย ที่มวลสมาชิกเห็นชอบ

3.3.3 อุดมการณ์สหกรณ์ (Cooperative Ideology)

อุดมการณ์สหกรณ์ คือ ความเชื่อร่วมกันที่ว่า การช่วยตนเองและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตามหลักการสหกรณ์ซึ่งจะนำไปสู่การกินดี อยู่ดี มีความเป็นธรรม และสันติสุขในสังคม

3.3.4 วิธีการสหกรณ์ (Cooperative Practices)

วิธีการสหกรณ์ คือ การนำหลักการสหกรณ์มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินกิจกรรม ทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อประโยชน์ของมวลสมาชิกและชุมชน โดยไม่ละเลยหลักการธุรกิจที่ดี

3.4 มาตรฐานสหกรณ์

มาตรฐานสหกรณ์ เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์กำหนดเป็นแนวทางการนำแนะ ส่งเสริมสหกรณ์ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์จะใช้เกณฑ์มาตรฐานสหกรณ์ ซึ่งกำหนดโดยกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 7 ข้อ ในการประเมินผล

การดำเนินงานของสหกรณ์ในความรับผิดชอบ ว่ามีผลการดำเนินงานเป็นอย่างไรในแต่ละด้าน ผ่านหรือไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานข้อใด และเมื่อทราบแล้ว เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์จะได้ดำเนินการแนะนำส่งเสริมสหกรณ์ด้วยวิธีการที่เหมาะสมต่อไป

3.4.1 หลักเกณฑ์การจัดมาตรฐานสหกรณ์ 7 ข้อ

1) ผลการดำเนินงานในรอบสองปีบัญชีย้อนหลัง สหกรณ์มีผลการดำเนินงานไม่ขาดทุน เว้นแต่ปีใดมีอุบัติเหตุหรือภัยธรรมชาติ จนเกิดความเสียหายต่อสมาชิกและสหกรณ์โดยรวมให้ตัดปีนั้นออก

2) ผลการดำเนินงานในรอบสองปีบัญชีย้อนหลัง ไม่มีการกระทำอันถือได้ว่าทุจริตต่อสหกรณ์

3) ผลการดำเนินงานในรอบปีบัญชีสุดท้าย สหกรณ์จัดทำงบการเงินแล้วเสร็จและส่งให้ผู้สอบบัญชีตรวจสอบแล้วนำเสนอเพื่ออนุมัติในที่ประชุม ใหญ่ของสหกรณ์ ภายในหนึ่งร้อยห้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปีทางบัญชี

4) ผลการดำเนินงานในรอบปีบัญชีสุดท้าย สหกรณ์ต้องมีสมาชิกไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของสมาชิกทั้งหมดทำธุรกิจกับสหกรณ์

5) ต้องจัดจ้างเจ้าหน้าที่สหกรณ์ปฏิบัติงานประจำรับผิดชอบดำเนินการและธุรกิจของสหกรณ์ หากไม่มีการจัดจ้างต้องมีกรรมการดำเนินการหรือสมาชิกที่ได้รับมอบหมายไปปฏิบัติหน้าที่ประจำ

6) ผลการดำเนินงานในรอบสองปีบัญชีย้อนหลัง สหกรณ์ต้องมีการจัดสรรกำไรสุทธิ และจ่ายเงินทุนสวัสดิการสมาชิก หรือทุนสาธารณประโยชน์อย่างน้อยหนึ่งครั้ง

7) ผลการดำเนินงานในรอบปีบัญชีสุดท้าย สหกรณ์ต้องไม่กระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ หรือคำสั่งของนายทะเบียนสหกรณ์

3.4.2 ข้อยกเว้นที่ไม่นำมาจัดมาตรฐาน

1) สหกรณ์ที่จัดตั้งใหม่ไม่ถึง 2 ปี

2) สหกรณ์ที่หยุดดำเนินธุรกิจหรือไม่ดำเนินธุรกิจ

3) สหกรณ์อยู่ระหว่างชำระบัญชี หรือสหกรณ์ที่หยุดดำเนินกิจการ

4. ข้อมูลเกี่ยวกับกรรณการสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ กรมส่งเสริมสหกรณ์

4.1 กรมส่งเสริมสหกรณ์

กรมส่งเสริมสหกรณ์ ตั้งอยู่เลขที่ 12 ถ.กรุงเกษม แขวงวัดสามพระยา เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร มีหน่วยงานภายใต้สังกัดทั่วประเทศ ประกอบด้วยหน่วยงานส่วนกลางกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 19 หน่วยงาน นิคมสหกรณ์ จำนวน 49 แห่ง ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ จำนวน 21 แห่ง และสำนักงานสหกรณ์จังหวัด จำนวน 77 แห่ง (ข้อมูลจากเว็บไซต์กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2561) มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับ อุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป ส่งเสริมสนับสนุน คุ้มครอง และพัฒนาระบบสหกรณ์ให้มีความเข้มแข็ง โดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ เพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการ การดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิภาพ และมีการเชื่อมโยงธุรกิจสหกรณ์สู่ระดับสากล เพื่อให้สมาชิกสหกรณ์มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

4.2 ประวัติสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตั้งอยู่เลขที่ 66 ถนนวังสิงห์คำ ซอย 1 ตำบลช้างม่อย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ สหกรณ์ได้ถือกำเนิดขึ้นในจังหวัดเชียงใหม่เมื่อประมาณปี พ.ศ. 2475 รวมระยะเวลาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งจนถึงปัจจุบัน เป็นเวลา 86 ปี โดยหลวงสหกรณ์สันทัด เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ กรมสหกรณ์ กระทรวงพาณิชย์การ ได้ทำการสำรวจและจัดตั้งสหกรณ์หาทุนชนิดไม่จำกัดสินใช้ในท้องที่ อำเภอสันทราย และอำเภอสารภี เป็นครั้งแรก ต่อมาได้ขยายการจัดตั้งเพิ่มขึ้นในท้องที่ อำเภอดอยสะเก็ด อำเภอสันกำแพง อำเภอสันป่าตอง อำเภอแมริม และอำเภอแม่แตง ตามลำดับ ปัจจุบันมีสหกรณ์กระจายอยู่ในอำเภอต่างๆ จำนวน 25 อำเภอ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสหกรณ์จังหวัดคนแรกคือ เจ้าพงษ์อินทร์ ณ เชียงใหม่ และสหกรณ์จังหวัดคนปัจจุบัน คือ นายนรุทธิ์ อุทธา รวมผู้ดำรงตำแหน่งสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งสิ้น 24 คน ปัจจุบันมีสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร จำนวน 475 แห่ง แยกตามประเภท ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ประเภทสหกรณ์

ประเภทสหกรณ์	จำนวนสหกรณ์
1. สหกรณ์การเกษตร	169
2. สหกรณ์ประมง	1
3. สหกรณ์นิคม	7
4. สหกรณ์ออมทรัพย์	29
5. สหกรณ์ร้านค้า	6
6. สหกรณ์บริการ	28
7. สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน	43
รวม	283
1. กลุ่มเกษตรกรทำนา	76
2. กลุ่มเกษตรกรทำสวน	74
3. กลุ่มเกษตรกรเลี้ยงสัตว์	7
4. กลุ่มเกษตรกรทำไร่	32
5. กลุ่มเกษตรกรอื่นๆ	3
รวม	192

4.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย อำนาจหน้าที่ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

4.3.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ เป็นผู้นำที่มุ่งมั่นในการส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเอง และเป็นที่พึ่งแก่มวลชนสมาชิกได้อย่างยั่งยืน

4.3.2 พันธกิจ

พันธกิจที่ 1 ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครอง ระบบสหกรณ์ให้เข้มแข็ง
พันธกิจที่ 2 ส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์

พันธกิจที่ 3 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เกี่ยวกับการบริหาร การจัดการองค์กร ธุรกิจ การตลาด และการเชื่อมโยงเครือข่าย ระหว่างสหกรณ์และ/หรือกลุ่มเกษตรกรกับภาคเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ

พันธกิจที่ 4 ส่งเสริม สนับสนุน เพิ่มขีดความสามารถในการบริหาร การจัดการองค์กร และดำเนินธุรกิจให้กับสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

พันธกิจที่ 5 เสนอแนะนโยบาย และแผนการสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร

พันธกิจที่ 6 ส่งเสริมและพัฒนาสินค้าสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรให้ได้คุณภาพ และมาตรฐาน

พันธกิจที่ 7 ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยเรื่องการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพ

4.3.3 เป้าหมาย

1) เพื่อให้สมาชิกสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกรและประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับ อุดมการณ์สหกรณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์

2) เพื่อให้สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเป็นองค์กรที่ส่งเสริมผลประโยชน์ ทางเศรษฐกิจ และสังคม ของสมาชิกโดยช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามหลักการสหกรณ์

3) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

4) สร้างองค์ความรู้และความเข้าใจกับบุคลากรของสหกรณ์และประชาชน ทั่วไปให้เกิดศรัทธาในอุดมการณ์ หลักการ วิธีการสหกรณ์ อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

5) เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นสหกรณ์ การมีส่วนร่วม และสนับสนุน การสร้างเครือข่ายพันธมิตรทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ให้เข้มแข็งในระบบสหกรณ์

6) เพื่อให้สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรมีการบริหารจัดการที่ดีตามหลัก ธรรมาภิบาล

7) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน

8) เพื่อให้สมาชิกสหกรณ์มีสิทธิในที่ดินเป็นของตนเอง

4.3.4 อำนาจหน้าที่

1) อำนาจหน้าที่สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีอำนาจหน้าที่ตาม กฎหมายแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2545 ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วย การจัดที่ดินเพื่อการครองชีพ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) ส่งเสริมและพัฒนางานสหกรณ์ทุกประเภทและกลุ่มเกษตรกร

(3) ส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการ และวิธี การสหกรณ์ ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชน ทั่วไป

(4) ส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

(5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2) อำนาจหน้าที่กลุ่มงาน

(1) กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

ก. ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการจัดตั้งสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรีสหกรณ์และเยาวชนสหกรณ์

ข. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อการส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรีสหกรณ์และเยาวชนสหกรณ์

ค. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

ง. ศึกษา วิเคราะห์ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และโครงการอื่นๆ และให้คำปรึกษาแนะนำ ในการแก้ไขปัญหาด้านการจัดตั้ง และส่งเสริมสหกรณ์ ให้แก่หน่วยส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์

จ. ติดตามการดำเนินการของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

(2) กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ มีอำนาจหน้าที่ และ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

ก. ศึกษา วิเคราะห์ ให้คำแนะนำ เกี่ยวกับการพัฒนาธุรกิจ และส่งเสริมการตลาดแก่สหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร

ข. ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม และพัฒนาสินค้า การบรรจุภัณฑ์

ค. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้านการตลาด และการเชื่อมโยงธุรกิจ ตลาดสหกรณ์

ง. ให้คำปรึกษา แนะนำ ในการแก้ไขปัญหาด้านการพัฒนาธุรกิจ สหกรณ์แก่หน่วยส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์

จ. ประสานงานให้ความช่วยเหลือการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต

ฉ. ติดตาม และดำเนินการประเมินผล รายงานผล

(3) กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการสหกรณ์ มีอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

ก. ศึกษา วิเคราะห์ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับโครงสร้างการจัดระบบงาน การบริหารงานบุคคล และการควบคุมภายใน เพื่อพัฒนาให้สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเข้มแข็ง

ข. ศึกษา วิเคราะห์ และการเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นไปได้
ของโครงการ การจัดหาการลงทุน และการบริหารเงินทุนของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

ค. ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการสนับสนุนเงินทุนและสินเชื่อ
แก่สหกรณ์ รวมทั้งการติดตาม และประเมินผล

ง. ให้คำปรึกษา แนะนำ ในการแก้ไขปัญหา

จ. ติดตามและดำเนินการประเมินผล

(4) *กลุ่มตรวจการสหกรณ์* มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

ก. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาระบบการตรวจการสหกรณ์
ให้สอดคล้องกับกฎหมายสหกรณ์

ข. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อจัดทำและปรับปรุง ระเบียบ คำสั่ง
คำแนะนำนายทะเบียนสหกรณ์ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตรวจการสหกรณ์ เพื่อให้เป็นไปตาม
นโยบายของนายทะเบียนสหกรณ์

ค. ส่งเสริม กำกับดูแล การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งอยู่
ในระบบการตรวจการสหกรณ์ให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน

ง. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อวางแนวทางการแก้ไขข้อบกพร่อง
ของสหกรณ์

จ. พัฒนาและปรับปรุงระบบรายงานการแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อ
นำเสนอนายทะเบียนสหกรณ์ วิจัยสั่งการแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฉ. ส่งเสริมสนับสนุนการเข้าช่วยเหลือดำเนินกิจการของสหกรณ์
ของผู้ตรวจการสหกรณ์ให้ปฏิบัติตามระเบียบและคำสั่งนายทะเบียนสหกรณ์

ช. ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนนายทะเบียนสหกรณ์

ซ. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประเด็นปัญหาข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้นจากการ
ดำเนินงานของสหกรณ์ต่อนายทะเบียนสหกรณ์ เพื่อวางแนวทางในการป้องกันและแก้ไข

ฌ. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

(5) *ฝ่ายบริหารทั่วไป* มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

ก. จัดทำ และรวบรวมแผนงาน คำขอตั้งงบประมาณ

ข. ติดตาม เร่งรัด และประเมินผลการปฏิบัติงาน

ค. งานด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ งานด้านบริหารบุคคล งาน
ติดต่อประสานงาน รวมทั้งงานสารบรรณ และงานธุรการทั่วไป

ง. ดำเนินงานด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

(6) นิคมสหกรณ์ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

ก. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดที่ดินให้แก่ราษฎรในเขตนิคมสหกรณ์ ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพ

ข. วางแผนและประสานงานด้านการส่งเสริม และพัฒนาสหกรณ์

ค. ดำเนินการแก้ไขปัญหา ข้อพิพาท และให้คำปรึกษา แนะนำ คอบข้อหรือเกี่ยวกับการถือครองกรรมสิทธิ์ในที่ดิน

ง. ดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาสหกรณ์นิคม

จ. ดำเนินการบำรุงรักษาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน ในเขตจัดนิคมสหกรณ์

(7) หน่วยส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

เกี่ยวกับ

ก. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข. ส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป

ค. ส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานของสหกรณ์ ระบบการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร

ง. ส่งเสริมและพัฒนา กลุ่มเกษตรกร ให้เป็นสหกรณ์

จ. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และตามที่ได้รับมอบหมาย

จากข้อมูลด้านอำนาจหน้าที่จะเห็นได้ว่า หน่วยส่งเสริมและพัฒนา สหกรณ์ จะมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ทำหน้าที่ประสานงานกับกลุ่มงานต่างๆ ดังนี้

1) ประสานกับกลุ่มงานจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ ในภารกิจงาน เกี่ยวกับการดำเนินการจัดตั้งสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้กับกลุ่มบุคคลผู้ขอจัดตั้ง เพื่อให้ กลุ่มจัดตั้งฯ นำเสนอขอจดทะเบียนสหกรณ์ต่อนายทะเบียนสหกรณ์ รวมถึงการส่งเสริม แนะนำ เป็นที่ปรึกษา และประสานงานเพื่อการจัดองค์กร การจัดกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง สหกรณ์ภายใต้กรอบของกฎหมายและข้อบังคับของ

2) ประสานกับกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาธุรกิจ การส่งเสริมการตลาด การส่งเสริมและพัฒนาสินค้า บรรจุภัณฑ์ ของสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร รวมถึงการเชื่อมโยงธุรกิจการตลาดของสหกรณ์กับสหกรณ์ สหกรณ์กับ ภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3) ประสานกับกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการสหกรณ์ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล การควบคุมภายใน โครงสร้างและการจัดระบบงาน การจัดการ การลงทุน และการบริหารเงินทุนของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร เพื่อนำไปปฏิบัติ หรือเป็น แนวทางในการปฏิบัติงานให้การส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือการบริหารจัดการองค์กรและการเงินของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

4) ประสานกับกลุ่มตรวจการสหกรณ์ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบ การตรวจการสหกรณ์ให้สอดคล้องกับกฎหมายสหกรณ์ การวางแผนงานในการแก้ไขข้อบกพร่อง ของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ตลอดจนการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนต่อนายทะเบียน สหกรณ์

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัตนชนก จันยัง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวง ผลกำไร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานในองค์กรพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) จำนวน 105 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวม ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 25 – 35 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 6 – 10 ปี แรงจูงในการทำงานมีความสำคัญระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจมีความสำคัญมากกว่า ปัจจัยก้ำจุน และประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุและ ลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน และมีผลต่อปัจจัยก้ำจุนด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่วนระดับการศึกษาและลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และมีผลต่อปัจจัยก้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนยังมี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงาน

ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 2) ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานที่ส่วนกลาง จำนวน 270 คน ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.90 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.90 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 55.20 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.80 อยู่มีตำแหน่งพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 29.30 ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.60 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00 พบว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับ ดีมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีที่ สุด ระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน และความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นายอภิชัย จตุพรวาที (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ 3) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ การศึกษาครั้งนี้ ประชากร (Population) ได้แก่ อาสาสมัครคุมประพฤติในเขตจังหวัดนครสวรรค์ ทั้งหมด จำนวน 122 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percenty) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมุติฐาน เพื่อหาความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยส่วนบุคคลของอาสาสมัครคุมประพฤติ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ ปัจจัยที่เกี่ยวกับการ

ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม และ สัมมนา ด้านการมอบหมายงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร คุมประพตติ ด้านการเขียนรายงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยอิทธิพล และปัจจัย แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บุคลากร จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรม SPSS for windows ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก การทดสอบ สมมติฐานพบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ โครงสร้าง และความสามารถมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับน้อย และมีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จ ในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง และมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง และมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อ การปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี

นายณัฐวรท พ่องสุวรรณ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการส่วนกลางของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลาง ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลาง ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานราชการส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทั้งหมด จำนวน 110 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ เป็นข้อมูล สถิติในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการ

วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุ 31 - 35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ 2 - 5 ปี มีตำแหน่งพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและพนักงานประจำสำนักงาน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 - 25,000 บาท และได้รับการฝึกอบรมแล้ว ปัจจัยทางการปฏิบัติงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของพนักงานราชการส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก พบว่า ปัจจัยทางการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานราชการ ส่วนกลางกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เป็น 0.981 คิดเป็นร้อยละ 70.8 มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการ พยากรณ์ เท่ากับ +.29



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ในครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้วิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ สังกัดนิคมสหกรณ์ และกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 1 – 9 สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 73 คน (ข้อมูลตามกรอบอัตราค่าจ้าง สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2561) ซึ่งการศึกษานี้จะศึกษาจากประชากรทั้งหมด

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ที่	หน่วยงาน	จำนวนประชากร (คน)	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ
1	นิคมสหกรณ์พร้าว	2	-
2	นิคมสหกรณ์แม่แตง	5	-
3	นิคมสหกรณ์แม่แจ่ม	2	1
4	กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 1	6	1
5	กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 2	4	3

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ที่	หน่วยงาน	จำนวนประชากร (คน)	
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ
6	กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 3	3	3
7	กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 4	3	3
8	กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 5	6	2
9	กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 6	4	3
10	กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 7	5	3
11	กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 8	5	2
12	กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 9	4	3
รวม		49	24
รวมทั้งหมด		73	

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารุ่นนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วยคำถามปลายปิด (Closed-Ended Question) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบจากคำตอบที่กำหนดไว้ และข้อคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องตอบด้วยตนเองในข้อคำถามที่ผู้ศึกษาได้จัดทำขึ้น แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

2.1 ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระดับรายได้ ลักษณะคำถามเป็นแบบรายการ (Check List) จำนวน 7 ข้อ

2.2 ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ตามทฤษฎีของ Herzberg แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

2.2.1 **ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)** จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ที่ทำการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน

2.2.2 **ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)** จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ

2.3 **ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989) จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงาน

ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นคำถามลักษณะคำถามปลายปิด (Closed Ended Question) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) แบบเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความึกเห็น 5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับความึกเห็น 4	หมายถึง	มาก
ระดับความึกเห็น 3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับความึกเห็น 2	หมายถึง	น้อย
ระดับความึกเห็น 1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การแปลความหมายผลการศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ของระดับแรงจูงใจเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีช่วงคะแนนต่างกัน 0.80 มีที่มาจาก (คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด) จำนวนระดับของ คะแนน = $(5-1)/5 = 0.80$ (อ้างถึง ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552: 75) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ด้วยวิธีการอันตรภาคชั้น ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 ถึง 5.00	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 ถึง 4.20	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 ถึง 3.40	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 ถึง 2.60	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 ถึง 1.80	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

2.4 ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) ให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ลักษณะคำถามเป็นแบบเติมข้อความ

2.4.1 การทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) เป็นการบอกระดับของความสัมพันธ์ โดยจะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากมีค่าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle D. E. 1998: 118)

ค่า p	ระดับของความสัมพันธ์
.91 - 1.00	มีระดับของความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
.71 - .90	มีระดับของความสัมพันธ์ในระดับสูง
.51 - .70	มีระดับของความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
.31 - .50	มีระดับของความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
.00 - .30	มีระดับของความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

เครื่องหมาย +, - หน้าตัวเลขจะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ ดังนี้

p มีเครื่องหมาย + หมายถึง มีความสัมพันธ์กันและไปในทิศทางเดียวกัน (เมื่อตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

p มีเครื่องหมาย - หมายถึง มีความสัมพันธ์กันแต่ไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน (เมื่อตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกหนึ่งตัวแปรจะมีค่าต่ำ)

ยกเว้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางอย่างที่มีลักษณะ $0 \leq p \leq 1$ ซึ่งจะบอกได้เพียงขนาดหรือระดับของความสัมพันธ์เท่านั้น ไม่สามารถบอกทิศทางของความสัมพันธ์ได้

2.4.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการศึกษาไปตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นตามเนื้อหา โดยได้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง และพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา ความครอบคลุมของข้อคำถามและความสอดคล้องแล้วจึงทดสอบหาความเชื่อมั่นของข้อคำถามโดยวิธีการของ Cronbach วิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผลการวิเคราะห์ทำให้ได้ค่าความเชื่อมั่น

ของเครื่องมือ เท่ากับ 0.970 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล (แบบสอบถาม) โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 สร้างเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 จัดส่งแบบสอบถามไปยังเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สังกัดนิคมสหกรณ์ และกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 1 – 9 และขอความร่วมมือในการตอบกลับภายใน 15 วัน

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดและดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นนำแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคทางสถิติที่เป็นสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานในขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีขั้นตอนดังนี้

4.1.1 *ตรวจสอบข้อมูล (Editing)* คือ การตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามที่มีการตอบไม่สมบูรณ์ออก

4.1.2 *การใส่รหัส (Coding)* คือ การนำแบบสอบถามที่ถูกต้องมาใส่รหัส

4.1.3 *การประมวลผลข้อมูล* คือ การนำข้อมูลที่ใส่รหัสแล้วมาบันทึก โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 *ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม* วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

4.2.2 *ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์* วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD.)

4.2.3 ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD.)

4.2.4 ส่วนที่ 4 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์ จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล วิเคราะห์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD.)

