

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของ  
เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15

นางสาวณิชกร บุญบุรี

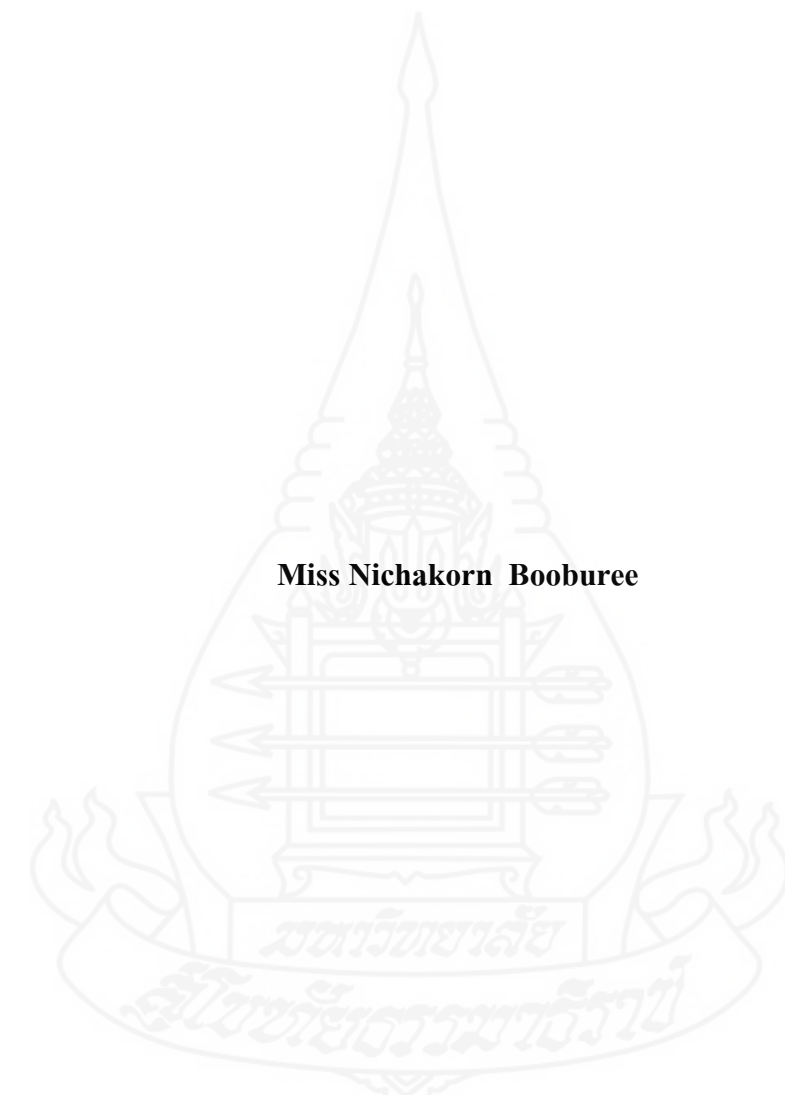


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2556

**Effective Performance of Officers of Cooperative Promotion Department 15**

**Miss Nichakorn Booburee**



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

2013

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ      ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และ  
กลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการ  
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15

ชื่อและนามสกุล                      นางสาวณิชชากร บุญบุรี

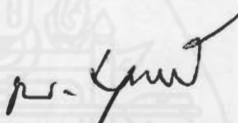
แขนงวิชา                                บริหารธุรกิจ

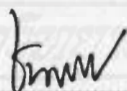
สาขาวิชา                                วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช


อาจารย์ที่ปรึกษา                      รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2557

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์)

  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เจ็มทอง)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษา** **ค้นคว้าอิสระ** ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15

**ผู้ศึกษา** นางสาวฉนิชากร บุญบุรี **รหัสนักศึกษา** 2553000700 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ **ปีการศึกษา** 2556

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 (2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล (3) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานแนะนำส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรในเขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 จำนวน 212 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธี ทาโร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 139 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างมีระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.945 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 มากที่สุดคือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร รองลงมาคือ ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน และ ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่าตามลำดับ (2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ที่มีอายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน และ ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า

**คำสำคัญ** ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15



**Independent Study title:** Effective Performance of Officers of Cooperative Promotion Department 15

**Author:** Miss Nichakorn Booburee ; **ID:** 2553000700;

**Degree:** Master of Business Administration ;

**Independent Study advisors:** Narongsak Boonlert, Associate Professor ;

**Academic year:** 2013

### **Abstract**

The objectives of this independent study were to: (1) investigate factors affecting performance efficiency of cooperative promotion officers in promoting, supporting and developing cooperative businesses and agriculturalist groups, auditing region of cooperative promotion department 15; (2) compare the officers' performance efficiency among their personal qualities; and (3) recommend a guideline for enhancing the officers' promotion performance efficiency in auditing region of cooperative promotion department 15.

The sampling group of the study was 139 from 212 cooperative promotion officers in the cooperative promotion department 15; randomed by Taro Yamane's method. Questionnaire with 0.949 reliability was employed as data collecting device. Data analysis were statistically processed by mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA variance and significant pair test.

The findings revealed three main significances: (1) the factors affecting the officers' performance efficiency from the most to the least respectively were opportunities for officers' working promotion, justice from organization executives, and optimum use of organization resources; (2) the officers' different ages, positions, working experience, and monthly salary had an influence on different performance efficiency at 0.05 level; and (3) for cooperative promotion and development, the recommended guideline was concluded that the executives in cooperative promotion offices were expected to support incentives and encourage the cooperative promotion officers by providing opportunities for higher promotion, justice, and optimum use of resources.

**Keywords:** Performance Efficiency, Cooperative Promotion Officers, Cooperative Promotion Department 15

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระสำเร็จได้ด้วยความกรุณา และการสนับสนุนจากคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ และแนวทางการแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ จึงทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดีผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ อาจารย์ที่ปรึกษากรุณาเสียสละเวลาได้ให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าอิสระให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และนอกจากนี้ใคร่ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชูณหพันธ์รักษ์ ที่ช่วยกำกับดูแล และสร้างความเข้าใจในรายละเอียดในทุกๆ ขั้นตอนในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ อย่างใกล้ชิด ตลอดจนทำการตรวจทานผลการศึกษา จนสำเร็จเสร็จสิ้นไปได้โดยสมบูรณ์ จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความขอบคุณ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ที่ได้เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามทุกท่าน และขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกในการทำการวิจัยในครั้งนี้ และเพื่อนๆ ทุกๆ ท่านที่คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันมาโดยตลอด

ท้ายที่สุดนี้ ผู้ศึกษาหวังให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ได้เกิดประโยชน์สำหรับ ผู้ที่มีความเกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 เพื่อใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีความเกี่ยวข้องในด้านการบริหารงานและด้านทรัพยากรมนุษย์

ฉิชากร บุญบุรี

พฤษภาคม 2557

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ท
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
สมมติฐานของการศึกษา.....	4
ขอบเขตการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎี.....	7
เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ 15.....	23
งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	28
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
เกณฑ์การแปลความหมายและคะแนน.....	34

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล.....	36
ตอนที่ 2 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15.....	35
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	47
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
สรุปผลการศึกษา.....	72
อภิปรายผล.....	76
ข้อเสนอแนะ.....	80
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	85
ก การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	86
ข แบบสอบถามเพื่อการศึกษาบัณฑิตศึกษา.....	88
ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	96
ประวัติผู้ศึกษา.....	100

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	เขตตรวจราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์..... 24
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนร้อยละและจำแนกลักษณะส่วนบุคคล..... 36
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15..... 39
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ด้านขวัญกำลังใจและกำลังใจในการปฏิบัติงาน..... 40
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร..... 42
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา)..... 43
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน..... 44
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์การอย่างคุ้มค่า..... 45
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมสหกรณ์เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 จำแนกตาม เพศ..... 47

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 โดยจำแนกตามอายุ..... 48
ตารางที่ 4.10	เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างอายุที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ (LSD) ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร..... 48
ตารางที่ 4.11	เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างอายุที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ (LSD) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา)..... 50
ตารางที่ 4.12	เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างอายุที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่ (LSD) ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารในหน่วยงาน..... 51
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 โดยจำแนกตามสถานภาพ..... 51
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา..... 53

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 โดยจำแนกตามตำแหน่ง.....	54
ตารางที่ 4.16	เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างตำแหน่งที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	57
ตารางที่ 4.17	เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างตำแหน่งที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร.....	58
ตารางที่ 4.18	เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างตำแหน่งที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน.....	59
ตารางที่ 4.19	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	60
ตารางที่ 4.20	เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	62



สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.21	เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร.....	63
ตารางที่ 4.22	เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา).....	64
ตารางที่ 4.23	เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน.....	65
ตารางที่ 4.24	เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า.....	66
ตารางที่ 4.25	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	67
ตารางที่ 4.26	เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	69

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริม สหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร.....	70
ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริม สหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน.....	71



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1    กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
ภาพที่ 2.1    กระบวนการจูงใจ.....	13



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นหน่วยงานภาครัฐอยู่ภายใต้กลุ่มภารกิจด้านการส่งเสริมและพัฒนาระบบสหกรณ์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริม เผยแพร่ ให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาระบบสหกรณ์ให้มีความเข้มแข็ง โดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในการเพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการเชื่อมโยงธุรกิจระหว่างสหกรณ์และเครือข่าย เพื่อให้สมาชิกสหกรณ์มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม

การปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเป็นการปฏิบัติงานในสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร สร้างการมีส่วนร่วมของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรในการเสนอแผนและความต้องการส่งเสริมพัฒนา แนะนำส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้ มีธรรมาภิบาลและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถให้บริการเกิดความพึงพอใจแก่สมาชิก ให้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลง และเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยการปรับปรุงการบริการ (การแนะนำส่งเสริม) สร้างความพึงพอใจและความเป็นธรรม ให้เกิดขึ้นแก่ระบบสหกรณ์โดยส่วนรวม ด้วยการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพของการให้บริการอันจะทำให้คุณภาพชีวิตของสมาชิกสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรดีขึ้นและอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเชื่อมโยงสัมพันธ์กับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เพื่อเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ทั้งที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานวิชาการ 3 กลุ่มงาน และกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ ในเขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ประกอบด้วย จังหวัดเชียงใหม่, ลำปาง, ลำพูนและแม่ฮ่องสอน สามารถเข้าไปส่งเสริม พัฒนางานสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้

กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกำลังสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ขับเคลื่อนไปให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก จึงได้กำหนดแผนกลยุทธ์กรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ.2555 – 2559 และประเด็น

ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และโครงการ ภายใต้มุมมองใน 4 มิติของ Balanced Scorecard คือ 1) ประสิทธิภาพ 2) คุณภาพการให้บริการ 3) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และ 4) การพัฒนาองค์กร ที่ทันต่อสถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไป และเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ กรมส่งเสริม สหกรณ์ได้ดำเนินการ ปรับโครงสร้างองค์กร พัฒนาคูคณากร และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่ การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เป็นหน่วยงานที่มีขีดสมรรถนะสูง และมีความพร้อมใน การดำเนินงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม โดย การผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้มีความเป็นอิสระใน การขับเคลื่อนการพัฒนาระบบสหกรณ์ พัฒนาสมรรถนะและสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่ง สอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556 - พ.ศ.2561) ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาองค์การให้ มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมือ อาชีพ พัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ โดยเน้นการจัด โครงสร้าง องค์การที่มีความทันสมัย กะทัดรัด มีรูปแบบเรียบง่าย (Simplicity) มีระบบการทำงาน ที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทศน์ ในการทำงาน เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) พัฒนาขีดสมรรถนะของ บุคลากร ในองค์การ เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงานต่าง ๆ และสร้างความ รับผิดชอบต่อสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน โดยการยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้น ให้การนำองค์การเป็นไปอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม การวางแผนยุทธศาสตร์ และผลักดัน ผู้ปฏิบัติ การให้ความสำคัญ กับประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีความ ยืดหยุ่นคล่องตัว การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองมีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริง และทำงานโดยมุ่งมั่นผลลัพธ์เป็นสำคัญ

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรม ส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และนำไปประยุกต์ใช้ในการเพิ่ม ประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถรองรับภารกิจได้ตามสถานการณ์ ส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้มุ่งมั่นทุ่มเทแก่งานและองค์การยิ่งขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

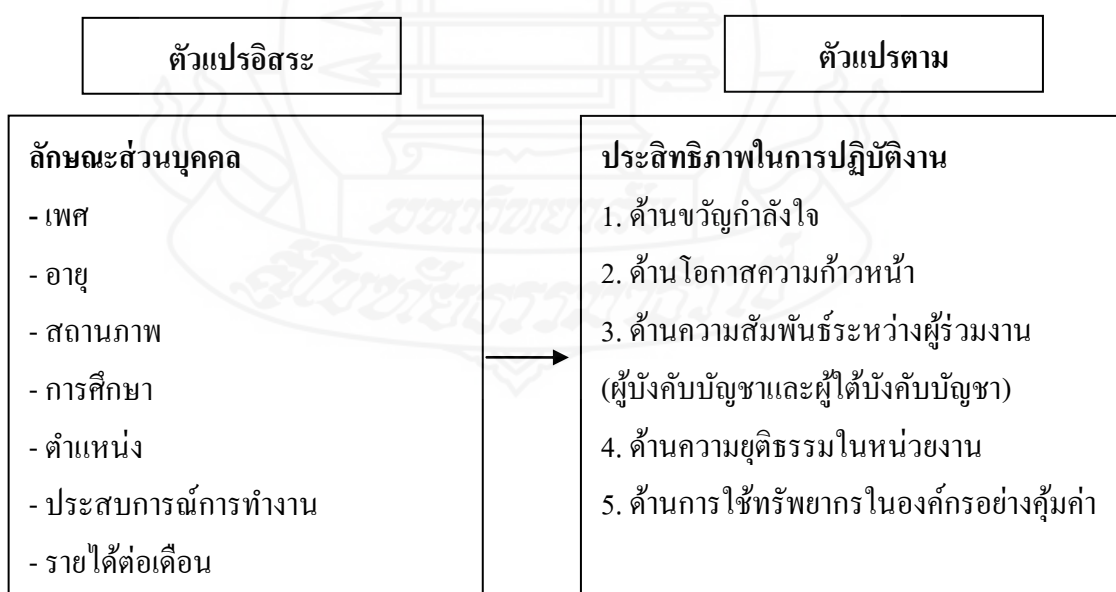
2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15

2.2 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15

## 3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ใช้ทฤษฎีและผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่สำคัญ โดยอาศัยหลักการ และแนวคิดจากทฤษฎีของ เฟรดเดอริก เฮอร์สเบอร์ก (Frederick Herzberg) (ราณี อธิชัยกุล 2554:7-20,21) ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

#### 4. สมมติฐานของการศึกษา

4.1 ปัจจัยในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

4.2 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรต่างกัน

#### 5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 โดยอยู่ภายใต้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจบุคลากรในองค์การ

5.2 ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ 15 ประกอบด้วย จังหวัดลำพูน, ลำปาง, เชียงใหม่และแม่ฮ่องสอน ดังนี้

1) สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 113 คน ประกอบด้วย ข้าราชการจำนวน 68 คน และพนักงานราชการ จำนวน 45 คน

2) สำนักงานสหกรณ์จังหวัดลำปาง จำนวน 40 คน ประกอบด้วย ข้าราชการจำนวน 31 คน และพนักงานราชการ จำนวน 9 คน

3) สำนักงานสหกรณ์จังหวัดลำพูน จำนวน 34 คน ประกอบด้วย ข้าราชการจำนวน 20 คน และพนักงานราชการ จำนวน 14 คน

4) สำนักงานสหกรณ์จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 25 คน ประกอบด้วย ข้าราชการจำนวน 15 คน และพนักงานราชการ จำนวน 10 คน