4.2.5 ส่วนที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์โดยใช้ สหสัมพันธ์ (Correlation)

4.2.6 ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ 3) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	34	46.60
หญิง	39	53.40
รวม	73	100.00
2. อายุ		
20 – 30 ปี	6	8.20
31 – 40 ปี	24	32.90
41 – 50 ปี	26	35.60
51 – 60 ปี	17	23.30
รวม	73	100.00
3. สถานภาพ		
โสด	28	38.36
สมรส	41	56.16
หม้าย/หย่าร้าง	4	5.48
รวม	73	100.00
4. ระดับการศึกษา		
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส.	5	6.85
ปริญญาตรี	46	63.01
ปริญญาโท	19	26.03
สูงกว่าปริญญาโท	3	4.11
รวม	73	100.00
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	6	8.20
4 – 6 ปี	14	19.20
7 – 10 ปี	14	19.20
11 – 15 ปี	9	12.30
16 – 20 ปี	10	13.70
21 ปีขึ้นไป	20	27.40
รวม	73	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
6. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน		
นักวิชาการสหกรณ์	13	17.80
นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ	16	21.90
นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ	20	27.40
นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ	1	1.40
เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์	11	15.10
เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ปฏิบัติงาน	1	1.40
เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน	9	12.30
เจ้าพนักงานอาวุโส	2	2.70
รวม	73	100.00
7. ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4	5.48
15,001 – 1,8000 บาท	10	13.70
18,001 – 20,000 บาท	12	16.43
20,001 – 25,000 บาท	14	19.18
25,001 – 30,000 บาท	14	19.18
30,001 – 35,000 บาท	4	5.48
35,001 – 40,000 บาท	8	10.96
มากกว่า 40,000 บาท	7	9.59
รวม	73	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ข้าราชการ และพนักงานราชการ จำนวน 73 คน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังนี้

1) เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 และเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60

2) อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 และอันดับสุดท้าย อายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20

3) สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 38.36 และ สถานภาพ ม่ายหรือหย่าร้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.48

4) ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 63.01 รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 26.03 และอันดับสุดท้าย สูงกว่าปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.11

5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมสหกรณ์ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 รองลงมา ระยะเวลาปฏิบัติงาน 4 - 6 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 ซึ่งเท่ากับ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 7 - 10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 และอันดับสุดท้าย ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20

6) ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 รองลงมาเป็นข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 และอันดับสุดท้าย ตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 ซึ่งเท่ากับตำแหน่ง และข้าราชการ ตำแหน่งเจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ปฏิบัติงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40

7) ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 19.18 รายได้ 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 19.18 และอันดับสุดท้าย รายได้ 30,001 - 35,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.48 ซึ่งเท่ากับ รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.48

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม	μ	σ	แปลผล
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.97	0.54	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	3.91	0.52	มาก
3. ด้านเวลา	3.94	0.50	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.04	0.53	มาก
รวม	3.97	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.52$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.53$) รองลงมาได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.54$) และอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านปริมาณงาน ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.52$)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	μ	σ	แปลผล
1. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานการเข้าแนะนำ ส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร (Action Plan) และจัดเตรียมข้อมูลหรือประเด็นสำคัญในการส่งเสริมก่อนลงพื้นที่ปฏิบัติงาน	4.15	0.64	มาก
2. สามารถแนะนำ ส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามที่กรมส่งเสริมสหกรณ์กำหนด	3.99	0.54	มาก
3. สามารถแนะนำ ส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรให้มีปริมาณธุรกิจเพิ่มขึ้นจากปีก่อน	3.78	0.65	มาก
รวม	3.97	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.61$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานการเข้าแนะนำ ส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร (Action Plan) และ จัดเตรียมข้อมูลหรือประเด็นสำคัญในการส่งเสริมก่อนลงพื้นที่ปฏิบัติงาน ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.64$) รองลงมาได้แก่ สามารถแนะนำ ส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์กำหนด ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.54$) และอันดับสุดท้ายได้แก่ สามารถแนะนำ ส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรให้มีปริมาณธุรกิจเพิ่มขึ้นจากปีก่อน ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.65$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	μ	σ	แปลผล
1. ปริมาณสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรที่ได้รับมอบหมายเหมาะสม	3.88	0.64	มาก
2. สามารถปฏิบัติงานส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรได้ตามแผนปฏิบัติงานปกติ และงานตามนโยบายรัฐบาล กระทรวง กรม	3.93	0.59	มาก
3. มีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.93	0.51	มาก
รวม	3.91	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.58$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สามารถปฏิบัติงานส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรได้ตามแผนปฏิบัติงานปกติ และงานตามนโยบายรัฐบาล กระทรวง กรม ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.59$) และมีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.51$) ด้านค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน และอันดับสุดท้ายได้แก่ ปริมาณสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรที่ได้รับมอบหมายเหมาะสม ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.64$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ด้านเวลา

ด้านเวลา	μ	σ	แปลผล
1. มีการจัดลำดับความสำคัญของงานและบริหารจัดการเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จและรายงานผลการปฏิบัติงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด	3.95	0.58	มาก
2. ในการส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรมีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อประหยัดเวลา	3.82	0.65	มาก
3. สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรสามารถประชุมใหญ่ได้ภายใน 150 วัน นับแต่วันสิ้นปีทางบัญชีของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร	4.05	0.58	มาก
รวม	3.94	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ด้านเวลาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.60$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรสามารถประชุมใหญ่ได้ภายใน 150 วัน นับแต่วันสิ้นปีทางบัญชีของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.58$) รองลงมาได้แก่ มีการจัดลำดับความสำคัญของงานและบริหารจัดการเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จและรายงานผลการปฏิบัติงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.58$) และอันดับสุดท้ายได้แก่ ในการส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรมีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อประหยัดเวลา ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.65$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	μ	σ	แปลผล
1. มีการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณตามงบรายจ่ายประจำปี และเบิกจ่ายให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ กำหนด	4.03	0.65	มาก
2. ช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ลดการใช้กระดาษ ลดการใช้ไฟฟ้า เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กรได้	4.00	0.58	มาก
3. มีการวางแผนการเดินทางในการเข้าแนะนำ ส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กร	4.08	0.60	มาก
รวม	4.04	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.61$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีการวางแผนการเดินทางในการเข้าแนะนำ ส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กร ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.61$) รองลงมาได้แก่ มีการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณตามงบรายจ่ายประจำปี และเบิกจ่ายให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ กำหนด ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.65$) และอันดับสุดท้ายได้แก่ ช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ลดการใช้กระดาษ ลดการใช้ไฟฟ้า เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กรได้ ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.58$)

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ภาพรวม

ปัจจัยจูงใจ	μ	σ	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.15	0.50	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.95	0.69	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.07	0.58	มาก
4. ด้านลักษณะของงาน	3.97	0.65	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.68	0.83	มาก
รวม	3.97	0.65	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	3.74	0.71	มาก
2. ด้านความมั่นคงในงาน	3.93	0.78	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.90	0.67	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.14	0.64	มาก
5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.75	0.76	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ	3.81	0.66	มาก
รวม	3.88	0.70	มาก
ภาพรวม	3.97	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97, \sigma = 0.68$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97, \sigma = 0.65$) ปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\mu = 3.88, \sigma = 0.70$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

ด้านความสำเร็จในงาน	μ	σ	แปลผล
1. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนด	4.16	0.50	มาก
2. สามารถกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.14	0.45	มาก
3. มีความรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ประสบความสำเร็จ	4.15	0.54	มาก
รวม	4.15	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.50$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนด ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.50$) รองลงมาได้แก่ มีความรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ประสบความสำเร็จ ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.54$) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ สามารถกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.45$)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	μ	σ	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ	3.95	0.71	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	3.92	0.68	มาก
3. รู้สึกภูมิใจที่ผลงานได้รับการพูดถึงหรือได้รับคำชมเชย	4.00	0.69	มาก
รวม	3.95	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.69$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รู้สึกภูมิใจที่ผลงานได้รับการพูดถึงหรือได้รับคำชมเชย ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.69$) รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.71$) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.68$)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