5.3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย .ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 139 คน การกำหนดขนาดตัวอย่างของประชากรทั้งหมด จำนวน 212 คน วิธีของTaro Yamane ในการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีระดับความเชื่อมั่น 95% จะ และกำหนดให้ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 (อ้างใน ธีญญ์ณณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ, 2553)



## 5.4 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

5.4.1 **ตัวแปรต้น** ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน

5.4.2 **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านขวัญกำลังใจ
- 2) ด้านโอกาสความก้าวหน้า
- 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา)
- 4) ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน
- 5) ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน** หมายถึง การปฏิบัติงานในการส่งเสริมและพัฒนาให้สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อบรรลุตามนโยบายหรือเป้าหมายของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ภายใต้งบชี้แจง 5 ด้าน ได้แก่

6.1.1 ด้านขวัญกำลังใจ หมายถึง ความพึงพอใจ ความมั่นคง ต่อการปฏิบัติงาน

6.1.2 ด้านโอกาสความก้าวหน้า หมายถึง ความก้าวหน้าด้านต่าง ๆ

ในการปฏิบัติงานขององค์กร

6.1.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) หมายถึง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ขอมรับนับถือต่อองค์กรในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

6.1.4 ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างเสมอภาคและยุติธรรม

6.1.5 ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า หมายถึง องค์กรมีการปฏิบัติงานโดยใช้ต้นทุนต่ำสุด

6.2 **เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์** หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการผู้ซึ่งมีหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร

6.2.1 ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งตามมาตรฐาน ก.พ. กำหนดวันที่ 11 ธันวาคม พ.ศ. 2551 และฉบับเพิ่มเติมครั้งที่ 1 วันที่ 1 กรกฎาคม 2554

6.2.2 ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชการ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15

6.2.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดระดับมาตรฐานไว้

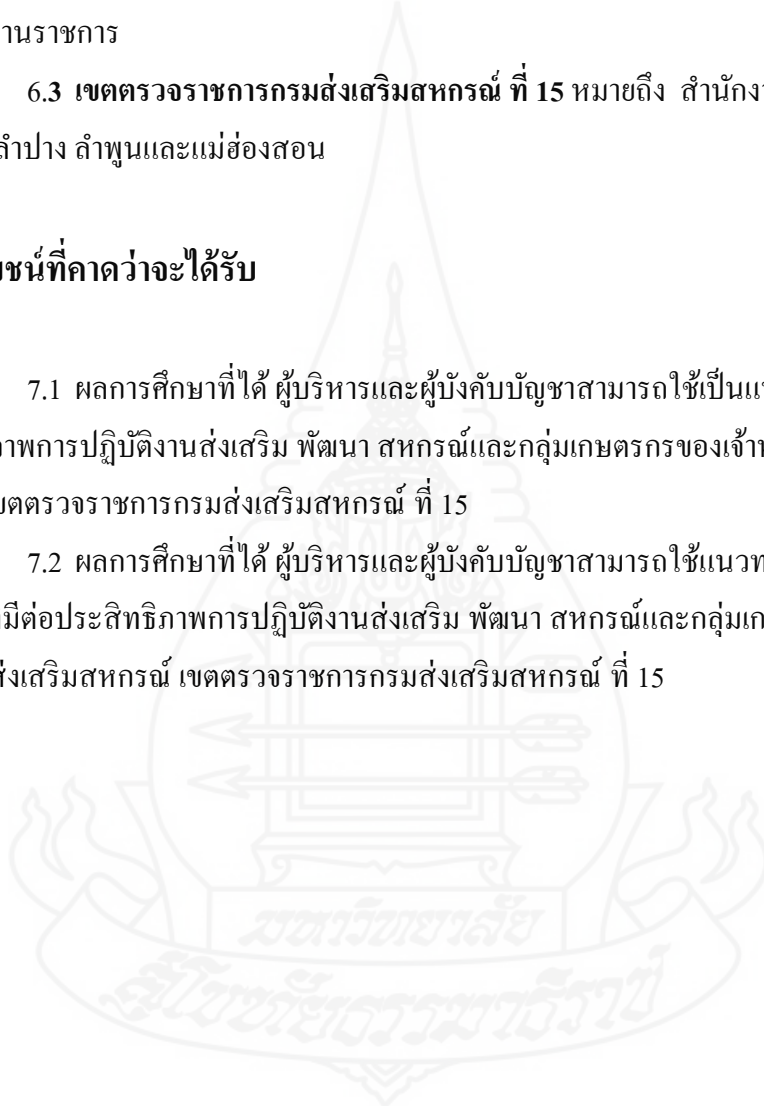
6.2.4 รายได้ต่อเดือน หมายถึง เงินเดือนที่กระทรวงการคลังจ่ายให้ข้าราชการและพนักงานราชการ

6.3 เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 หมายถึง สำนักงานสหกรณ์จังหวัด เชียงใหม่ ลำปาง ลำพูนและแม่ฮ่องสอน

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผลการศึกษาที่ได้ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาสามารถใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม สหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15

7.2 ผลการศึกษาที่ได้ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาสามารถใช้แนวทางแก้ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ค้นคว้าตำราทางวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากแหล่งข้อมูลต่างๆ โดยสามารถแบ่งเนื้อหาได้ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎี
  - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์
  - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจบุคลากรในองค์การ
  - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA)
  - 1.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ
  - 1.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ 15
3. งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎี

##### 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์

**พฤติกรรม (Behavior)** คือ กริยาอาการที่แสดงออกหรือปฏิกิริยาโต้ตอบเมื่อเผชิญกับสิ่งเร้า (Stimulus) หรือสถานการณ์ต่าง ๆ อาการแสดงออกต่าง ๆ เหล่านี้ อาจเป็นการเคลื่อนไหวที่สังเกตได้หรือวัดได้ เช่น การเดิน การพูด การเขียน การคิด การเต้นของหัวใจ เป็นต้น ส่วนสิ่งเร้าที่มากระทบแล้วก่อให้เกิดพฤติกรรมก็อาจจะเป็นสิ่งเร้าภายใน (Internal Stimulus) และสิ่งเร้าภายนอก (External Stimulus) (อ้างใน ภาณุวัฒน์ ศิวะสกุลราช :หน่วยที่ 1)

สิ่งเร้าภายใน ได้แก่ สิ่งเร้าที่เกิดจากความต้องการทางกายภาพ เช่น ความหิว ความกระหาย สิ่งเร้าภายในนี้มีอิทธิพลสูงสุดในการกระตุ้นเด็กให้แสดงพฤติกรรม และเมื่อเด็กเหล่านี้โตขึ้นในสังคม สิ่งเร้าภายในจะลดความสำคัญลง สิ่งเร้าภายนอกทางสังคมที่เด็กได้รับรู้ในสังคมจะมีอิทธิพลมากกว่าในการกำหนดว่า บุคคลควรแสดงพฤติกรรมอย่างไรต่อผู้อื่น

สิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ สิ่งกระตุ้นต่าง ๆ สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่สามารถสัมผัสได้ด้วยประสาททั้ง 5 คือ หู ตา คอ จมูก การสัมผัส

สิ่งเร้าที่มีอิทธิพลที่จะจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ได้แก่ สิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจที่เรียกว่า การเสริมแรง (Reinforcement) ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด คือ การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) คือ สิ่งเร้าที่พอใจทำให้บุคคลมีการแสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้น เช่น คำชมเชย การยอมรับของเพื่อน ส่วนการเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) คือ สิ่งเร้าที่ไม่พอใจหรือไม่พึงปรารถนานำมาใช้เพื่อลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาให้น้อยลง เช่น การลงโทษ เด็กเมื่อล้าขโมย การปรับเงินเมื่อผู้ขับขี่ยานพาหนะไม่ปฏิบัติตามกฎจราจร เป็นต้น

### ประเภทของพฤติกรรม

พฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อนที่ต้องศึกษาโดยละเอียด แต่อย่างไรก็ตาม นักวิชาการได้จำแนกพฤติกรรมมนุษย์ที่เป็นสาระในการศึกษาออกเป็นประเภทต่าง ๆ โดยใช้เกณฑ์ในการจำแนก 5 เกณฑ์ ดังนี้

#### 1. เกณฑ์ในการใช้การสังเกต

ในการใช้การสังเกตเป็นเกณฑ์ พฤติกรรมสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท ประเภทแรก คือ พฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) ซึ่งปรากฏเห็นได้ชัดเจน เช่น การหัวเราะ ยิ้ม ร้องไห้ เป็นต้น ประเภทที่สอง คือ พฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) ซึ่งไม่ปรากฏให้เห็นสามารถสังเกตได้อย่างชัดเจน เช่น ความคิด ความรู้สึก การเข้าใจ ความจำ เป็นต้น

พฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายในมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน กล่าวคือ พฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายในต่างก็เป็นตัวกำหนดซึ่งกันและกัน เช่น ถ้าพฤติกรรมภายในโศกเศร้า ก็จะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอกทางสีหน้าแววตาเศร้า ท่าทางเก็บกดเก็บตัว หรือร้องไห้ออกมาได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าพฤติกรรมภายนอกเกรี้ยวกราด ตวาดแม่ไปโดยไม่ตั้งใจ ก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมภายใน คือ รู้สึกผิด และอาจคิดในทางร้ายว่าแม่ไม่รักตน

#### 2. เกณฑ์ด้านแหล่งกำเนิดพฤติกรรม

ในการใช้แหล่งที่เกิดเป็นเกณฑ์ พฤติกรรมสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทแรก คือ พฤติกรรมวุฒิภาวะ (Maturity) ซึ่งเป็นความพร้อมที่เกิดขึ้นโดยมีธรรมชาติเป็นตัวกำหนดให้เป็นไปตามเผ่าพันธุ์ และวงจรของชีวิต มนุษย์สามารถเกิดพฤติกรรมนั้นขึ้นมาได้ด้วยตนเอง ไม่ต้องผ่านประสบการณ์หรือการฝึกฝน เช่น การคลาน การร้องไห้ การนอน เป็นต้น ประเภทที่สอง คือ พฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learned) ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับประสบการณ์และการฝึกฝน เช่น การว่ายน้ำ การขี่จักรยาน การอ่านหนังสือ เป็นต้น

### 3. เกณฑ์ด้านภาวะทางจิตของบุคคล

ในการใช้ภาวะทางจิตของบุคคลเป็นเกณฑ์ พฤติกรรมสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทแรก คือ พฤติกรรมที่กระทำโดยรู้ตัว (Conscious) เป็นพฤติกรรมที่อยู่ในระดับจิตสำนึก เช่น พูด วัง เดิน เป็นต้น ประเภทที่สอง พฤติกรรมที่กระทำโดยไม่รู้ตัว (Unconscious) เป็นพฤติกรรมที่อยู่ในระดับจิตไร้สำนึก หรือจิตใต้สำนึก หรือเป็นพฤติกรรมที่ขาดสติสัมปชัญญะ เช่น ผัน ละเมอ เป็นต้น

### 4. เกณฑ์ด้านการแสดงออกของอินทรีย์

ในการใช้การแสดงออกของอินทรีย์เป็นเกณฑ์ พฤติกรรมสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทแรก คือ พฤติกรรมทางกาย (Physical activity) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกโดยใช้อวัยวะของร่างกายอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การเคลื่อนไหวร่างกายด้วยแขน หรือ ขา การปรับเปลี่ยนอิริยาบถของร่างกาย การพยักหน้า การโคลงตัว เป็นต้น ประเภทที่สอง พฤติกรรมทางจิต (Psychological activity) เป็นพฤติกรรมที่อยู่ภายใน เช่น ความคิด ความเข้าใจ หรือการเกิดอารมณ์ เป็นต้น

### 5. เกณฑ์ด้านการทำงานของระบบประสาท

ในการใช้การทำงานของระบบประสาทเป็นเกณฑ์ พฤติกรรมสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทแรก คือ พฤติกรรมที่ควบคุมได้ (Voluntary) เป็นพฤติกรรมที่อยู่ในความควบคุมและสั่งการด้วยสมอง จึงสามารถแสดงพฤติกรรมได้ตามที่ต้องการ เช่น การพูดคุย การแกว่งแขนขา เป็นต้น ประเภทที่สอง พฤติกรรมที่ควบคุมไม่ได้ (Involuntary) เป็นการทำงานของอินทรีย์ที่เป็นไปโดยอัตโนมัติ เช่น ปฏิกริยาสะท้อน (สะท้อน) สัญชาติญาณ (สะท้อน) และการทำงานของระบบอวัยวะภายใน เป็นต้น

จากสาระทั้งหมดที่นำเสนอจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมครอบคลุมถึงการกระทำทุกอย่างของมนุษย์ทั้งที่ปรากฏชัดเจนและไม่ปรากฏชัดเจน ในอันที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายในและสิ่งเร้าภายนอก เพื่อให้เกิดความสมดุลของระบบในร่างกายและจิตใจ ทำให้ตอบสนองความต้องการของอินทรีย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นความสามารถในการปรับตัวและการจัดการกับสภาพการต่าง ๆ ของมนุษย์

### องค์ประกอบของพฤติกรรม

พฤติกรรมของมนุษย์นั้น แยกออกมาเป็นปัจจัยย่อย ๆ เรียกว่าองค์ประกอบ พฤติกรรมได้แก่ การรับรู้ การเรียนรู้ การคิด สติปัญญา เจตคติ อารมณ์และความเชื่อ

### 1. การรับรู้ (Perception)

การรับรู้ เป็นการแปลความหมายจากการสัมผัส โดยเริ่มตั้งแต่การมีสิ่งเร้ามากระทบกับอวัยวะรับสัมผัสทั้งห้าและส่งกระแสประสาทไปยังสมองเพื่อการแปลความ

### 2. การเรียนรู้ (Learning)

การเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างค่อนข้างถาวร อันเป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการฝึกฝน มิใช่ผลจากการตอบสนองของสัญชาตญาณ อุบัติเหตุ หรือความบังเอิญ โดยกระบวนการเรียนรู้จะเป็นกระบวนการต่อเนื่องเชื่อมโยงจากการรับรู้

### 3. การคิด (Thinking)

การคิด เป็นกระบวนการของสมอง ในการสร้างสัญลักษณ์ หรือภาพให้ปรากฏในสมอง เพื่อเป็นตัวแทนของวัตถุ สิ่งของ เหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ความสามารถในการคิดนั้นมีความสัมพันธ์ระดับสติปัญญา แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1 ความคิดรวบยอด (concept) เป็นลำดับขั้นที่เกิดจากการทำงานของสมอง ในการจัดกลุ่มหรือการสรุปรวมที่จะทำความเข้าใจในสิ่งของ บุคคล เรื่องราว ประสบการณ์ ต่างๆ ที่ได้รับรู้หรือต่อความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความชัดเจน ว่าคืออะไร

3.2 จินตนาการ (imagination) เป็นการสร้างภาพขึ้นในสมองตามความนึกคิดของตนเองเป็นผลมาจากการสะสมการรับรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา ผสมกับความต้องการ ความสนใจ ความคาดหวังอารมณ์และความรู้สึกของบุคคล การจินตนาการในสิ่งเดียวกันของบุคคลแต่ละคนจะแตกต่างกันออกไป

### 4. สติปัญญา (Intelligence)

สติปัญญา เป็นความสามารถในตัวบุคคล ที่จะทราบได้จากพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก ระดับของสติปัญญาสังเกตได้จากการแสดงออกที่มีความคล่องแคล่ว รวดเร็ว ความถูกต้อง ความสามารถในการคิด การแก้ปัญหาและการปรับตัว การใช้แบบทดสอบวัด สติปัญญาจะทำให้ทราบระดับสติปัญญาชัดเจนขึ้น

### 5. เจตคติ (Attitude)

เจตคติ เป็นความรู้สึกที่แสดงออกมาในทางบวกหรือทางลบ เช่น พอใจหรือไม่ พอใจเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ชอบหรือไม่ชอบ ต่อบุคคล หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด สภาวะนี้เป็นแรงที่จะกำหนดทิศทางของพฤติกรรมของบุคคลต่อเหตุการณ์ สิ่งของ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง

### 6. อารมณ์ (Emotion)

อารมณ์ เป็นสภาวะทางจิตใจ ที่มีต่อสิ่งเร้า ซึ่งมีผลต่อร่างกาย และการแสดง พฤติกรรมของบุคคล



**7. ความเชื่อ (Beliefs)** ความเชื่อ เป็นการยอมรับนับถือเชื่อมั่นในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่อาจตั้งอยู่บนพื้นฐานของความคิดเหตุผลที่สามารถพิสูจน์ได้ หรืออาจตั้งอยู่บนพื้นฐานของการยอมรับ ศรัทธา โดยปราศจากเหตุผลหรือการพิสูจน์ใด ๆ จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรม พฤติกรรมระดับบุคคล โดยบุคคลแต่ละคนเมื่อเริ่มเข้ามาทำงานในองค์การบุคคลก็จะนำลักษณะเฉพาะบุคคลเข้ามาด้วย และจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพ อาทิ รูปร่าง เพศ อายุ ถิ่นกำเนิด สมรรถภาพ หรือ โสค บุคลิกภาพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะต่างๆของบุคคล อันได้แก่ลักษณะทางร่างกาย สติปัญญา กำลังใจ สังคม อารมณ์ ค่านิยม และทัศนคติ รวมถึงระดับความสามารถของบุคคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะที่กล่าวแล้วจะมีผลต่อบุคคลในการรับรู้ การจูงใจ การเรียนรู้ และการตัดสินใจ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลากรแต่ละคนอีกด้วย(ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ 2554: 5-14)

## 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจบุคลากรในองค์การ

ดอน เฮลริเกล และคณะ (Don Hellriegel and others 2001: 130) ให้ความหมายของการจูงใจว่า “เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่เป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงตามเป้าหมาย”

สตีเฟน โรบบิน (Stephen Robbins 1994: 465) กล่าวว่า “การจูงใจเป็นความตั้งใจที่จะพยายามอย่างสูงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีเงื่อนไขว่าความพยายามจะตอบสนองความต้องการของบุคคล”

โจเซฟ แชมโปซ์ (Joseph Champoux 2000: 117) อธิบายว่า “การจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ก่อให้เกิดการกระตุ้น กำหนดทิศทาง และการคงอยู่ของการกระทำที่สอดคล้องกับเป้าหมาย”

การจูงใจ หมายถึง ความต้องการหรือความเต็มใจภายในที่เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย (ราณี อธิษฐ์กุล 2554: 7-6)

### ประเภทของการจูงใจ

การจูงใจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทหลักคือ

1. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึงรางวัลตอบแทนที่องค์การตัดให้ที่เป็นรูปธรรม เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์และบริการ โบนัส สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น รางวัลตอบแทนเหล่านี้มักได้ตามระดับในองค์การ



2. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึงรางวัลตอบแทนทางจิตวิทยา ที่เป็นความรู้สึกภายในจิตใจเมื่อสามารถทำงานได้ผลดี เช่น การได้รับคำยกย่องชมเชย โอกาสแสดงความสามารถในการทำงาน ความท้าทายของงานหากทำสำเร็จ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการดูแลเป็นอย่างดีในที่ทำงาน เป็นต้น การจูงใจภายในนี้จะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

### กระบวนการของการจูงใจ

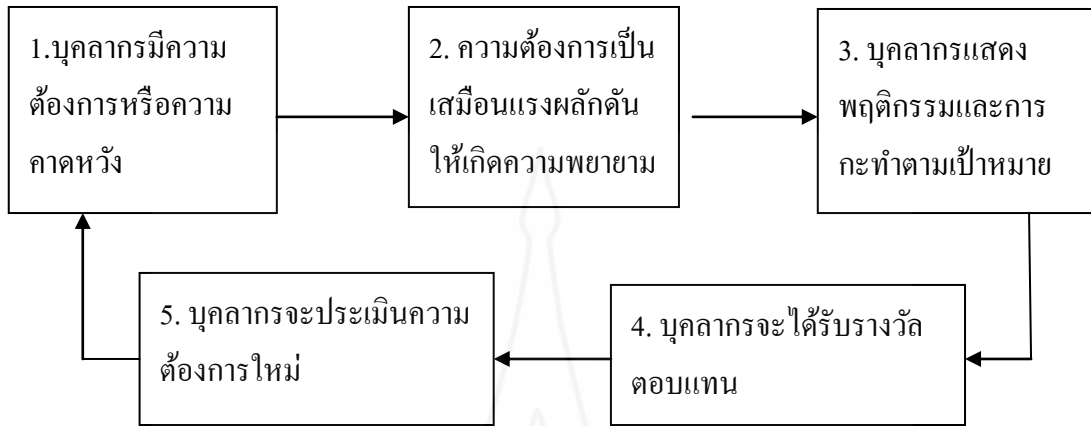
แนวคิดของการจูงใจ กล่าวว่า บุคลากรจะทำงานให้เกิดผลดีตามต้องการได้ จำเป็นต้องมีความสามารถในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความรู้และทักษะที่ทำให้ทำงานได้สำเร็จ ซึ่งการจูงใจแสดงได้โดยสมการ ดังนี้

$$\text{Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

จากสมการอธิบายได้ว่า บุคลากรไม่สามารถทำงานได้สำเร็จหากปราศ จากความสามารถ ความสามารถเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ แต่ความสามารถอย่างเดียวไม่ได้ทำให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง การจูงใจเป็น แรงผลักดันให้บุคลากรพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างเต็มที่ เพื่อตอบสนอง ความต้องการหรือความคาดหวังของตนและขององค์การ จึงกล่าวได้ว่ากระบวนการในการจูงใจ ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

1. บุคลากรมีความต้องการหรือความคาดหวัง เช่น ความต้องการทางกาย สังคม เป็นต้น
2. ความต้องการเป็นเสมือนแรงผลักดันให้เกิดความพยายามกระทำ
3. โดยมีเป้าหมายเป็นตัวกำหนดทิศทางให้แสดงพฤติกรรม
4. บุคลากรจะได้รับรางวัลตอบแทนจากการแสดงพฤติกรรมที่องค์การต้องการ จากองค์การและเพื่อให้รักษาระดับของพฤติกรรมที่ต้องการ
5. เมื่อบุคลากรได้รับรางวัลตอบแทนที่ต้องการแล้ว บุคลากรจะประเมินว่ารางวัลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับความต้องการหรือไม่

กระบวนการจูงใจ (Motivational Process) แสดงดังภาพที่ 2.1 ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กระบวนการจูงใจ

ที่มา: ราณี อธิชัยกุล 2554 ดัดแปลงมาจาก Hellriegel and others 2001: 132

### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

นักจิตวิทยา อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) ในปี ค.ศ. 1943 ทฤษฎีนี้นับได้ว่าเป็นทฤษฎีการจูงใจแรกที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้บริหารที่มักนำไปประยุกต์ใช้ เพราะทฤษฎีเข้าใจง่ายและสอดคล้องกับสัญชาตญาณของมนุษย์ ทฤษฎีของมาสโลว์ มีสมมติฐานดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลาและไม่สิ้นสุด
2. ความต้องการของมนุษย์สามารถเรียงลำดับตามความสำคัญตั้งแต่ระดับต่ำสุด คือ ความต้องการพื้นฐาน สูงขึ้นไปจนระดับสูงสุด
3. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป มนุษย์จะมีความต้องการในระสูงขึ้นไป ซึ่งจะกลายเป็นสิ่งจูงใจแทน
4. ความต้องการของมนุษย์จะสลับซับซ้อน มนุษย์มีความต้องการหลายอย่างพร้อมกันได้ ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นได้

ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ ประกอบด้วยความต้องการ 5 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อากาศ การพักผ่อน เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการระดับต่ำที่สุด บุคลากรที่มีความต้องการระดับนี้ไม่ได้ให้ความสำคัญต่องานที่ทำเป็นหลัก แต่จะสนใจทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยจากอันตราย เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในงาน ตลอดจนความปลอดภัยจากความวิตกกังวลที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน บุคลากรที่มีความต้องการความมั่นคงมองการทำงานว่ามีคุณค่า ในฐานะเป็นหลักประกันว่าจะทำให้ไม่ขาดแคลนการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตน
3. ความต้องการสังคม (Social or Belongingness Needs) ได้แก่ ความต้องการสังคมหรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความต้องการมิตรภาพและความรัก และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือที่ทำงาน บุคลากรที่ต้องการสังคมและความรักจะมองการทำงานว่ามีคุณค่าในการสร้างโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ประกอบด้วย ความต้องการที่ตอบสนองความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ มีชื่อเสียง เกียรติยศ โดยการสร้างผลสำเร็จของงานให้เกิดคุณค่าและชื่อเสียง บุคลากรที่ความต้องการเกียรติยศหรือชื่อเสียงต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในผลงาน และรับรู้ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการใช้ความพยายาม ทักษะ และศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ในตนเองให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือเป็นดังที่คาดหวัง ความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการสูงสุดที่มนุษย์คาดหวังและอาจเป็นไปได้ยาก และหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ (ราณี อธิชัยกุล 2554:7-13,14)

### ทฤษฎี ERG

นักจิตวิทยา เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ที่เรียกว่า ทฤษฎี อี อาร์ จี (ERG Theory) ในช่วงปลาย ค.ศ.1960 โดยพัฒนาแนวคิดมาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ แต่แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเพียง 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการมีชีวิต (Existence Needs) ได้แก่ ความต้องการทางกายและวัตถุ เพื่อให้มีชีวิตอยู่ เช่น อาหาร น้ำ รวมทั้งเงินเดือน ประโยชน์และบริการ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นต้น

2. ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs) ได้แก่ ความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อน กลุ่มเพื่อร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ เป็นต้น บุคคลจะตอบสนองความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึกกับผู้อื่นรวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จหรือผลงานที่มีประสิทธิภาพ ให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่องนับถือ (ราณี อธิชัยกุล 2554:7-17)

### ทฤษฎีสองปัจจัย

นักจิตวิทยา เฟรดเดอริก เฮอร์สเบอร์ก (Frederick Herzberg) และคณะได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ขึ้นในช่วงปลาย ค.ศ.1960 ทฤษฎีสองปัจจัยสรุปปัจจัย 2 ประเภทที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยเจริญเติบโต (Motivators or Growth Factors) คือ ปัจจัยที่จูงใจบุคลากรให้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Job Content) และการกระทำของบุคลากรในการทำงาน ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จในงาน
- 1.2 ความรู้สึกได้รับการยอมรับ
- 1.3 ความรับผิดชอบต่องาน
- 1.4 ลักษณะงาน
- 1.5 โอกาสก้าวหน้า

ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน และนำไปสู่ความพยายามและการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทำให้มีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความสามารถและความพยายามให้กับองค์กร และช่วยตอบสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้ เช่น การเพิ่มความท้าทาย ความมีอิสระ และความรับผิดชอบในงาน ช่วยให้สามารถตอบสนองความต้องการระดับสูงได้

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่หากขาดหายจะทำให้เกิดความไม่พอใจ ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน (Job Context) แม้มืออยู่ก็จะไม่ทำให้เกิดการจูงใจในการทำงาน แต่หากจัดไม่เพียงพอหรือขาดหายไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานและองค์กร ได้แก่

- 2.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร
- 2.2 ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา
- 2.4 เงินเดือน
- 2.5 ความมั่นคงในงาน
- 2.6 สภาพการทำงาน

ปัจจัยเหล่านี้ แม้องค์กรจัดให้มีมากจนเกินพอก็ไม่สามารถจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามมากขึ้นได้ เพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น(ราณี อธิษัญกุล 2554:7-20,21)

### 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA)

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์กร ที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์กรด้วยตนเองที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์กรอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้ง 7 ด้าน 7 หมวด คือ

#### 1. การนำองค์กร

เป็นการประเมินการดำเนินการของผู้บริหารในเรื่องวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยมความคาดหวังในผลการดำเนินการ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ในส่วนราชการ การกำกับดูแลตนเองที่ดี และดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

#### 2. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

เป็นการประเมินวิธีการกำหนดและถ่ายทอดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก และแผนปฏิบัติการ เพื่อนำไปปฏิบัติและวัดผลความก้าวหน้าของการดำเนินการ

#### 3. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เป็นการประเมินการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมชมชอบ การสร้างความสัมพันธ์ และการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ

#### 4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

เป็นการประเมินการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศ และการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร

#### 5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

เป็นการประเมินระบบงาน ระบบการเรียนรู้ การสร้างความผูกพันและแรงจูงใจของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางขององค์กร

#### 6. การจัดการกระบวนการ

เป็นการประเมินการจัดการกระบวนการ การให้บริการ และกระบวนการอื่นที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกระบวนการสนับสนุน เพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร

#### 7. ผลลัพธ์การดำเนินการ

เป็นการประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของส่วนราชการในมิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร

ศรีจรยา โชติก (2552: 14-15) ส่วนราชการสามารถนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการดำเนินการของส่วนราชการ เพื่อยกระดับการบริหารจัดการของส่วนราชการ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการดำเนินการของส่วนราชการ เพื่อยกระดับการบริหารจัดการของส่วนราชการ เพื่อให้สามารถส่งมอบคุณค่าที่ดีขึ้นทั้งผลผลิตและบริการ ให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งนับเป็นการตอบสนองต่อเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 องค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. **ลักษณะสำคัญขององค์กร** เป็นการอธิบายภาพรวมของส่วนราชการ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการ ความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติราชการ ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์และระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นแนวทางที่ครอบคลุมระบบการบริหารจัดการการดำเนินการขององค์กร โดยรวมประกอบด้วย 2 หัวข้อ ได้แก่ ลักษณะองค์กร และความท้าทายต่อองค์กร

2. **เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ** ประกอบด้วย 7 หมวด คือ หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากร



บุคคลหมวด 6 การจัดการกระบวนการ และหมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการจากรายละเอียดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่ารัฐบาลต้องการที่จะยกระดับระบบราชการไทยที่ขึ้นชื่อว่าเชิงซ้ำและไร้ประสิทธิภาพ จึงได้มีการนำแนวทางการพัฒนาของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award) มาประยุกต์ใช้กับหน่วยงานราชการ เพื่อหวังให้เกิดผลิตภาพ (Productivity) ที่มีประสิทธิภาพ คือ คู่มีค่ากับการลงทุนลงแรงไป อีกทั้งยังต้องการให้เกิดการพัฒนา “อย่างยั่งยืน” เพื่อผลลัพธ์สุดท้าย คือเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน นั่นเอง

#### 1.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ

แนวทางการบริหารกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ สำนักงาน ก.พ.ร.(2555: 1-8)

1. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มีข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการของกลุ่มจังหวัดโดยให้ถือว่ากลุ่มจังหวัดเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและสามารถยื่นคำขอจัดตั้งงบประมาณได้ และให้มีการจัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับชาติและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยในการจัดทำแผนดังกล่าวให้มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างหัวหน้าส่วนราชการที่มีสถานที่ตั้งทำการอยู่ในกลุ่มจังหวัด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการส่วนภูมิภาค หรือการบริหารราชการส่วนกลางและผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดในกลุ่มจังหวัด รวมทั้งผู้แทนภาคประชาสังคม และผู้แทนภาคธุรกิจเอกชน โดยมีรายละเอียด คือ