ด้านความรับผิดชอบ	μ	σ	แปลผล
1. สามารถบริหารจัดการงานให้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ได้มอบหมาย	4.04	0.61	มาก
2. มีการพัฒนาตนเองในด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.04	0.59	มาก
3. มีความพยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ	4.12	0.55	มาก
รวม	4.07	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07, \sigma = 0.58$) จำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีความพยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ($\mu = 4.12, \sigma = 0.55$) รองลงมาได้แก่ สามารถบริหารจัดการงานให้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ได้มอบหมาย ($\mu = 4.04, \sigma = 0.61$) และมีการพัฒนาตนเองในด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.04, \sigma = 0.59$) มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะของงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

ด้านลักษณะของงาน	μ	σ	แปลผล
1. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ	3.89	0.70	มาก
2. มีความเข้าใจเรื่องงานและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน	4.07	0.63	มาก
3. องค์กรมีการกำหนดหน้าที่งานอย่างชัดเจน	3.96	0.63	มาก
รวม	3.97	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97, \sigma = 0.65$) จำแนกเป็นรายชื่อแล้วพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความเข้าใจเรื่องงานและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน ($\mu = 4.07, \sigma = 0.63$) รองลงมาได้แก่ องค์กรมีการกำหนดหน้าที่งานอย่างชัดเจน ($\mu = 3.96, \sigma = 0.63$) และอันดับสุดท้ายได้แก่ ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.89, \sigma = 0.70$)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	μ	σ	แปลผล
1. ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	3.70	0.74	มาก
2. ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน เป็นต้น	3.68	0.81	มาก
3. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในอนาคตได้	3.66	0.93	มาก
รวม	3.68	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68, \sigma = 0.83$) จำแนกเป็นรายชื่อแล้วพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ($\mu = 3.70, \sigma = 0.74$) รองลงมาได้แก่ ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน ($\mu = 3.68, \sigma = 0.81$) และอันดับสุดท้ายได้แก่ ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถสร้างผลงาน เพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในอนาคตได้ ($\mu = 3.66, \sigma = 0.93$)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	μ	σ	แปลผล
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.75	0.64	มาก
2. สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.75	0.78	มาก
3. ได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	3.71	0.72	มาก
รวม	3.74	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74, \sigma = 0.71$) จำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ($\mu = 3.75, \sigma = 0.64$) รองลงมาได้แก่ สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม ($\mu = 3.75, \sigma = 0.78$) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ การได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ($\mu = 3.71, \sigma = 0.72$)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

ด้านความมั่นคงในงาน	μ	σ	แปลผล
1. รู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กร	4.15	0.64	มาก
2. มีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ	3.68	0.93	มาก
3. คิดว่าองค์กรมีความมั่นคง มีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดี	3.95	0.78	มาก
รวม	3.93	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93, \sigma = 0.78$) จำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กร ($\mu = 4.15, \sigma = 0.64$) รองลงมาได้แก่ คิดว่าองค์กรมีความมั่นคง มีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดี ($\mu = 3.95, \sigma = 0.78$) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ ($\mu = 3.68, \sigma = 0.93$)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจำจุน ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	μ	σ	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและส่งเสริมท่านในการปฏิบัติงาน	3.84	0.69	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน	3.92	0.64	มาก
3. หากเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำได้เป็นอย่างดี	3.93	0.67	มาก
รวม	3.90	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.67$) จำแนกเป็นรายชื่อแล้วพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ หากเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำได้เป็นอย่างดี ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.67$) รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.64$) และอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและส่งเสริมท่านในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.69$)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจำจุน ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	μ	σ	แปลผล
1. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไข/ปัญหา	4.14	0.65	มาก
2. มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	4.10	0.63	มาก
3. มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.18	0.63	มาก
รวม	4.14	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.64$) จำแนกเป็นรายชื่อแล้วพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.63$) รองลงมาได้แก่ สามารถปฏิบัติงาน

ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไข/ปัญหา ($\mu = 4.14, \sigma = 0.65$) และอันดับสุดท้ายได้แก่ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.10, \sigma = 0.63$)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจำจน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	μ	σ	แปลผล
1. สภาพแวดล้อมทั่วไปในสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง บรรยากาศในการทำงาน	3.82	0.73	มาก
2. เครื่องมือหรือวัสดุอุปกรณ์ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.60	0.85	มาก
3. การติดต่อประสานงาน มีความสะดวก รวดเร็ว	3.82	0.69	มาก
รวม	3.75	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจำจน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75, \sigma = 0.76$) จำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีสภาพแวดล้อมทั่วไปในสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง บรรยากาศในการทำงาน ($\mu = 3.82, \sigma = 0.73$) และการติดต่อประสานงาน มีความสะดวก รวดเร็ว ($\mu = 3.82, \sigma = 0.69$) มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน และอันดับสุดท้ายได้แก่ เครื่องมือหรือวัสดุอุปกรณ์ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม ($\mu = 3.60, \sigma = 0.85$)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจำจน ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ	μ	σ	แปลผล
1. องค์กรมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้จริง	3.86	0.59	มาก
2. องค์กรมีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างเสมอภาค และเหมาะสมกับบุคคล	3.75	0.68	มาก
3. องค์กรมีระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.81	0.70	มาก
รวม	3.81	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.66$) จำแนกเป็นรายชื่อแล้วพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ องค์กรมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้จริง ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.59$) รองลงมาได้แก่ องค์กรมีระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.70$) และอันดับสุดท้ายได้แก่ องค์กรมีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างเหมาะสมภาค และเหมาะสมกับบุคคล ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.68$)

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์
สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ

เพศ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	μ	σ	แปลผล
ชาย	4.05	0.51	มาก
หญิง	3.89	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ทุกเพศมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยทั้งนี้พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์เพศชายมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์เพศหญิง ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.51$)

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์
สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

อายุ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	μ	σ	แปลผล
20 – 30 ปี	3.76	0.30	มาก
31 – 40 ปี	3.92	0.45	มาก
41 – 50 ปี	3.95	0.49	มาก
51 – 60 ปี	4.14	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ทุกช่วงอายุมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยทั้งนี้พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีช่วงอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงที่สุด ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.46$)

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์
สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	μ	σ	แปลผล
1. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส.	3.90	0.11	มาก
2. ปริญญาตรี	3.94	0.48	มาก
3. ปริญญาโท	4.02	0.51	มาก
4. สูงกว่าปริญญาโท	4.11	0.13	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ทุกระดับการศึกษามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยทั้งนี้ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงที่สุด ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.13$)

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์
สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	μ	σ	แปลผล
1. น้อยกว่า 3 ปี	3.72	0.29	มาก
2. 4 – 6 ปี	3.82	0.45	มาก
3. 7 – 10 ปี	4.11	0.41	มาก
4. 11 – 15 ปี	3.78	0.43	มาก
5. 16 – 20 ปี	3.97	0.40	มาก
6. 21 ปีขึ้นไป	4.12	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ทุกช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยทั้งนี้ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงที่สุด ($\mu = 4.12, \sigma = 0.53$)

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์
สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	μ	σ	แปลผล
1. นักวิชาการสหกรณ์	3.84	0.39	มาก
2. นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ	4.08	0.41	มาก
3. นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ	5.00	0.00	มากที่สุด
4. นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ	4.01	0.48	มาก
5. เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์	3.92	0.00	มาก
6. เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ปฏิบัติงาน	4.04	0.38	มาก
7. เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน	4.42	0.82	มากที่สุด
8. เจ้าพนักงานอาวุโส	3.66	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน โดยพบว่านักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) รองลงมา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.82$) เช่นกัน