มาตรา 53/1 ให้จังหวัดจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับชาติ และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นในจังหวัดในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างหัวหน้าส่วนราชการที่มีสถานที่ตั้งทำการอยู่ในจังหวัด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการส่วนภูมิภาคหรือการบริหารราชการส่วนกลาง และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดในจังหวัด รวมทั้งผู้แทนภาคประชาสังคม และผู้แทนภาคธุรกิจเอกชนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามวรรคหนึ่ง จำนวนและวิธีการสรรหาผู้แทนภาคประชาสังคม และผู้แทนภาคธุรกิจเอกชนตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาเมื่อประกาศใช้แผนพัฒนาจังหวัดแล้ว การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการดำเนินกิจการของส่วนราชการและหน่วยงานอื่นของรัฐทั้งปวงที่กระทำในพื้นที่จังหวัดต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดดังกล่าว



มาตรา 53/2 ให้นำความในมาตรา 53/1 มาใช้บังคับการจัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดด้วยโดยอนุโลม

2. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดหลักการการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด กำหนดกลไกการบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการ ข้อกำหนดในจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด รวมทั้งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดของจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัดทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มจังหวัดเว้นแต่ ก.น.จ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

#### แนวทางการกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด

1. การกำหนดให้มีจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัดจะทำให้มีโครงสร้างองค์กรที่รับผิดชอบการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัดอย่างชัดเจนและเป็นผู้ใช้กลไกการบูรณาการ การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มพื้นที่ของกลุ่มจังหวัดในภาพให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของชาติโดยจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัดจะเป็นแกนกลางในการประสานงานและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัด โดยเป็นที่ตั้งของสำนักงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด และเป็นหน่วยงานในการรองรับการเบิกจ่ายงบประมาณหรือการทำแผนพัฒนาจังหวัด

2. แนวทางในการกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด ต้องเป็นจังหวัดที่มีลักษณะสอดคล้องกับลักษณะข้อใดข้อหนึ่งหรือมากกว่าดังนี้

- 1) เป็นจังหวัดที่มีการคมนาคม ติดต่อสื่อสารและเชื่อมโยงระหว่างจังหวัดในกลุ่มได้สะดวก
- 2) เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ และสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) เป็นศูนย์กลางทางสังคมและวัฒนธรรม หรือเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาที่สามารถ สนับสนุนความรู้ทางวิชาการให้กับจังหวัดภายในกลุ่มจังหวัดได้
- 4) เป็นศูนย์กลางของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และธุรกิจต่างๆ
- 5) เป็นจังหวัดที่มีศักยภาพและความพร้อมที่จะให้การสนับสนุนการดำเนินการในเรื่องแผนงาน งบประมาณ และทรัพยากรทางการบริหารให้กับจังหวัดอื่นในกลุ่มได้

### รูปแบบในการจัดกลุ่มจังหวัด

จากแนวทางการปรับปรุงกลุ่มจังหวัดและการกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด ได้ปรับปรุงการจัดกลุ่มจังหวัดเป็น 18 กลุ่มจังหวัด พร้อมทั้งกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด ดังนี้

กลุ่มจังหวัด	จังหวัดในกลุ่มจังหวัด	จังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่ม
1 ภาคกลางตอนบน 1	นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา สระบุรี	พระนครศรีอยุธยา
2 ภาคกลางตอนบน 2	ชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง	ลพบุรี
3 ภาคกลางตอนกลาง	ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สระแก้ว นครนายก สมุทรปราการ	ฉะเชิงเทรา
4 ภาคกลางตอนล่าง 1	กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สุพรรณบุรี	นครปฐม
5 ภาคกลางตอนล่าง 2	ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม	เพชรบุรี
6 ภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย	ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง	สุราษฎร์ธานี
7 ภาคใต้ฝั่งอันดามัน	ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง	ภูเก็ต
8 ภาคใต้ชายแดน	สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส	สงขลา
9 ภาคตะวันออก	จันทบุรี ชลบุรี ระยอง ตราด	ชลบุรี
10 ภาคตะวันออก	หนองคาย เลย อุดรธานี หนองบัวลำภู	อุดรธานี
11 ภาคตะวันออก	นครพนม มุกดาหาร สกลนคร	สกลนคร
12 ภาคตะวันออก	ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์	ขอนแก่น
13 ภาคตะวันออก	สุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ชัยภูมิ	นครราชสีมา
14 ภาคตะวันออก	อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ ขุขันธ์ อุบลราชธานี	อุบลราชธานี
15 ภาคเหนือตอนบน 1	เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน	เชียงใหม่
16 ภาคเหนือตอนบน 2	น่าน พะเยา เชียงราย แพร่	เชียงราย
17 ภาคเหนือตอนล่าง 1	ตาก พิษณุโลก สุโขทัย เพชรบูรณ์ อุตรดิตถ์	พิษณุโลก
18 ภาคเหนือตอนล่าง 2	กำแพงเพชร พิจิตร นครสวรรค์ อุทัยธานี	นครสวรรค์

### 1.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**ประสิทธิภาพ** เป็นการวัดจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปในการบรรลุเป้าหมายขององค์การระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) เพื่อให้ต้นทุนของการใช้ทรัพยากรต่ำสุด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การทำให้ถูกต้องในสิ่งที่ทำ (Doing the thing right)

**ประสิทธิผล** เป็นการวัดความเหมาะสมของเป้าหมายขององค์การที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นและสามารถดำเนินงานจนบรรลุผลตามเป้าหมายดังกล่าว หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right thing) (ชนินทร์ ชุณหพันธรัศย์ 2554: 6-7)

ไพบูลย์ ตั้งใจ(2554 : 11) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กล่าวถึงประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปว่า หมายถึงการทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คุ่มค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา ดังนั้นประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ และสามารถวัดได้โดยในทางปฏิบัติจะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้า กระบวนการ หรือผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างประกอบกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในแง่มุมต่างๆ ดังนี้

- 1) ประสิทธิภาพในแง่ของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด
- 2) ประสิทธิภาพในแง่ของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงาน ที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม
- 3) ประสิทธิภาพในแง่ของผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการ เป็นที่พอใจ ของลูกค้า

อัครพล พรหมอุตม์ (2550: 10) ฮาร์ริงตัน (Harrington, 1996, pp. 1853 – 1931) ได้ให้ คำนิยามประสิทธิภาพรวมขององค์กร โดยให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (organization's structure and its goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่ มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสิ้นเปลืองในด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (clearly defined ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่ง ที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (common sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้าง ความแตกต่างโดยค้นหาความรู้ และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

3. คำแนะนำที่ดี (competent counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
4. วินัย (discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและวินัยต่าง ๆ
5. ความยุติธรรม (fair deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม
6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และแน่นอน (reliable, diate, accurate, and permanent records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ
7. ความฉับไวของการจัดส่ง (dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย
8. มาตรฐานและตารางเวลา (standards and schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่
9. สภาพมาตรฐาน (standardized conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (standardized operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี
11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (written standard-practice instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร
12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (efficiency reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงานสำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

ไรอัน และ สมิทซ์ (Ryan & Simith, 1954) ได้พูดถึงประสิทธิภาพของบุคคล (human efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น และไซมอน (Simon, 1960, p. 180) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า งานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) ที่ได้รับออกมา เพราะฉะนั้นประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการก็บวกความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ (satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งเขียนเป็นสูตรได้ ดังนี้

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

E คือ ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency)

O คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ (Output)

I คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

แสวง รัตนมงคลมาศ (อัครพล พรหมอุตม์ 2550: 12) ได้ศึกษาความหมายของประสิทธิภาพจากทฤษฎีของบุคคลต่างๆพบว่ามียอดประกอบตรงกันอยู่หนึ่ง คือ ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปโดยดี ที่สุด ซึ่งความหมายของคำว่าโดยดีที่สุดในด้านธุรกิจ หมายถึง การให้ได้ผลกำไรสูงสุด แต่ถ้าเป็นการบริหารราชการหมายถึง ความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้รับบริการได้สูงสุด

เสาวภาคย์ ดีวาจา (อัครพล พรหมอุตม์ 2550: 12) ได้สรุปไว้ว่าประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความพร้อมและความพยายามและรวมไปถึงความสามารถ ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ไม่สามารถทำได้โดยตรงเนื่องจากหน่วยในการจัดตั้งที่ลงทุนลงไป เช่น เงิน ความพยายาม แรงงานนั้นเป็นคนละหน่วยในการวัดผลลัพธ์ คือ ผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงใช้วิธีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ซึ่งหมายถึงการวัดว่าผลลัพธ์ที่ได้ตรงตามเป้าหมายหรือไม่

ดิน ปรัชญาพฤกษ์ (อัครพล พรหมอุตม์ 2550: 12) ได้ให้ความหมายไว้ในหนังสือ “ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์” ว่า ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นก็คือ การลดค่าใช้จ่ายด้านวัสดุและบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำ ความเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

## 2. เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ 15

กรมส่งเสริมสหกรณ์ จัดตั้งเป็นส่วนราชการระดับกรม เมื่อปี พ.ศ. 2515 โดยการรวบรวมกรมสหกรณ์ที่ดินและกรมสหกรณ์พาณิชย์และชนกิจเข้าด้วยกัน ปัจจุบันสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ภายใต้กลุ่มภารกิจ (Cluster) ด้านส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรและระบบสหกรณ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมเผยแพร่ ให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการ วิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ประชาชนทั่วไป ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนา ระบบสหกรณ์ (สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร) ให้มีความเข้มแข็ง โดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในการเพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการและการจัดการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการเชื่อมโยงธุรกิจสหกรณ์สู่ระดับสากล เพื่อให้สมาชิกสหกรณ์มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยกำหนดวิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนาระบบสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้มีความเข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกันและทันต่อการเปลี่ยนแปลง” มีการกำหนดโครงสร้างรองรับระบบงานออกเป็น

2 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง ประกอบด้วย กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักงานเลขานุการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กองแผนงาน ศูนย์สารสนเทศ สำนักบริหารเงินทุน สำนักพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ สำนักส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1 และ 2 ราชการบริหารส่วนภูมิภาคประกอบด้วย สำนักงานสหกรณ์จังหวัด จำนวน 76 จังหวัด โดยมีการแบ่งออกเป็นเขตตรวจราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ออกเป็น 18 เขต ดังนี้

### เขตตรวจราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์

ตารางที่ 2.1 เขตตรวจราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์

เขตที่ 1	เขตที่ 2	เขตที่ 3	เขตที่ 4	เขตที่ 5	เขตที่ 6
นนทบุรี	ชัยนาท	ฉะเชิงเทรา	กาญจนบุรี	ประจวบคีรีขันธ์	ชุมพร
ปทุมธานี	ลพบุรี	ปราจีนบุรี	นครปฐม	เพชรบุรี	สุราษฎร์ธานี
พระนครศรีอยุธยา	สิงห์บุรี	สระแก้ว	ราชบุรี	สมุทรสาคร	นครศรีธรรมราช
สระบุรี	อ่างทอง	นครนายก	สุพรรณบุรี	สมุทรสงคราม	พัทลุง
		สมุทรปราการ			
เขตที่ 7	เขตที่ 8	เขตที่ 9	เขตที่ 10	เขตที่ 11	เขตที่ 12
ระนอง	สงขลา	จันทบุรี	หนองคาย	นครพนม	ร้อยเอ็ด
พังงา	สตูล	ชลบุรี	เลย	มุกดาหาร	ขอนแก่น
ภูเก็ต	ปัตตานี	ระยอง	อุดรธานี	สกลนคร	มหาสารคาม
กระบี่	ยะลา	ตราด	หนองบัวลำภู		กาฬสินธุ์
ตรัง	นราธิวาส				



## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

เขตที่ 13	เขตที่ 14	เขตที่ 15	เขตที่ 16	เขตที่ 17	เขตที่ 18
อำนาจเจริญ	สุรินทร์	เชียงใหม่	น่าน	ตาก อุดรดิตถ์	กำแพงเพชร
ศรีสะเกษ	นครราชสีมา	แม่ฮ่องสอน	พะเยา	พิษณุโลก	พิจิตร
ยโสธร	บุรีรัมย์	ลำปาง	เชียงราย	สุโขทัย	นครสวรรค์
อุบลราชธานี	ชัยภูมิ	ลำพูน	แพร่	เพชรบูรณ์	อุทัยธานี

กรมส่งเสริมสหกรณ์มุ่งพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ในการส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรและเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดให้สำนักงานสหกรณ์จังหวัดและสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์พื้นที่ 1 พื้นที่ 2 นำระบบการส่งเสริมสหกรณ์มาใช้ในการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร และได้กำหนดค่านิยมหลักให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในการทำงานมีการทำงานเชิงรุก ทำงานอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเกิดสัมฤทธิ์ผล การปรับการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ให้มีแบบแผนขั้นตอน ให้เกิดการทำงานเชิงรุกมีเป้าหมายที่ชัดเจน และมีการทำงานอย่างเป็นระบบ (คู่มือการปฏิบัติงานระบบการส่งเสริมสหกรณ์ 2554: 1)

แผนกลยุทธ์กรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ.2555 – 2559 ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และโครงการ ภายใต้มุมมองใน 4 มิติของ Balanced Scorecard คือ 1) ประสิทธิภาพ 2) คุณภาพการให้บริการ 3) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และ 4) การพัฒนาองค์กร ที่ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป และเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ดำเนินการ ปรับโครงสร้างองค์กร พัฒนาบุคลากร และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เป็นหน่วยงานที่มีขีดสมรรถนะสูง และมีความพร้อมในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม โดยการผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้มีความเป็นอิสระในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบสหกรณ์ พัฒนาสมรรถนะและสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556 - พ.ศ.2561) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาองค์กร



ให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ พัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยเน้นการจัดโครงสร้าง องค์กรที่มีความทันสมัย กะทัดรัด มีรูปแบบเรียบง่าย (Simplicity) มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) พัฒนาขีดสมรรถนะของ บุคลากร ในองค์กร เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติการกิจของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงานต่าง ๆ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน โดยการยกระดับ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้น ให้นำ องค์กรเป็นไปอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม การวางแผนยุทธศาสตร์ และผลักดัน สู่การปฏิบัติ การให้ความสำคัญกับประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุง ระบบการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองมีความคิด ริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริง และทำงานโดย มุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ

การปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร เป็นการปฏิบัติงานใน สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร สร้างการมีส่วนร่วมของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรในการเสนอแผนและ ความต้องการส่งเสริมพัฒนา แนะนำส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้มีความเข้มแข็งสามารถ พึ่งตนเองได้ มีธรรมาภิบาลและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถให้บริการเกิดความพึงพอใจ แก่สมาชิก ให้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลง และเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ (PMQA) โดยการปรับปรุงการบริการ (การแนะนำส่งเสริม) สร้างความพึงพอใจและ ความเป็นธรรม ให้เกิดขึ้นแก่ระบบสหกรณ์โดยส่วนรวม ด้วยการมีส่วนร่วมในการปรับปรุง คุณภาพของการให้บริการอันจะทำให้คุณภาพชีวิตของสมาชิกสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรดีขึ้น และอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเชื่อมโยงสัมพันธ์กับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(Public Sector Management Quality Award : PMQA)

### 3. งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ศรจิรรยา โชติภัก (2552:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของ บุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยบุคลากร คือ ตำแหน่ง ประสบการณ์ หน่วยงาน ต่อการมีส่วนร่วมในการ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งการปฏิบัติงานและประสบการณ์ ในกระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร คือ การจัดองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสาร แรงจูงใจด้านปัจจัยอนามัย และแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พบว่าปัจจัยด้านการสื่อสารและแรงจูงใจด้านปัจจัยอนามัย มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ส่วนปัจจัยด้านการจัดองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ชัยวัฒน์ ชูรุ่งโรจน์สุวรรณ(2553:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ บู๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานควรพิจารณาลักษณะพนักงาน และลักษณะงานควรส่งเสริมด้านความร่วมมือภายในองค์กร และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