ตอนที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 4.24 ระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัย	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	Pearson Correlation (p)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยเชิงใจ			
1. ด้านความสำเร็จในงาน	.664**	.000	ปานกลาง
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.417**	.000	ต่ำ
3. ด้านความรับผิดชอบ	.640**	.000	ปานกลาง
4. ด้านลักษณะของงาน	.505**	.000	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.490**	.000	ต่ำ
รวม	.543**	.000	ปานกลาง
ปัจจัยค่าจูน			
1. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.630**	.000	ปานกลาง
2. ด้านความมั่นคงในงาน	.559**	.000	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.460**	.000	ต่ำ
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.572**	.000	ปานกลาง
5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	.696**	.000	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ	.596**	.000	ปานกลาง
รวม	.586**	.000	ปานกลาง
ภาพรวม	.565	.000	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ค่าความสัมพันธ์ (p) ที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (p = .696) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน (p = .664) ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ (p = .640) และปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ (p = .630) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดด้วยค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ คือ ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (p = .417) จึงอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ และเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ตอนที่ 6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

ตารางที่ 4.25 ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ความถี่
1. ควรมีการอบรมให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ เช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้อง การบริหารธุรกิจสหกรณ์	4
2. ควรมีการจัดหาอุปกรณ์ และพาหนะ ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3
3. ควรมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	2
4. ควรมีการแบ่งงานอย่างเสมอภาคและเหมาะสม	1
5. บุคลากรควรมีความรัก ความสามัคคีกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในยามที่จำเป็น	1

จากตาราง 4.25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ควรมีการอบรมให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ เช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้อง การบริหารธุรกิจสหกรณ์ 2) ควรมีการจัดหาอุปกรณ์ และพาหนะ ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 3) ควรมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ 4) ควรมีการแบ่งงานอย่างเสมอภาคและเหมาะสม และ 5) บุคลากรควรมีความรัก ความสามัคคีกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในยามที่จำเป็น

ตารางที่ 4.26 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์	ความถี่
1. ขาดความรู้ในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	2
2. อุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	2
3. การแนะนำส่งเสริมให้มีปริมาณธุรกิจเพิ่มขึ้นจากปีก่อนมีปัจจัยอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น สภาพเศรษฐกิจ ราคาปัจจัยผลผลิต เป็นต้น	1

จากตาราง 4.26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ขาดความรู้ในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 2) อุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 3) การแนะนำส่งเสริมให้มีปริมาณธุรกิจเพิ่มขึ้นจากปีก่อนมีปัจจัยอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น สภาพเศรษฐกิจ ราคาปัจจัยผลผลิต เป็นต้น



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มุ่งเน้นการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาขอเสนอการสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

1.1.4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการ และพนักงานราชการ สังกัดนิคมสหกรณ์ และกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 1 – 9 สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 73 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1) ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

3) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

4) ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) ให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามจำนวน 73 ชุด แก่ประชากรที่ทำการศึกษา และได้รวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา พร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ผู้ศึกษาได้แบบสอบถามกลับคืนมา 73 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

1.4.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.4.2 ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD.)

1.4.3 ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD.)

1.4.4 ส่วนที่ 4 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล วิเคราะห์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD.)

1.4.5 ส่วนที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์โดยใช้ สหสัมพันธ์ (Correlation)

1.4.6 ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

1.5 ผลการศึกษา

1.5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัด เชียงใหม่ ปีงบประมาณ 2562 ประกอบด้วย ข้าราชการ และพนักงานราชการ จำนวน 73 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.60 สถานภาพสมรส จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 63.01 ระยะเวลาปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมสหกรณ์ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 เป็นข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็น ร้อยละ 19.18 และรายได้ 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 19.18

1.5.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97, \sigma = 0.52$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.04, \sigma = 0.53$) รองลงมาได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ($\mu = 3.97, \sigma = 0.54$) และอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านปริมาณงาน ($\mu = 3.91, \sigma = 0.52$) สามารถจำแนกได้ดังนี้

1) **ด้านคุณภาพของงาน** โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97, \sigma = 0.61$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการจัดทำ แผนปฏิบัติงานการเข้าแนะนำ ส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร (Action Plan) และจัดเตรียมข้อมูล หรือประเด็นสำคัญในการส่งเสริมก่อนลงพื้นที่ปฏิบัติงาน ($\mu = 4.15, \sigma = 0.64$) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ สามารถแนะนำส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรให้มีปริมาณธุรกิจเพิ่มขึ้นจากปีก่อน ($\mu = 3.78, \sigma = 0.65$)

2) **ด้านปริมาณงาน** โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91, \sigma = 0.58$) เมื่อ จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถ ปฏิบัติงานส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรได้ตามแผนปฏิบัติงานปกติ และงานตามนโยบายรัฐบาล กระทรวง กรม ($\mu = 3.93, \sigma = 0.59$) และมีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.93, \sigma = 0.51$) ค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน และอันดับสุดท้ายได้แก่ ปริมาณสหกรณ์/ กลุ่มเกษตรกรที่ได้รับมอบหมายเหมาะสม ($\mu = 3.88, \sigma = 0.64$)

3) **ด้านเวลา** โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94, \sigma = 0.60$) เมื่อจำแนก เป็นรายข้อพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร

สามารถประชุมใหญ่ได้ภายใน 150 วัน นับแต่วันสิ้นปีทางบัญชีของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.58$) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ในการส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรมีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อประหยัดเวลา ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.65$)

4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.61$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการวางแผนการเดินทางในการเข้าแนะนำ ส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กร ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.61$) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ลดการใช้กระดาษ ลดการใช้ไฟฟ้า เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กรได้ ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.58$)

1.5.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.68$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.65$) ปัจจัยก้ำจุนอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.70$) สามารถจำแนกได้ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.50$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนด ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.50$) รองลงมา ได้แก่ มีความรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ประสบความสำเร็จ ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.54$) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ สามารถกำหนดวิธีการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.45$)

2) ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.69$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รู้สึกภูมิใจที่ผลงานได้รับการพูดถึงหรือได้รับคำชมเชย ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.69$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.71$) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.68$)

3) ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.58$) จำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความพยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.55$) รองลงมา ได้แก่ สามารถบริหารจัดการงานให้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ได้มอบหมาย

($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.61$) และมีการพัฒนาตนเองในด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.59$) มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน

4) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.65$) จำแนกเป็นรายชื่อแล้วพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความเข้าใจเรื่องงานและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.63$) รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดหน้าที่งานอย่างชัดเจน ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.63$) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.70$)

5) ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.83$) จำแนกเป็นรายชื่อแล้วพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.74$) รองลงมา ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.81$) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในอนาคตได้ ($\mu = 3.66$, $\sigma = 0.93$)

6) ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.71$) จำแนกเป็นรายชื่อแล้วพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.64$) รองลงมา ได้แก่ สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.78$) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ การได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.72$)

7) ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.78$) จำแนกเป็นรายชื่อแล้วพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กร ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.64$) รองลงมา ได้แก่ คิดว่าองค์กรมีความมั่นคง มีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดี ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.78$) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.93$)

8) ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.67$) จำแนกเป็นรายชื่อแล้วพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หากเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำได้เป็นอย่างดี ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.67$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.64$) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและส่งเสริมท่านในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.69$)

9) ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14, \sigma = 0.64$) จำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.18, \sigma = 0.63$) รองลงมา ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไขปัญหา ($\mu = 4.14, \sigma = 0.65$) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.10, \sigma = 0.63$)

10) ปัจจัยคำจูนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75, \sigma = 0.76$) จำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีสภาพแวดล้อมทั่วไปในสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียงบรรยากาศในการทำงาน ($\mu = 3.82, \sigma = 0.73$) และการติดต่อประสานงาน มีความสะดวก รวดเร็ว ($\mu = 3.82, \sigma = 0.69$) มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน และอันดับสุดท้าย ได้แก่ เครื่องมือหรือวัสดุอุปกรณ์ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม ($\mu = 3.60, \sigma = 0.85$)