อักรพล พรหมอุดม (2550: 61) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมอุทการเรือพระจุลจอมเกล้ากรมอุทการเรือผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุทการเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทการเรือ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีโดยระดับความคิดเห็นอันดับแรก คือ ด้านขวัญกำลังใจ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและใต้บังคับบัญชา) ด้านการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรม ในหน่วยงานตามลำดับ

ปรีฉัตร ศรีตนไชย (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 10 จังหวัดพิษณุโลก โดยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และพฤติกรรมในการทำงานของข้าราชการขององค์กร เพื่อเน้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านพฤติกรรมในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 10 จังหวัดพิษณุโลก ไม่แตกต่างกัน

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ 15 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ซึ่งผู้ทำการวิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนตามระเบียบการวิจัย ดังนี้

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

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร หมายถึง เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ที่ปฏิบัติงานแนะนำส่งเสริม สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรในเขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 จำนวน 212 คน ประกอบด้วย

1) สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 113 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 68 คน และพนักงานราชการ จำนวน 45 คน

2) สำนักงานสหกรณ์จังหวัดลำปาง จำนวน 40 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 31 คน และพนักงานราชการ จำนวน 9 คน

3) สำนักงานสหกรณ์จังหวัดลำพูน จำนวน 34 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 20 คน และพนักงานราชการ จำนวน 14 คน

4) สำนักงานสหกรณ์จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 25 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 15 คน และ พนักงานราชการ จำนวน 10 คน

1.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนประชากรที่ใช้ในการวิจัยซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของตัวอย่าง จากจำนวนเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ที่ปฏิบัติงานแนะนำส่งเสริม สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรในเขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15

การกำหนดขนาดตัวอย่าง เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ในเขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 จำนวน 212 คน วิธีของTaro Yamane (ชัยวัฒน์ช รุ่งโรจน์สุวรรณ 2553: 29) ในการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างกำหนดให้มีระดับความเชื่อมั่น 95% จะได้ N มีค่าเท่ากับ 212 และกำหนดให้ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ดังนี้

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

เมื่อ  $n$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  แทน ขนาดของประชากร  
 $e$  แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

$e =$  ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มร้อยละ 5 หรือ 0.05

$$n = \frac{212}{1 + 212(0.05)^2}$$

$$= \frac{212}{1.53}$$

$$= 138.56$$

$$\approx 139 \text{ คน}$$

### 1.3 วิธีการเลือกตัวอย่าง

ทำการสุ่มตัวอย่างจำนวน 139 จากจำนวนประชากร 212 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างมีระบบคิดจากอัตราส่วนของ ขนาดของประชากรแต่ละจังหวัด

จังหวัด	ประชากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
เชียงใหม่	113	74
ลำปาง	40	26
ลำพูน	34	22
แม่ฮ่องสอน	25	17
รวม	212	139

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

### 2.1 การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research)

เป็นการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร โดยศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา รายงาน การวิจัย และเอกสารเผยแพร่ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตลอดจนการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

### 2.2 การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

เป็นเทคนิคทางด้านระเบียบวิธีอย่างหนึ่งของการวิจัย ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบจากประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสัมภาษณ์หรือใช้แบบสอบถามที่มีโครงสร้างประกอบด้วยคำถามแบบกำหนดข้อเลือกตอบ ข้อคำถามที่เป็นมาตรวัด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่ 1 เพศ

ข้อที่ 2 อายุ

ข้อที่ 3 สถานภาพ

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา

ข้อที่ 5 ตำแหน่ง

ข้อที่ 6 ประสบการณ์ในการ

ข้อที่ 7 รายได้ต่อเดือน

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านขวัญกำลังใจ

2. ด้านโอกาสความก้าวหน้า

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและ

ผู้ใต้บังคับบัญชา)

4. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน

5. ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ให้เลือกตอบ 1 คำตอบ ใช้มาตราส่วนประมาณค่าตอบ (Rating Scale) ของ Likert ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแนะนำส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรในเขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ 15 โดยใช้มาตราลิกERT (Likert Scale) ได้แบ่งระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ระดับ จากนั้นคำนวณช่วงระดับคะแนนในแต่ละระดับ การแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (ชัยญ์ณัฏช์ รุ่งโรจน์สุวรรณ 2553: 32) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{จากสูตรความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{(5 - 1)}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

การแปลผลความหมายคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาจัดระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ยของคะแนน	ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3 การสร้างเครื่องมือและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์รายบุคคล,IOC โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและผู้เชี่ยวชาญ

ทำการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้แบบสอบถามสามารถวัดความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหาได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวความคิดการวิจัย ซึ่งการตรวจสอบความสอดคล้อง ผู้วิจัยได้ให้วิธีค่าดัชนีความสอดคล้อง ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.949

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ หนังสือ บทความ วารสาร งานวิจัย เอกสารเผยแพร่ต่าง ๆ ตลอดจนการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้อง

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการวิจัยส่งให้ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 139 คน พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถามไว้ในแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามพร้อมแจ้งวันที่จะทำการเก็บแบบสอบถาม จัดส่งและรวบรวมด้วยตนเอง

3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บคืนมา และทำการตรวจนับและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

3.4 นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ นำมาวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.5 สรุปผลที่ได้จากการวิจัย พร้อมทั้งข้อเสนอแนะของผู้ทำการวิจัย

3.6 ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 10 มีนาคม – 27 มีนาคม 2557 รวมระยะเวลา 19 วัน



#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้นำมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำมาบันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงรหัส กำหนดการวิเคราะห์ โดย

##### 4.1 กำหนดตัวแปร มีดังนี้

1) ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งประสบการณ์ในการ และรายได้ต่อเดือน

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านขวัญกำลังใจ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน และด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า

3) การประมวลผลข้อมูล นำโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มาใช้ในการประมวลผล มีขั้นตอน ดังนี้

(1) ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม

(2) บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์

(3) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4) วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์โดยใช้สถิติในการนำเสนอ และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย

4.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติพรรณนาเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่ และเพื่อทราบความคิดเห็นของกลุ่มประชากรตัวอย่างในครั้งนี้ จะทำการศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย

4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 โดยใช้ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 โดยใช้สถิติ t-test

## 5. เกณฑ์การแปลความหมายและคะแนน

การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อตามลำดับดังนี้ แบ่งออกเป็น 5 คือ

ระดับ	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แนะนำส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรในเขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 มีช่วงคะแนนต่างกัน 0.80 ดังนั้น การแปลผลความหมายคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาจัดระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ยของคะแนน	ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 เป็นลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15
2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเสนอผลการวิจัยเรียงตามลำดับ ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15
  - ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน
- เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลเกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

$\bar{X}$	แทนค่าเฉลี่ย
S.D.	แทนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทนจำนวนเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15
F	แทนค่าสถิติทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test)
t	แทนค่าสถิติทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t-test)
*	แทนระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

ผู้ศึกษาทำการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบไปด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน รายละเอียดแสดงในตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละและจำแนกลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล		( n = 139)	(100.00)
1. เพศ			
1.1	ชาย	55	39.60
1.2	หญิง	84	60.40
2. อายุ			
2.1	อายุ 20-30 ปี	13	9.35
2.2	อายุ 31-40 ปี	67	48.20
2.3	อายุ 41-50 ปี	39	28.05
2.4	อายุ 51-60 ปี	20	14.40
3. สถานภาพ			
3.1	โสด	45	32.40
3.2	สมรส	82	59.00
3.3	หม้าย	6	4.30
3.4	หย่าร้าง	6	4.30
4. ระดับการศึกษา			
4.1	ปวช.	2	1.40
4.2	ปวส./อนุปริญญา	9	6.50
4.3	ปริญญาตรี	98	70.50
4.4	สูงกว่าปริญญาตรี	30	21.60

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล		( n = 139)	(100.00)
5. ตำแหน่งงาน			
5.1	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ	2	1.40
5.2	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ	44	31.70
5.3	นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ	11	7.90
5.4	นักวิชาการสหกรณ์	27	19.40
5.5	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์อาวุโส	3	2.20
5.6	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน	20	14.40
5.7	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์	32	23.00
6. ประสบการณ์ในการทำงาน			
6.1	1- 5 ปี	33	23.74
6.2	6 - 10 ปี	36	25.90
6.3	11- 15 ปี	12	8.63
6.4	16 – 20 ปี	19	13.70
6.5	21 – 25 ปี	12	8.63
6.6	มากกว่า 25 ปี	27	19.40
7. รายได้ต่อเดือน			
7.1	12,001 – 17,000 บาท	48	34.50
7.2	17,001 – 22,000 บาท	40	28.80
7.3	22,001 – 27,000 บาท	9	6.50
7.4	27,001 – 30,000 บาท	10	7.20
7.5	มากกว่า 30,000 บาท	32	23.00
รวม		139	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 139 คน ดังนี้

1. เพศ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง ร้อยละ 60.40 และ เพศชาย ร้อยละ 39.60
2. อายุ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 48.20 รองลงมาอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 28.05 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 14.40 และมีอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 9.35 ตามลำดับ
3. สถานภาพ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 59.00 รองลงมาโสด ร้อยละ 32.40 หม้าย ร้อยละ 4.30 และหย่า/ร้างร้อยละ 4.30
4. ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70.50 รองลงมาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 21.60 ระดับปวส./อนุปริญญา ร้อยละ 6.50 และระดับปวช. ร้อยละ 1.40 ตามลำดับ
5. ตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการ สหกรณ์ชำนาญการ ร้อยละ 31.70 รองลงมาปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ ร้อยละ 23.00 นักวิชาการสหกรณ์ ร้อยละ 19.40 เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน ร้อยละ 14.40 นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ ร้อยละ 7.90 เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์อาวุโส ร้อยละ 2.20 และนักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 1.40 ตามลำดับ
6. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 25.90 รองลงมา ระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 23.74 มากกว่า 25 ปี ร้อยละ 19.40 ระหว่าง 16-20 ปี ร้อยละ 13.70 ระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 8.63 และระหว่าง 21-25 ปี ร้อยละ 8.63
7. รายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 12,001 – 17,000 บาท ร้อยละ 34.50 รองลงมา รายได้ต่อเดือน 17,001 – 22,000 บาท ร้อยละ 28.80 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 23.00 รายได้ต่อเดือน 27,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 7.20 และรายได้ต่อเดือน 22,001 – 27,000 บาท ร้อยละ 6.50 และพบว่าไม่มีผู้ใดตอบแบบสอบถามในข้อรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 12,000 บาท

**ตอนที่ 2 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร  
ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15**

ผู้วิจัยทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร  
ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 แบ่งเป็น 5 ด้าน

1. ด้านขวัญกำลังใจ
2. ด้านโอกาสความก้าวหน้า
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา)
4. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน
5. ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า

แสดงดังตารางที่ 4.2-4.7 การแปลผลความหมายคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาจัดระดับ  
ความสำคัญเป็น 5 ระดับ (ชัยฉัตรชัย รุ่งโรจน์สุวรรณ 2553: 32) คือ

ค่าเฉลี่ยของคะแนน	ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์  
เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1 ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.46	0.85	มาก
2 ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร	2.96	0.98	ปานกลาง
3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา)	3.66	0.74	มาก



ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
4 ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน	3.03	0.96	ปานกลาง
5 ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์การอย่างคุ้มค่า	3.35	0.76	ปานกลาง
รวม	3.29	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.29$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า “ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา)” มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด คือ มีระดับความคิดเห็นมาก ( $\bar{X}=3.66$ ) และ “ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร” มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ( $\bar{X}=2.96$ )

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ด้านขวัญกำลังใจและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1 ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีการให้รางวัลสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น	2.86	1.02	ปานกลาง
2 ท่านรู้สึกมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบันที่ท่านปฏิบัติงาน	3.08	1.03	ปานกลาง
3 ท่านมีความพร้อมและมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จและสมบูรณ์	4.16	0.61	มาก
4 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีสวัสดิการ เบื้องต้น	3.17	0.92	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
5 ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่น่าสนใจและมี ความท้าทายให้ต้องลงมือทำ	3.87	0.71	มาก
ท่านรู้สึกว่าคุณมีความพึงพอใจที่ได้รับ 6 มอบหมายให้รับผิดชอบและสามารถใช้ อำนาจได้อย่างเต็มที่	3.66	0.81	มาก
ท่านคิดว่าท่านได้รับการยอมรับนับถือและ 7 ยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เมื่องานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอยู่เสมอ	3.39	0.83	กลาง
รวม	3.46	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.46$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในข้อ “ท่านมีความ พร้อมและมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จและสมบูรณ์” มีผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานสูงสุด คือมีระดับความคิดเห็นมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) และในข้อ “ท่านคิดว่าในหน่วยงานของ ท่านมีการให้รางวัลสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น” ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ มี ระดับความคิดเห็นปานกลาง ( $\bar{X} = 2.86$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม  
สหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ด้านโอกาสความก้าวหน้า  
ของบุคลากร

ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
8 ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีการเลื่อน ตำแหน่งบุคลากรอย่างเหมาะสม	2.83	1.00	ปานกลาง
9 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ บุคลากร มีความก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนทักษะวิชาชีพต่าง ๆ	2.99	0.99	ปานกลาง
10 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการเลื่อนขั้น เงินเดือน เป็นที่พอใจของบุคลากร	3.00	0.99	ปานกลาง
11 จากการที่ท่านทำงานจนได้ผลงานที่ดีและ เป็นที่ยอมรับ ท่านจะได้รับการสนับสนุน จากหน่วยงานให้ได้รับความดีความชอบ ท่านมีโอกาสที่จะก้าว ไปสู่ตำแหน่งใน	3.10	0.91	ปานกลาง
12 ระดับสูงของหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ได้ใน อนาคต	2.90	1.02	ปานกลาง
รวม	2.96	0.98	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรในภาพรวม อยู่ใน  
ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.96$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในข้อ “จากการที่ท่านทำงานจนได้  
ผลงานที่ดีและเป็นที่ยอมรับ ท่านจะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ได้รับความดีความชอบ”  
มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด คือ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ( $\bar{X} = 3.10$ ) และในข้อ  
“ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรอย่างเหมาะสม” ผลต่อประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงาน ต่ำสุด คือ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ( $\bar{X} = 2.83$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม สหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา)	$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
13 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานได้ เป็นอย่างดี	4.1	0.65	มาก
14 โครงสร้างองค์การมีความยืดหยุ่นคล่องตัวเหมาะสม ต่อการสื่อสาร	3.43	0.82	มาก
15 การพูดคุย สื่อสาร ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ และ ผู้ปฏิบัติด้วยกันเอง เป็นไปอย่างฉันทมิตร และมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน	3.7	0.78	มาก
16 เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านมีการ พุดคุยกับผู้เกี่ยวข้องได้โดยสะดวก และนำไปสู่การ แก้ไขปัญหา	3.66	0.64	มาก
17 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้แสดง ความคิดที่แตกต่างเพื่อให้ผลงานออกมาอย่างมี ประสิทธิภาพ	3.52	0.76	มาก
18 ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ให้ คำแนะนำที่ดีต่อท่านในการปฏิบัติงานต่าง ๆ	3.63	0.75	มาก
19 ท่านคิดว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีมนุษย สัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.55	0.76	มาก
รวม	3.66	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่าในข้อ “ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี” มีผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด คือ มีระดับความคิดเห็นมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) และในข้อ “โครงสร้างองค์การมีความยืดหยุ่นคล่องตัวเหมาะสมต่อการสื่อสาร” มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ ระดับความคิดเห็นมาก ( $\bar{X} = 3.43$ )

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม สหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ด้านความยุติธรรม จากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน

ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร ในหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
20 ท่านคิดว่าการประเมินความรู้ความสามารถ ของบุคลากร มีการดำเนินการอย่างยุติธรรม	3.01	0.98	ปานกลาง
21 ท่านคิดว่าการปกครองบังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความยุติธรรม ท่านคิดว่าการพิจารณาความดีความชอบใน	3.07	0.95	ปานกลาง
22 การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเสมอภาคและ ยุติธรรม	3.00	0.96	ปานกลาง
รวม	3.03	0.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.03$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ “ท่านคิดว่าการปกครองบังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความยุติธรรม” มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด คือ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07$ ) และพบว่า ในข้อ “ท่านคิดว่าการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเสมอภาคและยุติธรรม” มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ ระดับความคิดเห็นปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ )

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม  
สหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กร  
อย่างคุ้มค่า

ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
23 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการวางแผนตาม หลักการปฏิบัติงาน ในแต่ละหน้าที่ เพื่อให้หน่วยงาน ทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย	3.44	0.72	มาก
24 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการวางแผนการ ดำเนินงานที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน	3.52	0.76	มาก
25 ท่านคิดว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ให้บริการ	3.48	0.67	มาก
26 ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน และกำหนดเวลาปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.50	0.66	มาก
27 ท่านใช้ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยีที่ มีอยู่อย่างประหยัด	3.59	0.73	มาก
28 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการคัดเลือกบุคลากร ตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม	3.28	0.76	ปานกลาง
29 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านได้จัดให้มีการฝึกอบรม ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	3.11	0.82	ปานกลาง
30 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประหยัด	3.24	0.81	ปานกลาง
31 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านสามารถลดค่าใช้จ่ายใน การปฏิบัติงาน อีกทั้งยังคงสามารถปฏิบัติงานด้วย ความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่นเดิม	3.16	0.79	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ท่านคิดว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้			
32 บรรลุผลตามที่ต้องการโดยใช้พลังงาน เวลา วัสดุ และปัจจัยอื่น ๆ ได้ประหยัดที่สุด	3.31	0.78	ปานกลาง
ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีปัจจัยนำเข้า			
33 งบประมาณ, วัสดุอุปกรณ์,ระบบการบริหารและ ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานโดยใช้ต้นทุนต่ำสุด	3.20	0.84	ปานกลาง
รวม	3.35	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ “ท่านใช้ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด” มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด คือ มีระดับความคิดเห็นมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) และพบว่าในข้อ “ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านได้จัดให้มีการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร” มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ )



### ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 จำแนกตาม เพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1 ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.46	0.90	3.45	0.81	1.88	0.28
2 ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร	2.84	1.08	3.05	0.91	3.43	0.11
3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา)	3.61	0.78	3.69	0.71	1.36	0.42
4 ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน	2.99	1.08	3.06	0.88	1.29	0.27
5 ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์การอย่างคุ้มค่า	3.30	0.79	3.38	0.74	0.93	0.47
รวม	3.24	0.93	3.33	0.81	1.78	0.31

จากตารางที่ 4.8 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ที่มีเพศต่างกัน ไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ทั้ง 5 ด้าน และในภาพรวมเมื่อเปรียบเทียบ โดยจำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์  
เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	อายุ	$\bar{X}$	S.D.	F	P
1 ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	20-30 ปี	4.15	0.51	1.88	0.14
	31-40 ปี	4.11	0.60		
	41-50 ปี	3.90	0.74		
	51-60 ปี	3.80	0.57		
2 ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร	20-30 ปี	3.25	0.74	3.97*	0.01
	31-40 ปี	3.15	0.68		
	41-50 ปี	2.69	1.01		
	51-60 ปี	2.70	0.73		
3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา)	20-30 ปี	3.70	0.35	2.67*	0.05
	31-40 ปี	3.78	0.55		
	41-50 ปี	3.49	0.58		
	51-60 ปี	3.56	0.51		
4 ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและ ผู้บริหารในหน่วยงาน	20-30 ปี	3.26	0.77	3.50*	0.02
	31-40 ปี	3.23	0.77		
	41-50 ปี	2.78	1.07		
	51-60 ปี	2.68	0.97		
5 ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์การอย่าง คุ้มค่า	20-30 ปี	3.41	0.55	2.45	0.07
	31-40 ปี	3.47	0.53		
	41-50 ปี	3.18	0.67		
	51-60 ปี	3.25	0.48		

\*  $P < 0.05$

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	อายุ	$\bar{X}$	S.D.	F	P
รวม	20-30 ปี	3.47	0.43	3.84*	0.01
	31-40 ปี	3.48	0.48		
	41-50 ปี	3.17	0.62		
	51-60 ปี	3.19	0.53		

\* P &lt; 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบ โดยจำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างอายุที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.25	3.15	2.69	2.69
20-30 ปี	3.25	-	-	0.55*	-
31-40 ปี	3.15	-	-	0.46*	.45*
41-50 ปี	2.69	-	-	-	-
51-60 ปี	2.70	-	-	-	-

\* P &lt; 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 41-50 ปี อายุ 31-40 ปี กับ 41-50 ปี และอายุ 31-40 ปี กับ 51-60 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และ กลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างอายุที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา)

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.70	3.78	3.49	3.56
20-30 ปี	3.70	-	-	-	-
31-40 ปี	3.78	-	-	0.29*	-
41-50 ปี	3.49	-	-	-	-
51-60 ปี	3.56	-	-	-	-

\* P < 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างอายุที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา) ที่มีอายุ 31- 40 ปี กับ 41-50 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และ

กลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์  
ที่ 15 ระหว่างอายุที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา  
และผู้บริหารในหน่วยงาน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.26	3.23	2.78	2.68
20-30 ปี	3.26	-	-	-	-
31-40 ปี	3.23	-	-	0.46*	0.55*
41-50 ปี	2.78	-	-	-	-
51-60 ปี	2.68	-	-	-	-

\* P< 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา  
สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่  
15 ระหว่างอายุที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารใน  
หน่วยงาน ที่มีอายุ 31- 40 ปี กับ 41-50 ปี และ อายุ 31- 40 ปี กับ 51-60 ปี แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์  
เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สถานภาพ	$\bar{X}$	S. D.	F	P
1 ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	โสด	3.91	0.64	0.56	0.64
	สมรส	4.05	0.61		
	หม้าย	4.14	0.91		
	หย่าร้าง	3.98	0.78		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สถานภาพ	$\bar{X}$	S. D.	F	P
2 ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร	โสด	2.98	0.85	0.06	0.98
	สมรส	2.97	0.79		
	หม้าย	2.83	1.21		
	หย่า/ร้าง	2.97	0.93		
3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา)	โสด	3.68	0.48	0.16	0.92
	สมรส	3.66	0.55		
	หม้าย	3.55	0.89		
	หย่า/ร้าง	3.57	0.70		
4 ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและ ผู้บริหารในหน่วยงาน	โสด	3.10	0.87	0.19	0.90
	สมรส	3.00	0.89		
	หม้าย	2.83	1.22		
	หย่า/ร้าง	3.06	1.42		
5 ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า	โสด	3.26	0.58	0.68	0.56
	สมรส	3.41	0.55		
	หม้าย	3.33	0.72		
	หย่า/ร้าง	3.27	0.80		
รวม	โสด	3.31	0.55	0.17	0.92
	สมรส	3.38	0.51		
	หม้าย	3.30	0.82		
	หย่า/ร้าง	3.31	0.75		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ที่มีสถานภาพต่างกัน ไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ทั้ง 5 ด้าน และในภาพรวมเมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์  
เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	F	P
1 ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ปวช.	4.43	0.20	0.57	0.64
	ปวส./อนุปริญญา	4.19	0.65		
	ปริญญาตรี	3.99	0.62		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	0.70		
2 ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร	ปวช.	3.50	0.14	1.10	0.35
	ปวส./อนุปริญญา	3.09	0.79		
	ปริญญาตรี	3.01	0.80		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2.75	0.93		
3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา)	ปวช.	3.71	0.61	1.16	0.33
	ปวส./อนุปริญญา	3.94	0.28		
	ปริญญาตรี	3.61	0.53		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.72	0.63		
4 ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและ ผู้บริหารในหน่วยงาน	ปวช.	3.50	0.71	0.79	0.50
	ปวส./อนุปริญญา	3.11	1.03		
	ปริญญาตรี	3.07	0.85		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2.82	1.09		
5 ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า	ปวช.	3.32	0.19	0.38	0.77
	ปวส./อนุปริญญา	3.54	0.67		
	ปริญญาตรี	3.35	0.55		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.30	0.67		
รวม	ปวช.	3.56	0.32	0.58	0.63
	ปวส./อนุปริญญา	3.53	0.50		
	ปริญญาตรี	3.35	0.52		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.28	0.64		



จากตารางที่ 4.14 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ทั้ง 5 ด้าน และในภาพรวมเมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		$\bar{X}$	S.D.	F	P
1 ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ	4.36	1.11	2.86*	0.01
	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ	3.88	0.66		
	นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ	4.36	0.48		
	นักวิชาการสหกรณ์	4.16	0.49		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์อาวุโส	4.10	0.22		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน	3.63	0.72		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์	4.14	0.60		
2 ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร					
	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ	3.40	0.57	3.48*	0.003
	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ	2.61	0.90		
	นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ	3.35	0.46		
	นักวิชาการสหกรณ์	3.23	0.46		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์อาวุโส	2.73	0.95		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน	2.75	0.94		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์	3.23	0.79		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

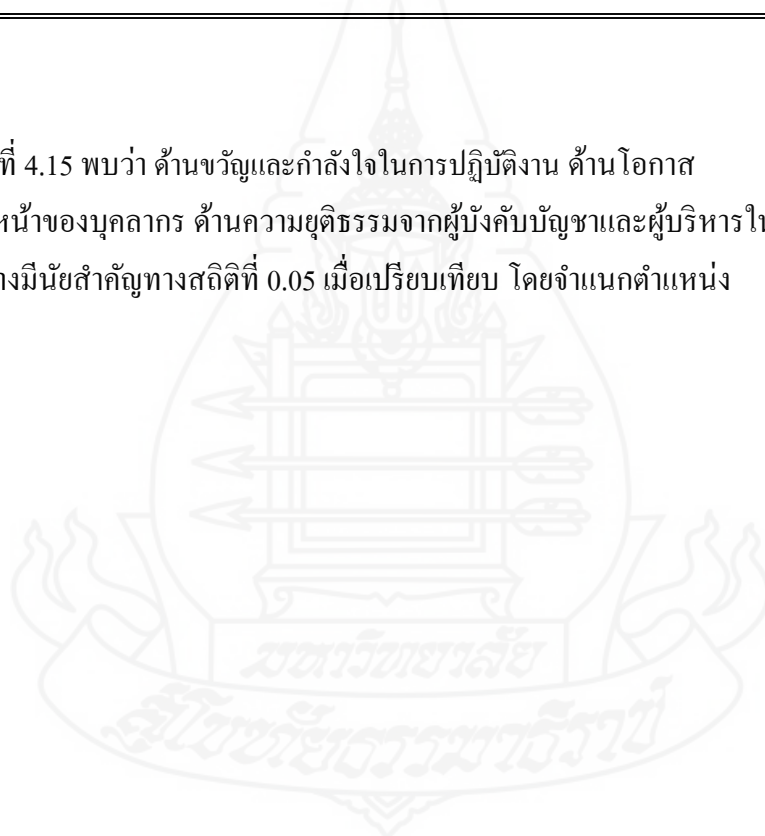
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน		$\bar{X}$	S.D.	F	P
3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงาน(ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา)	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ	4.00	0.40	2.01	0.07
	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ	3.51	0.57		
	นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ	3.66	0.41		
	นักวิชาการสหกรณ์	3.78	0.41		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์อาวุโส	3.05	0.36		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน	3.63	0.74		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์	3.80	0.47		
4 ด้านความยุติธรรมจาก ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารใน หน่วยงาน	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ	3.33	0.47	3.86*	0.00
	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ	2.61	0.95		
	นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ	3.21	0.67		
	นักวิชาการสหกรณ์	3.43	0.55		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์อาวุโส	2.11	0.84		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน	3.03	1.20		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์	3.27	0.75		
5 ด้านการใช้ทรัพยากรใน องค์การอย่างคุ้มค่า	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ	3.73	0.13	1.85	0.09
	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ	3.17	0.61		
	นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ	3.26	0.38		
	นักวิชาการสหกรณ์	3.49	0.49		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์อาวุโส	3.15	0.52		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน	3.30	0.67		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์	3.53	0.54		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน		$\bar{X}$	S.D.	F	P
รวม	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ	3.71	0.45	2.95*	0.01
	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ	3.14	0.59		
	นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ	3.46	0.36		
	นักวิชาการสหกรณ์	3.53	0.35		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์อาวุโส	3.06	0.44		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน	3.22	0.68		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์	3.53	0.48		

\* P&lt; 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาส  
ความก้าวหน้าของบุคลากร ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน  
ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบ โดยจำแนกตำแหน่ง



ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์  
เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างตำแหน่งที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ตำแหน่ง						
		นักวิชาการ สหกรณ์ชำนาญ การพิเศษ	นักวิชาการ สหกรณ์ ชำนาญการ	นักวิชาการ สหกรณ์ ปฏิบัติการ	นักวิชาการ สหกรณ์	เจ้าพนักงาน ส่งเสริม สหกรณ์อาวุโส	เจ้าพนักงาน ส่งเสริมสหกรณ์ ชำนาญงาน	เจ้าพนักงาน ส่งเสริม สหกรณ์
		4.36	3.88	4.36	4.16	4.10	3.63	4.14
นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ	4.36							
นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ	3.88							
นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ	4.36		0.48*				0.74*	
นักวิชาการสหกรณ์	4.16						0.54*	
เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์อาวุโส	4.10							
เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน	3.63							
เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์	4.14						0.51*	

จากตารางที่ 4.16 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการ  
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างตำแหน่งที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการกับ นักวิชาการสหกรณ์  
ชำนาญการ นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ กับ เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน นักวิชาการสหกรณ์ กับ เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน และ เจ้าพนักงาน  
ส่งเสริมสหกรณ์ กับ เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์  
เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างตำแหน่งที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร

ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ตำแหน่ง						
		นักวิชาการ สหกรณ์ชำนาญ การพิเศษ	นักวิชาการ สหกรณ์ ชำนาญการ	นักวิชาการ สหกรณ์ ปฏิบัติการ	นักวิชาการ สหกรณ์	เจ้าพนักงาน ส่งเสริม สหกรณ์อาวุโส	เจ้าพนักงาน ส่งเสริมสหกรณ์ ชำนาญงาน	เจ้าพนักงาน ส่งเสริม สหกรณ์
		3.40	2.61	3.35	3.23	2.73	2.75	3.23
นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ	3.40							
นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ	2.61							
นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ	3.35		0.74*				0.60*	
นักวิชาการสหกรณ์	3.23		0.62*				0.48*	
เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์อาวุโส	2.73							
เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน	2.75							
เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์	3.23							

จากตารางที่ 4.17 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์  
เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างตำแหน่งที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร นักวิชาการสหกรณ์  
ปฏิบัติการ กับ นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ กับ เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน นักวิชาการสหกรณ์ กับ นักวิชาการ  
สหกรณ์ชำนาญการ และ นักวิชาการสหกรณ์ กับ เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างตำแหน่งที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน

ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ตำแหน่ง						
		นักวิชาการ สหกรณ์ชำนาญการพิเศษ	นักวิชาการ สหกรณ์ชำนาญการ	นักวิชาการ สหกรณ์ปฏิบัติการ	นักวิชาการ สหกรณ์	เจ้าพนักงานส่งเสริม สหกรณ์อาวุโส	เจ้าพนักงานส่งเสริม สหกรณ์ชำนาญงาน	เจ้าพนักงานส่งเสริม สหกรณ์
		3.33	2.61	3.21	3.34	2.11	3.03	3.27
นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ	3.33							
นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ	2.61							
นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ	3.21		0.61*					
นักวิชาการสหกรณ์	3.34		0.83*			1.32*		
เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์อาวุโส	2.11							
เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน	3.03							
เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์	3.27		0.67*			1.16*		

จากตารางที่ 4.18 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างตำแหน่งที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารในหน่วยงานนักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ กับ นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ นักวิชาการสหกรณ์ กับ นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ นักวิชาการสหกรณ์กับเจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์อาวุโส เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์กับนักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ และ เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์กับเจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์อาวุโส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	F	P
1 ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	1-5 ปี	4.20	0.45	4.11*	0.002
	6-10 ปี	4.21	0.63		
	11-15 ปี	3.89	0.57		
	16-20 ปี	3.55	0.66		
	21-25 ปี	3.81	0.62		
	มากกว่า 25 ปี	3.96	0.70		
2 ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร	1-5 ปี	3.34	0.61	5.14*	0
	6-10 ปี	3.22	0.64		
	11-15 ปี	2.92	0.83		
	16-20 ปี	2.58	1.00		
	21-25 ปี	2.83	0.91		
	มากกว่า 25 ปี	2.53	0.82		
3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	1-5 ปี	3.80	0.35	3.36*	0.01
	6-10 ปี	3.87	0.50		
	11-15 ปี	3.54	0.52		
	16-20 ปี	3.40	0.78		
	21-25 ปี	3.49	0.54		
	มากกว่า 25 ปี	3.51	0.50		
4 ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและ	1-5 ปี	3.21	0.68	4.67*	0.00
	6-10 ปี	3.40	0.72		
	11-15 ปี	3.19	0.82		
	16-20 ปี	2.51	1.04		
	21-25 ปี	3.00	1.15		
	มากกว่า 25 ปี	2.62	0.99		



ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์	$\bar{X}$	S.D.	F	P
5 ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์การอย่างคุ้มค่า	1-5 ปี	3.39	0.44	4.30	0.001
	6-10 ปี	3.67	0.51		
	11-15 ปี	3.17	0.65		
	16-20 ปี	3.05	0.65		
	21-25 ปี	3.30	0.62		
	มากกว่า 25 ปี	3.17	0.53		
รวม	1-5 ปี	3.50	0.35	5.60	0.00
	6-10 ปี	3.62	0.46		
	11-15 ปี	3.25	0.57		
	16-20 ปี	3.00	0.63		
	21-25 ปี	3.23	0.57		
	มากกว่า 25 ปี	3.15	0.56		

\*  $P < 0.05$ 

จากตารางที่ 4.19 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าของ บุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ด้านความ ยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน และด้านการใช้ทรัพยากรในองค์การอย่าง คุ้มค่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์ทำงาน					
		1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	มากกว่า 25 ปี
		4.2	4.21	3.89	3.55	3.81	3.96
1-5 ปี	4.20				0.65*		
6-10 ปี	4.21				0.67*	0.40*	
11-15 ปี	3.89						
16-20 ปี	3.55						
21-25 ปี	3.81						
มากกว่า 25 ปี	3.96				0.41*		

\* P< 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี กับ 16-20 ปี 6-10 ปี กับ 16-20 ปี 6-10 ปี กับ 21-25 ปี และมากกว่า 25 ปี กับ 16-20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร

ประสบการณ์ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์ทำงาน					
		1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	มากกว่า 25 ปี
		3.34	3.22	2.92	2.58	2.83	2.53
1-5 ปี	3.34				0.76*		0.81*
6-10 ปี	3.22				0.64*		0.69*
11-15 ปี	2.92						
16-20 ปี	2.58						
21-25 ปี	2.83						
มากกว่า 25 ปี	2.53						

\*  $P < 0.05$

จากตารางที่ 4.21 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร 1-5 ปี กับ 16-20 ปี 1-5 ปี กับ มากกว่า 25 ปี 6-10 ปี กับ 16-20 ปี และ 6-10 ปี กับ มากกว่า 25 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา)

ประสบการณ์ทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน					
	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	มากกว่า 25 ปี
ค่าเฉลี่ย	3.80	3.87	3.54	3.40	3.49	3.51
1-5 ปี	3.80			0.40*		0.28*
6-10 ปี	3.87			0.47*	0.38*	0.36*
11-15 ปี	3.54					
16-20 ปี	3.40					
21-25 ปี	3.49					
มากกว่า 25 ปี	3.51					

\*  $P < 0.05$

จากตารางที่ 4.22 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) 1-5 ปี กับ 16-20 ปี 1-5 ปี กับ มากกว่า 25 ปี 6-10 ปี กับ 16-20 ปี 6-10 ปี กับ 21-25 ปี และ 6-10 ปี กับ มากกว่า 25 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน

ประสบการณ์ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์ทำงาน					
		1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	มากกว่า 25 ปี
		3.21	3.40	3.19	2.51	3.00	2.62
1-5 ปี	3.21				0.70*		0.59*
6-10 ปี	3.40				0.89*		0.78*
11-15 ปี	3.19				0.66*		
16-20 ปี	2.51						
21-25 ปี	3.00						
มากกว่า 25 ปี	2.62						

\*  $P < 0.05$

จากตารางที่ 4.23 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน 1-5 ปี กับ 16-20 ปี 1-5 ปี กับ มากกว่า 25 ปี 6-10 ปี กับ 16-20 ปี 6-10 ปี กับ มากกว่า 25 ปี และ 11-15 ปี กับ 16-20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า

ประสบการณ์ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์ทำงาน					
		1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	มากกว่า 25 ปี
		3.39	3.67	3.17	3.05	3.30	3.17
1-5 ปี	3.39				0.34*		
6-10 ปี	3.67	0.28*		0.50*	0.63*	0.37*	0.50*
11-15 ปี	3.17						
16-20 ปี	3.05						
21-25 ปี	3.30						
มากกว่า 25 ปี	3.17						

\* P< 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า 1-5 ปี กับ 16-20 ปี 6-10 ปี กับ 1-5 ปี 6-10 ปี กับ 11-15 ปี 6-10 ปี กับ 16-20 ปี 6-10 ปี กับ 21-25 ปี และ 6-10 ปี กับ มากกว่า 25 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม สหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ	รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	S.D.	F	P
1 ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	12,001-17,000บาท	4.20	0.56	2.66*	0.035
	17,001-22,000 บาท	4.03	0.59		
	22,001-27,000 บาท	3.71	0.62		
	27,001-30,000 บาท	3.66	0.87		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.90	0.66		
2 ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร	12,001-17,000บาท	3.25	0.68	4.84*	0.001
	17,001-22,000 บาท	3.10	0.73		
	22,001-27,000 บาท	2.67	0.92		
	27,001-30,000 บาท	2.58	0.97		
3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา)	12,001-17,000บาท	3.73	0.45	1.640	0.168
	17,001-22,000 บาท	3.74	0.59		
	22,001-27,000 บาท	3.54	0.76		
	27,001-30,000 บาท	3.73	0.51		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.46	0.55		
4 ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและ ผู้บริหารในหน่วยงาน	12,001-17,000บาท	3.24	0.69	3.735*	0.006
	17,001-22,000 บาท	3.24	0.83		
	22,001-27,000 บาท	2.70	0.86		
	27,001-30,000 บาท	2.87	1.48		
	มากกว่า 30,000 บาท	2.58	0.97		



ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	S.D.	F	P
5 ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์การอย่างคุ้มค่า	12,001-17,000บาท	3.43	0.52	2.185	0.074
	17,001-22,000 บาท	3.48	0.58		
	22,001-27,000 บาท	3.10	0.72		
	27,001-30,000 บาท	3.25	0.64		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.16	0.55		
รวม	12,001-17,000บาท	3.49	0.44	3.498*	0.009
	17,001-22,000 บาท	3.46	0.53		
	22,001-27,000 บาท	3.11	0.62		
	27,001-30,000 บาท	3.18	0.64		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.12	0.58		

\*  $P < 0.05$ 

จากตารางที่ 4.25 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ได้แก่ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

รายได้ต่อเดือน(บาท)	รายได้ต่อเดือน (บาท)				
	12,001-17,000	17,001-22,000	22,001-27,000	27,001-30,000	มากกว่า 30,000
ค่าเฉลี่ย	4.2	4.03	3.71	3.66	3.90
12,001-17,000	4.20		0.48*	0.54*	0.30*
17,001-22,000	4.03				
22,001-27,000	3.71				
27,001-30,000	3.66				
มากกว่า 30,00	3.90				

\*  $P < 0.05$

จากตารางที่ 4.26 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 12,001-17,000 บาท กับ 22,001-27,000 บาท 12,001-17,000 บาท กับ 27,001-30,000 บาท และ 12,001-17,000 บาท กับ มากกว่า 30,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร

รายได้ต่อเดือน(บาท)	ค่าเฉลี่ย	รายได้ต่อเดือน(บาท)				
		12,001-17,000	17,001-22,000	22,001-27,000	27,001-30,000	มากกว่า 30,000
		3.25	3.10	2.67	2.58	2.97
12,001-17,000	3.25			0.59*	0.67*	0.68*
17,001-22,000	3.10					0.52*
22,001-27,000	2.67					
27,001-30,000	2.58					
มากกว่า 30,00	2.97					

\*  $P < 0.05$

จากตารางที่ 4.27 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร 12,001-17,000 บาท กับ 22,001-27,000 บาท 12,001-17,000 บาท กับ 27,001-30,000 บาท 12,001-17,000 บาท กับ มากกว่า 30,000 บาท และ 17,001-22,000 บาท กับมากกว่า 30,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน

รายได้ต่อเดือน(บาท)	รายได้ต่อเดือน(บาท)				
	12,001-17,000	17,001-22,000	22,001-27,000	27,001-30,000	มากกว่า 30,000
ค่าเฉลี่ย	3.24	3.24	2.70	2.87	2.58
12,001-17,000	3.24				0.66*
17,001-22,000	3.24				0.66*
22,001-27,000	2.70				
27,001-30,000	2.87				
มากกว่า 30,00	2.58				

\*  $P < 0.05$

จากตารางที่ 4.28 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ระหว่างรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ (LSD) ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน 12,001-17,000 บาท กับ มากกว่า 30,000 บาท และ 17,001-22,000 บาท กับ มากกว่า 30,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15” ประกอบด้วย จังหวัดเชียงใหม่ ลำปาง, ลำพูนและแม่ฮ่องสอน เพื่อจะได้นำข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้มาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรและสร้างคุณค่าในการปฏิบัติปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยได้นำเสนอการสรุปผล อภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. สรุปผลการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15

1.1.2 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริม สหกรณ์ ที่ 15

##### 1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ ศึกษาจากกลุ่มประชากร เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ที่ปฏิบัติงานแนะนำ ส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรในเขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 จำนวน 212 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 139 คน วิธีของ Taro Yamane

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่มีโครงสร้าง ประกอบด้วยคำถามแบบกำหนดข้อเลือกตอบ โดแบ่งออกเป็น 2 ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล  
ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ รูปแบบคำถามปลายเปิดแบบมีข้อให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 5 ด้าน  
ดังนี้

1. ด้านขวัญกำลังใจ
2. ด้านโอกาสความก้าวหน้า
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและ  
ผู้ใต้บังคับบัญชา)

4. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน
5. ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ  
อื่น ๆ ในการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการ  
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่ม  
ตัวอย่างของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 จำนวน 139 ชุด  
และนำแบบสอบถามที่ทำการรวบรวมมา ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม แล้วจึง  
นำข้อมูลในแบบสอบถามมาลงคะแนน บันทึกข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติ ด้วยโปรแกรม  
สำเร็จรูป

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติสำหรับใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละและ  
ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test (ตัวแปร 2 กลุ่ม) และ ANOVA ตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป  
ถ้าพบว่า P มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ให้ใช้วิธีเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่  
โดยใช้วิธีของ LSD เพื่ออธิบายความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม  
สหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15

### 1.3 สรุปผลการศึกษา

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษา  
พบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 60.40 และ  
เพศชาย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 48.20 รองลงมาอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 28.05 อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 และอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 9.35 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 รองลงมาโสด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 และ หม้าย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 หย่าร้างจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็น ร้อยละ 70.50 รองลงมาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 ระดับ ปวส./อนุปริญญา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 และระดับปวช. จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 รองลงมาปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ จำนวน 11 คน คิดเป็น ร้อยละ 7.90 ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์อาวุโส จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 และปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 รองลงมา ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 23.74 มากกว่า 25 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 ระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 และ ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.63 ระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.63

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 12,001 – 17,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 รองลงมารายได้ต่อเดือน 17,001 – 22,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 รายได้ต่อเดือน 27,001 – 30,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 และรายได้ต่อเดือน 22,001 – 27,000 บาท จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ 6.50



1.3.2 ผลการวิเคราะห์ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรม ส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15

1) ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริม สหกรณ์ ที่ 15 อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.46$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในข้อ “ท่านมีความ พร้อมและมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จและสมบูรณ์” มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) และ ในข้อ “ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมี การให้รางวัลสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น” ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำสุด อยู่ใน ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.86$ )

2) ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.96$ ) และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่าในข้อ “จากการที่ท่านทำงานจนได้ผลงานที่ดีและเป็นที่ยอมรับ ท่านจะได้รับการ สนับสนุนจากหน่วยงานให้ได้รับความดีความชอบ” มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด คือ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.10$ ) และในข้อ “ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีการเลื่อน ตำแหน่งบุคลากรอย่างเหมาะสม” ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 2.83$ )

3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่ม เกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในข้อ “ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน ในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี” มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด คืออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) และในข้อ “โครงสร้างองค์การมีความยืดหยุ่นคล่องตัวเหมาะสมต่อการสื่อสาร” มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.43$ )

4) ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม สหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.03$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า “ท่านคิดว่าการปกครองบังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่าน มีความยุติธรรม” มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด คือ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07$ )

และพบว่า “ท่านคิดว่าการพิจารณาความคิดเห็นความชอบในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเสมอภาคและยุติธรรม” มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ อยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ )

5) ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์การอย่างคุ้มค่า มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า “ท่านใช้ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด” มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด คือ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) และพบว่า “ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านได้จัดให้มีการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร” มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ )

## 2. อภิปรายผล

2.1 จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 5 ด้าน คือ (1) ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (2) ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) (4) ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน (5) ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์การอย่างคุ้มค่า พบว่า

1) ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 บุคลากรเขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 มีความพร้อมและมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานต่างๆให้สำเร็จและสมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ อัครพล พรหมอุดม (2550) การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุทยานเรือพระจุลจอมเกล้ากรมอุทยานเรือ ด้านขวัญกำลังใจ ในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับความคิดเห็นที่ดี แสดงว่า บุคลากรอุทยานเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทยานเรือ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยดังกล่าวในเชิงบวก

2) ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 บุคลากรเขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 จะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ได้รับความดีความชอบจากผลงานที่ดีและเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับ รัชฎ์ณัฏฐ์ รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พนักงาน บริษัท อมรินทร์ บัค เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า พนักงาน บริษัท อมรินทร์ บัค เซ็นเตอร์ จำกัด คิดว่ามีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง

และอัครพล พรหมอุดม (2550) การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุ่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้ากรมอุ่ทหารเรือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับความคิดเห็นที่ดี แสดงว่าบุคลากร อุ่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุ่ทหารเรือ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่นี้มีโอกาสความก้าวหน้าไม่น้อยกว่าในด้านอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาความดีความชอบตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการก้าวหน้าในหน้าที่ราชการอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 บุคลากรเขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 สามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ อัครพล พรหมอุดม (2550) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุ่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้ากรมอุ่ทหารเรือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับความคิดเห็นที่ดี แสดงว่าบุคลากร อุ่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุ่ทหารเรือส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่ดี เป็นกันเองให้ความช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนให้ความก้าวหน้า และปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างถูกต้องและเป็นธรรม

4) ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 บุคลากรเขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ได้รับความยุติธรรมด้านการปกครอง บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ อัครพล พรหมอุดม (2550) การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุ่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้ากรมอุ่ทหารเรือ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับความคิดเห็นที่ดีแสดงว่าบุคลากร อุ่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุ่ทหารเรือ ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีในการประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากร มีการดำเนินการอย่างยุติธรรม การปกครองบังคับบัญชาในการปฏิบัติงานขององค์กรมีความยุติธรรมการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเสมอภาคและยุติธรรม

5) ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 บุคลากรเขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ใช้ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุและเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด มีการวางแผนการดำเนินงานที่มีวัตถุประสงค์ และพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน กำหนดเวลาปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ อัครพล พรหมอุดม (2550) การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุ่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้ากรมอุ่ทหารเรือ ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า ภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับความคิดเห็นที่ดี แสดงว่าบุคลากร อุ่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุ่ทหารเรือ ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีกับปัจจัยนำเข้า

แรงงาน, งบประมาณ, วัสดุอุปกรณ์, ระบบการบริหารและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานโดยใช้ต้นทุนต่ำสุด และชัยวัฒน์ รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) พบว่าพนักงานบริษัท อมรินทร์ บู้ค เซ็นเตอร์ จำกัด คิดว่าแผนกเดียวกันใช้เครื่องมืออุปกรณ์ทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความเหมาะสมกับงานอยู่ในระดับมาก

2.2 การการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

1) เพศ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์การอย่างคุ้มค่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ชัยวัฒน์ รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พนักงาน บริษัท อมรินทร์ บู้ค เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่าพนักงานบริษัท อมรินทร์ บู้ค เซ็นเตอร์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และปาริฉัตร ศรีตนไชย (2554) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 10 จังหวัดพิษณุโลก พบว่าข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

2) อายุ ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน(ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร สอดคล้องกับ ไพบุลย์ ตั้งใจ(2554) ศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านวิมังสา

3) สถานภาพ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์การอย่างคุ้มค่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ปาริฉัตร ศรีตนไชย (2554) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 10 จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4) ระดับการศึกษา ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาส

ความก้าวหน้าของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์การอย่างคุ้มค่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับชัยวัฒน์ รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท อมรินทร์ บู้ค เซ็นเตอร์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปริญธร ศรีตนไชย (2554) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 10 จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ระดับการศึกษา ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 10 จังหวัดพิษณุโลก ทั้งด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านพฤติกรรมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

5) ตำแหน่ง ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน(ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน กันต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรต่างกัน สอดคล้องกับศรีจรรยา โชติศักดิ์(2552)ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในกระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่แตกต่างกันนั้น จะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่แตกต่างกัน

6) ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์การอย่างคุ้มค่า ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรต่างกัน



และสอดคล้องกับศรีจรรยา โชติก(2552) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พบว่าการมีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับ PMQA และการไม่มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับ PMQA ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7) รายได้ต่อเดือน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้าน โอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรต่างกัน สอดคล้องกับไพบุลย์ ตั้งใจ(2554) ศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าพนักงานบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านวิมังสา

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งนี้

จากการศึกษาวิจัยพบว่า อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานควรให้ความสำคัญที่จะเสริมสร้างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.1.1 ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร ในการทำงานที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งระดับสูงของหน่วยงานในอนาคตผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาจะต้อง ให้ความสำคัญอายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรของหน่วยงาน รวมถึงจะต้องมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่

มีความทันสมัย กะทัดรัด มีรูปแบบเรียบง่าย (Simplicity) มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ในการทำงาน เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) สนับสนุนและพัฒนาขีดสมรรถนะของ บุคลากร

3.1.2 ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาจะต้องประเมินความรู้ ความสามารถของบุคลากร อย่างเสมอภาคและยุติธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองมีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3.1.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญกับระบบการประสานงานภายในองค์กร ทั้งในหน่วยงานเดียวกันและการประสานงานระหว่างหน่วยงาน รวมถึงการเปิดโอกาสให้มีการสัมมนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์หรือจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

3.1.4 ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า จะต้องมีการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานที่ดี ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และทำงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ โคนมุงเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงานต่าง ๆ

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารั้งต่อไป

3.1.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 เปรียบเทียบกับ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 16 หรือเขตตรวจราชการอื่นๆ

3.1.2 ศึกษาการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization)

3.1.3 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม





## บรรณานุกรม

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ วิธีสืบค้นวัสดุสารสนเทศ (ออนไลน์) เข้าถึงได้

จาก [http://www.opdc.go.th/special.php?spc\\_id=4&content\\_id=153](http://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=4&content_id=153)

(วันที่ค้นข้อมูล: 19 ธันวาคม 2556)

กรมส่งเสริมสหกรณ์ คู่มือการปฏิบัติงาน (2554) ระบบการส่งเสริมสหกรณ์ กรุงเทพมหานคร

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

คู่มือการปฏิบัติงานระบบการส่งเสริมสหกรณ์(2555) ระบบการส่งเสริมสหกรณ์ กรุงเทพมหานคร

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ชนินทร์ ชุณหพันธรัักษ์ (2554) “แนวคิดการจัดการสมัยใหม่” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการ*

*องค์การและทรัพยากรมนุษย์* พิมพ์ครั้งที่ 3 หน่วยที่ 1 หน้า 1-6 สาขาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช นนทบุรี

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2554) “พฤติกรรมองค์การ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและ*

*ทรัพยากรมนุษย์* พิมพ์ครั้งที่ 3 หน่วยที่ 5 หน้า 5-14 สาขาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช นนทบุรี

ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท อมรินทร์ บั๊ก เซ็นเตอร์ จำกัด”รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ วิธีสืบค้นวัสดุสารสนเทศ (ออนไลน์) เข้าถึงได้

จาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/>(วันที่ค้นข้อมูล:25 มีนาคม 2557)

นิภาวรรณ รอดโกคา (2556) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง” วารสารการจัดการสมัยใหม่

11,1 (มกราคม – มิถุนายน): 48

ปาริฉัตร ศรีตนไชย (2554) “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน

การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 10 จังหวัดพิษณุโลก” บทความย่อ

ไพบุลย์ ตั้งใจ(2554) “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔

: กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ” วิทยานิพนธ์

ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาณุวัฒน์ ศิวะสกุลราช แนวคิดพื้นฐานพฤติกรรมมนุษย์ วิธีสืบค้นวัสดุสารสนเทศ (ออนไลน์)

เข้าถึงได้จาก <http://www.geh2001.ssru.ac.th/file.php/1/u1.pdf> (วันที่ค้นข้อมูล:

25 มีนาคม 2557)

ราณี อธิชัยกุล (2554) “การจูงใจและการสื่อสารในองค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการ  
องค์การและทรัพยากรมนุษย์* พิมพ์ครั้งที่ 3 หน่วยที่ 7 หน้า 5-21 นนทบุรี

สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี

ศรีจรรยา โชติค (2552) “ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพ

การบริหารจัดการภาครัฐ” รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ(2556) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย

(พ.ศ.2556 - พ.ศ.2561) กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ

ราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ(255) แนวทางการบริหารกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ

กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.)

อัครพล พรหมอุดม (2550) “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุ่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า

กรมอุ่ทหารเรือ” ปัญหาพิเศษ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารทั่วไปวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Hellriegel, Don, John W. slocum, Jr. and Richard, W. Woodmam. (2001) . *Organizational*

*Behavior*. 5<sup>th</sup> ed. USA: South- Western College Publishing.

Herzberg, F. (1968). “One More Time:How Do You Motivate Employees?”

*Harvard Business Review*. January-February

ภาคผนวก





**ภาคผนวก ก**

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

**Descriptive Statistics**

ข้อคำถาม	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a1	3	1	1	1	0
a2	3	1	1	1	0
a3	3	1	1	1	0
a4	3	1	1	1	0
a5	3	1	1	1	0
a6	3	1	1	1	0
a7	3	0	1	0.6667	0.57735
b8	3	1	1	1	0
b9	3	1	1	1	0
b10	3	0	1	0.6667	0.57735
b11	3	0	1	0.6667	0.57735
b12	3	1	1	1	0
c13	3	1	1	1	0
c14	3	1	1	1	0
c15	3	0	1	0.6667	0.57735
c16	3	1	1	1	0
c17	3	1	1	1	0
c18	3	1	1	1	0
c19	3	1	1	1	0
d20	3	1	1	1	0
d21	3	1	1	1	0
d22	3	1	1	1	0
e23	3	1	1	1	0
e24	3	1	1	1	0
e25	3	0	1	0.6667	0.57735
e26	3	1	1	1	0
e27	3	1	1	1	0
e28	3	1	1	1	0
e29	3	1	1	1	0
e30	3	1	1	1	0
e31	3	1	1	1	0
e32	3	1	1	1	0
e33	3	1	1	1	0
Valid N (listwise)	3				
IOC				0.9495	



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาบัณฑิตศึกษา

## แบบสอบถาม

--	--	--

## เรื่อง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15

## คำชี้แจงประกอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 แบบสอบถามนี้ มีข้อความให้ท่านพิจารณาเป็นรายข้อ ดังนั้น จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการกรอกแบบสอบถามนี้ทุกข้อโดยอิสระตามความรู้สึกอันแท้จริงของท่าน คำตอบของท่านถือเป็นความลับและจะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้นและข้อมูลที่ท่านได้ให้กับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

## แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

- |                        |                          |               |                          |                     |                          |
|------------------------|--------------------------|---------------|--------------------------|---------------------|--------------------------|
| ข้อที่ 1 เพศ           | <input type="checkbox"/> | 1. ชาย        | <input type="checkbox"/> | 2. หญิง             | <input type="checkbox"/> |
| ข้อที่ 2 อายุ          | <input type="checkbox"/> | 1. 20 – 30 ปี | <input type="checkbox"/> | 2. 31- 40 ปี        | <input type="checkbox"/> |
|                        | <input type="checkbox"/> | 3. 41 – 50 ปี | <input type="checkbox"/> | 4. 51- 60 ปี        |                          |
| ข้อที่ 3 สถานภาพ       | <input type="checkbox"/> | 1. โสด        | <input type="checkbox"/> | 2. สมรส             | <input type="checkbox"/> |
|                        | <input type="checkbox"/> | 3. หม้าย      | <input type="checkbox"/> | 4. หย่าร้าง         |                          |
| ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา | <input type="checkbox"/> | 1. ปวช        | <input type="checkbox"/> | 2. ปวศ./อนุปริญญา   | <input type="checkbox"/> |
|                        | <input type="checkbox"/> | 3. ปริญญาตรี  | <input type="checkbox"/> | 4. สูงกว่าปริญญาตรี |                          |

- ข้อที่ 5 ตำแหน่ง  1. นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ
2. นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ
3. นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ
4. นักวิชาการสหกรณ์
5. เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์อาวุโส
6. เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน
7. เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์

ข้อที่ 6 ประสบการณ์ในการทำงาน

1. 1- 5 ปี  2. 6 - 10 ปี
3. 11- 15 ปี  4. 16 – 20 ปี
5. 20 – 25 ปี  6. มากกว่า 25 ปี

ข้อที่ 7 รายได้ต่อเดือน

1. ไม่เกิน 12,000 บาท  2. 12,001 – 17,000 บาท
3. 17,001 – 22,000 บาท  4. 22,001 – 27,000 บาท
5. 27,001 – 30,000 บาท  6. มากกว่า 30,000 บาท

**คำชี้แจงสำหรับ ตอนที่ 2**

เกณฑ์การให้คะแนนที่ตรงความรู้สึกรู้สึกของท่านมีระดับการพิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของท่านมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของท่านปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของท่านน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด



ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15 โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความเห็นหรือความรู้สึกของท่าน มากที่สุดเพียง 1 ช่อง ต่อ 1 ข้อความ

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15	ระดับความคิดเห็น				
		ระดับ 5	ระดับ 4	ระดับ 3	ระดับ 2	ระดับ 1
<b>1. ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</b>						
1	ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีการให้รางวัล สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น					
2	ท่านรู้สึกมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบันที่ท่านปฏิบัติงาน					
3	ท่านมีความพร้อมและมีความพยายามที่จะ ปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จและสมบูรณ์					
4	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีสิ่งจูงใจในการ ปฏิบัติงาน เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มี สวัสดิการ เบื้องต้น					
5	ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่น่าสนใจและมี ความท้าทายให้ต้องลงมือทำ					
6	ท่านรู้สึกว่าท่านมีความพึงพอใจที่ได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบและสามารถใช้อำนาจ ได้อย่างเต็มที่					
7	ท่านคิดว่าท่านได้รับการยอมรับนับถือและยก ย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เมื่อ งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอยู่เสมอ					

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15	ระดับความคิดเห็น				
		ระดับ 5	ระดับ 4	ระดับ 3	ระดับ 2	ระดับ 1
<b>2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร</b>						
8	ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรอย่างเหมาะสม					
9	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนทักษะวิชาชีพต่าง ๆ					
10	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน เป็นที่พอใจของบุคลากร					
11	จากการที่ท่านทำงานจนได้ผลงานที่ดีและเป็นที่ยอมรับ ท่านจะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ได้รับความดีความชอบ					
12	ท่านมีโอกาสที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งในระดับสูงของหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ได้ในอนาคต					
<b>3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน(ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา)</b>						
13	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี					
14	โครงสร้างองค์การมีความยืดหยุ่น คล่องตัวเหมาะสมต่อการสื่อสาร					
15	การพูดคุย สื่อสาร ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติและผู้ปฏิบัติด้วยกันเอง เป็นไปอย่างฉันทมิตร และมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน					
16	เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านมีการพูดคุยกับผู้เกี่ยวข้องได้โดยสะดวก และนำไปสู่การแก้ไขปัญหา					
17	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดที่แตกต่างเพื่อให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15	ระดับความคิดเห็น				
		ระดับ 5	ระดับ 4	ระดับ 3	ระดับ 2	ระดับ 1
18	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ให้คำแนะนำที่ดีต่อท่านในการปฏิบัติงานต่าง ๆ					
19	ท่านคิดว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
<b>4. ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในหน่วยงาน</b>						
20	ท่านคิดว่าการประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากร มีการดำเนินการอย่างยุติธรรม					
21	ท่านคิดว่าการปกครองบังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความยุติธรรม					
22	ท่านคิดว่าการศึกษาความคิดเห็นความชอบในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเสมอภาคและยุติธรรม					
<b>5. ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า</b>						
23	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการวางแผนตามหลักการปฏิบัติงาน ในแต่ละหน้าที่ เพื่อให้หน่วยงานทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย					
24	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการวางแผนการดำเนินงานที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน					
25	ท่านคิดว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการ					
26	ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานและกำหนดเวลาปฏิบัติงานที่ชัดเจน					

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม สหกรณ์ เขตตรวจราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15	ระดับความคิดเห็น				
		ระดับ 5	ระดับ 4	ระดับ 3	ระดับ 2	ระดับ 1
27	ท่านใช้ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด					
28	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการคัดเลือก บุคลากรตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม					
29	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านได้จัดให้มีการ ฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของ บุคลากร					
30	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการจัดสรร ทรัพยากรเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประหยัด					
31	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านสามารถลดค่าใช้จ่าย ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังคงสามารถปฏิบัติงาน ด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานเช่นเดิม					
32	ท่านคิดว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผล ตามที่ต้องการโดยใช้พลังงาน เวลา วัสดุและปัจจัย อื่น ๆ ได้ประหยัดที่สุด					
33	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีปัจจัยนำเข้า งบประมาณ, วัสดุอุปกรณ์,ระบบการบริหารและ ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานโดยใช้ต้นทุนต่ำสุด					

ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15

1. ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขต  
ตรวจราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15