11) ปัจจัยคำจูนด้านนโยบายและการบริหารองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81, \sigma = 0.66$) จำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้จริง ($\mu = 3.86, \sigma = 0.59$) รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu = 3.81, \sigma = 0.70$) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ องค์กรมีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างเสมอภาค และเหมาะสมกับบุคคล ($\mu = 3.75, \sigma = 0.68$)

1.5.4 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

1) จำแนกตามเพศ จากการศึกษาพบว่าทุกเพศมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน คือ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์เพศชายมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์เพศหญิง ($\mu = 4.05, \sigma = 0.51$)

2) จำแนกตามอายุ จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ทุกช่วงอายุ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน คือ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีช่วงอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด ($\mu = 4.14, \sigma = 0.46$)

3) จำแนกตามระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ทุกระดับการศึกษามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน คือ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด ($\mu = 4.11, \sigma = 0.13$)

4) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากการศึกษา พบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ทุกช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน คือ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงที่สุด ($\mu = 4.12, \sigma = 0.53$)

5) จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีความแตกต่างกัน โดยพบว่านักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 5.00, \sigma = 0.00$) รองลงมา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.42, \sigma = 0.82$) เช่นกัน

1.5.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจูงใจ ภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ค่าความสัมพันธ์ (p) ที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยค่าจูงใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($p = .696$) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในงาน ($p = .664$) ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ ($p = .640$) และปัจจัยค่าจูงใจด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ($p = .630$) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ด้วยค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ คือ ปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($p = .417$) จึงอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ และเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

2. การอภิปรายผล

สรุปผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จากประชากร จำนวน 73 คน พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องมาจากสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่มีการกำหนดเป้าหมายการเบิกจ่าย การควบคุมการใช้จ่ายประจำปี และมีนโยบายในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ นายณัฐวาท ผ่องสุวรรณ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการส่วนกลาง ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่า ปัจจัยทางการปฏิบัติงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของพนักงานราชการส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2.2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัย จูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยค้ำจุน เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีการกำหนดตัวชี้วัด และเป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รวมถึง มีคู่มือการปฏิบัติงานส่งเสริมสหกรณ์เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนะชนก จันยัง (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานในองค์กร ไม่แสวงผลกำไร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจมีความสำคัญ มากกว่าปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ นลพรธณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จ ในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง และมีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากเช่นกัน เนื่องจากในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ต้องมีการประสานงาน ติดต่อดสื่อสารกับสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร จึงต้องมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันเป็นทีม สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ในกรณีเร่งด่วน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ

2.3 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงาน สหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ทุกด้านไม่ต่างกัน แต่ด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีต่าง 2 ตำแหน่ง คือ นักวิชาการสหกรณ์

ชำนาญการ และเจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากก่อนจะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของ 2 ตำแหน่งนี้ ต้องมีการจัดทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น นำเสนอขั้นตอนที่ได้ปฏิบัติ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แนวคิดทางวิชาการ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และแผนงานที่จะทำในอนาคต นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญหรือคณะกรรมการ เพื่อประเมินให้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้นนักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ และเจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน จึงเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญและมีประสบการณ์ในตำแหน่งนี้ จึงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งเสริมสหกรณ์มากกว่าตำแหน่งอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นายอภิชัย จตุพรวาทิ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของอาสาสมัครคุมประพฤติไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์
 สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ และเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีที่สุด ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน และความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการติดต่อประสานงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน และเมื่อได้รับการกระตุ้นในเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้นก็จะยิ่งทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

3.1.1 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น เครื่องมืออุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเรื่องการติดต่อประสานงานต่างๆ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

3.1.2 ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรับผิดชอบ องค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ให้การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมถึงเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งองค์กรต้องมีส่วนในการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี รวมถึงมีหลักสูตรการอบรมที่เป็นประโยชน์ และทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.1.3 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ องค์กรควรพิจารณาเรื่องการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของบุคลากรให้มีความเหมาะสม เป็นมาตรฐาน รวมถึงสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเรื่องค่าตอบแทน หรือสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี อันจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

3.1.4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับบุคลากรให้ได้แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ด้วยการไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษให้ทำ เมื่อบุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานแล้วเสร็จควรมีการยกย่อง ชมเชย เพื่อให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

3.1.5 องค์กรควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน ด้วยการจัดกิจกรรมสนทนาการรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ลดช่องว่างระหว่างกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไข ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากลักษณะงานที่แตกต่างกัน นำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่คล้ายคลึงกัน เพื่อให้มีความหลากหลายของข้อมูลที่เพิ่มมากขึ้น

3.2.2 ควรศึกษาการเปรียบเทียบเชิงลึกว่าลักษณะงานใดหากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



บรรณานุกรม

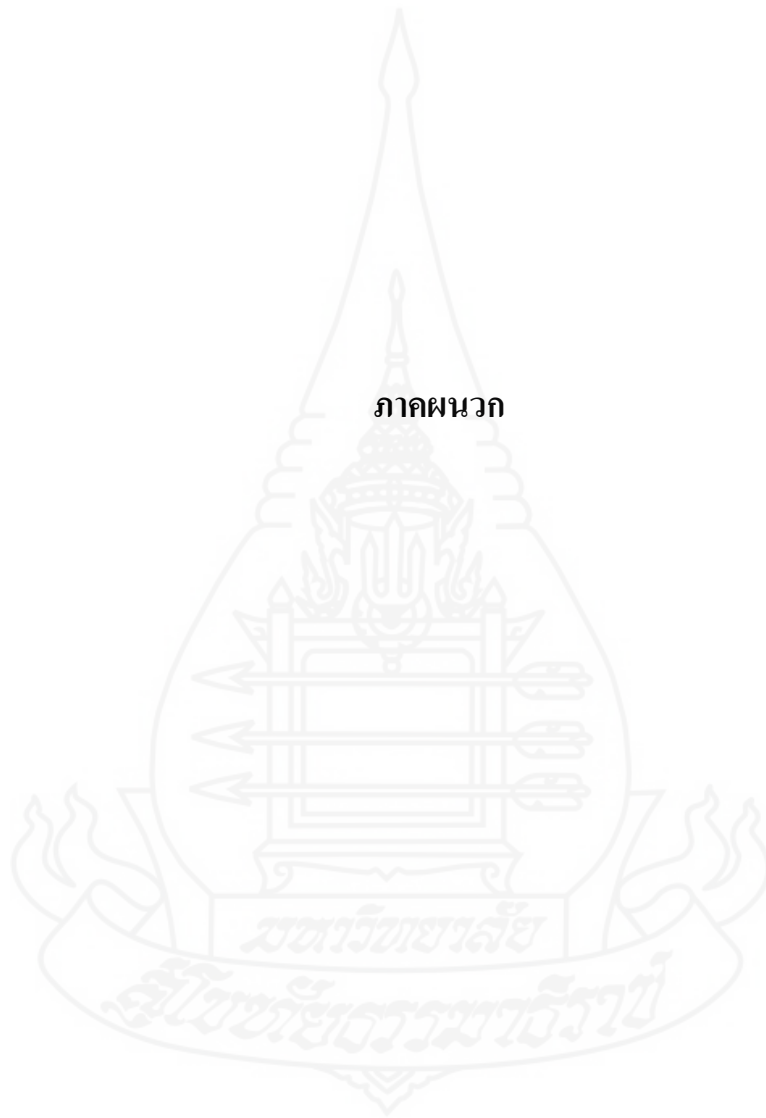
บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2560). ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสหกรณ์. เข้าถึงข้อมูลวันที่ 3 ธันวาคม 2561
สืบค้นจาก www.cpd.go.th.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.(2540). *สรุปสาระสำคัญของกฎหมายบุคคลในการทำงาน 17 ฉบับ. หนังสือประกอบการอบรมเจ้าหน้าที่บุคคลในการทำงาน 180 ชั่วโมง. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.*
- กรรณิกา ศศิประภา. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารโรงเรียนช่างฝีมือทหาร (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- จตุพล พัฒนกิจเจริญการ. (2552). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อakwa นิธิธำรา คอร์ปอเรชั่น จำกัด. (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.*
- ดร. เมธา หริมเทพาธิป. (2560). ทฤษฎีความต้องการของแมกคลีแลนด (McClelland's Need Theory) เข้าถึงข้อมูลวันที่ 5 ธันวาคม 2561
สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/629840>
- ชานินทร์ สุทธิคุณุสร. (2543). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของฝ่ายการพนักงานบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์ .(2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี

- นารีรัตน์ จันทนนท์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ออกรงปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- ณัฐวาท ผ่องสุวรรณ. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (บทความวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพมหานคร.
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- วุฒิพล สกลเกียรติ. (2546). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะสำหรับผู้ใช้งานใน สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ และชิ้นส่วน (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- สุกฤษฎ์ฉลิมา โพธิ์ทอง. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรธุรกิจการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- สุกัญญา จันทรมณี. (2557). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี (งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี
- สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานกรุงเทพฯ, ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร เรื่องการจูงใจ:จากแนวความคิดไปสู่การประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร ,สำนักพิมพ์บรรณกิจ

- โตพล ปัญจะวิสุทท์. (2541). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณี ประปาหมู่บ้านขนาดใหญ่ ซึ่งจัดสร้างโดยกรมอนามัย ในจังหวัด อุบลราชธานี. (ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.*
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา*
- อภิชัย จตุพรวาทิ. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุม ประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา*
- อรสุดา คุสิตร์ตันกุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.*
- เอกวินิต พรหมรักษา. (2555). *ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงกลยุทธ์ขั้นสูง. เข้าถึงข้อมูลวันที่ 3 ธันวาคม 2561 สืบค้นจาก <http://www.http://promrucsa-dba04.blogspot.com/2012/10/pdca.html>*
- อำนวยการ บัญชี (2556). *ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory ของแมคเกรเกอร์), เข้าถึงข้อมูลวันที่ 3 ธันวาคม 2561 สืบค้นจาก <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>.*
- Lovell, R. B. (1980). *Adult Learning*. New York: Halsted Press Wiley & Son.
- Millet, J. D. 1954. *Management in the Public Service*. New York: McGraw Hill Book.
- Maslow, Abraham M. 1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Simon H.A. (1960). *Administrative Behavior, a Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization*. New York: The Macmillan Co

ภาคผนวก



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้รับ ผู้ศึกษาจะปกปิดเป็นความลับและจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้นข้อมูลดังกล่าวจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น พร้อมขอขอบพระคุณทุกท่านในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ มา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 20 ปี	<input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี	<input type="checkbox"/> 20 – 30 ปี
<input type="checkbox"/> 51 – 60 ปี	<input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี	
3. สถานภาพ

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส	<input type="checkbox"/> หม้าย/หย่าร้าง
------------------------------	-------------------------------	---
4. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> อนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส.	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 3 ปี	<input type="checkbox"/> 11 – 15 ปี	<input type="checkbox"/> 4 – 6 ปี
<input type="checkbox"/> 16 – 20 ปี	<input type="checkbox"/> 7 – 10 ปี	<input type="checkbox"/> 21 ปีขึ้นไป
6. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

<input type="checkbox"/> นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ	<input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่งานส่งเสริมสหกรณ์ปฏิบัติการ
<input type="checkbox"/> นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ	<input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่งานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญการ
<input type="checkbox"/> นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ	<input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่งานอาวุโส
<input type="checkbox"/> นักวิชาการสหกรณ์	<input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่งานส่งเสริมสหกรณ์

7. ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 15,000 บาท | <input type="checkbox"/> 25,001 – 30,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 15,001 – 18,000 บาท | <input type="checkbox"/> 30,001 – 35,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 18,001 – 20,000 บาท | <input type="checkbox"/> 35,001 – 40,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 20,001 – 25,000 บาท | <input type="checkbox"/> มากกว่า 40,000 บาท |

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง: โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)					
1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน					
1.1 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนด					
1.2 ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย					
1.3 ท่านมีความรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ประสบความสำเร็จ					
2. ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
2.1 ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ					
2.2 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
2.3 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ผลงานได้รับการพูดถึงหรือได้รับคำชมเชย					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ					
3.1 ท่านสามารถบริหารจัดการงานให้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ได้มอบหมาย					
3.2 ท่านมีการพัฒนาตนเองในด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
3.3 ท่านมีความพยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ					
4. ปัจจัยด้านลักษณะของงาน					
4.1 ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
4.2 ท่านมีความเข้าใจเรื่องงานและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน					
4.3 องค์กรมีการกำหนดหน้าที่งานอย่างชัดเจน					
5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
5.1 ท่านได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม					
5.2 ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน เป็นต้น					
5.3 ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในอนาคตได้					
ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)					
1. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ					
1.1 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ					
1.2 สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
1.3 ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม					
2. ด้านความมั่นคงในงาน					
2.1 ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กรของท่าน					
2.2 ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ					
2.3 ท่านคิดว่าองค์กรมีความมั่นคง มีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดี					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
3.1 ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและส่งเสริมท่านในการปฏิบัติงาน					
3.2 ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน					
3.3 หากเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำได้เป็นอย่างดี					
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
4.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไข/ปัญหา					
4.2 มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน					
4.3 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน					
5.1 สภาพแวดล้อมทั่วไปในสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น					
5.2 เครื่องมือหรือวัสดุอุปกรณ์ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม					
5.3 การติดต่อประสานงาน มีความสะดวก รวดเร็ว					
6. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร					
6.1 องค์กรมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้จริง					
6.2 องค์กรมีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างเสมอภาค และเหมาะสมกับบุคคล					
6.3 องค์กรมีระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่าน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม สหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง: โปรดใส่เครื่องหมาย \surd ในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านคุณภาพของงาน					
1.1 มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานการเข้าแนะนำ ส่งเสริม สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร (Action Plan) และจัดเตรียม ข้อมูลหรือประเด็นสำคัญในการส่งเสริมก่อนลงพื้นที่ ปฏิบัติงาน					
1.2 สามารถแนะนำ ส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรให้ผ่าน เกณฑ์มาตรฐานตามที่กรมส่งเสริมสหกรณ์กำหนด					
1.3 สามารถแนะนำ ส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ให้มีปริมาณธุรกิจเพิ่มขึ้นจากปีก่อน					
2. ด้านปริมาณงาน					
2.1 ปริมาณสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรที่ได้รับมอบหมาย เหมาะสม					
2.2 สามารถปฏิบัติงานส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรได้ตาม แผนปฏิบัติงานปกติ และงานตามนโยบายรัฐบาล กระทรวง กรม					
2.3 มีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน					
3. ด้านเวลา					
3.1 มีการจัดลำดับความสำคัญของงานและบริหารจัดการ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สามารถ ปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จและรายงานผลการปฏิบัติงานได้ ทันตามเวลาที่กำหนด					
3.2 ในการส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรมีการนำเครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อประหยัดเวลา					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.3 สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรสามารถประชุมใหญ่ได้ภายใน 150 วัน นับแต่วันสิ้นปีทางบัญชีของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร					
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน					
4.1 มีการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณตามงบรายจ่ายประจำปี และเบิกจ่ายให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่กำหนด					
4.2 ช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ลดการใช้กระดาษ ลดการใช้ไฟฟ้า เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กรได้					
4.3 มีการวางแผนการเดินทางในการเข้าแนะนำ ส่งเสริม สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กร					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

คำชี้แจง: โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่าน

1. ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

.....

.....

.....

2. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

.....

.....

.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวสุทธินันท์ บุญเรือง
วัน เดือน ปีเกิด	26 มกราคม 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงใหม่
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจ (การบัญชี) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พ.ศ. 2551
สถานที่ทำงาน	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ตำแหน่ง	นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ

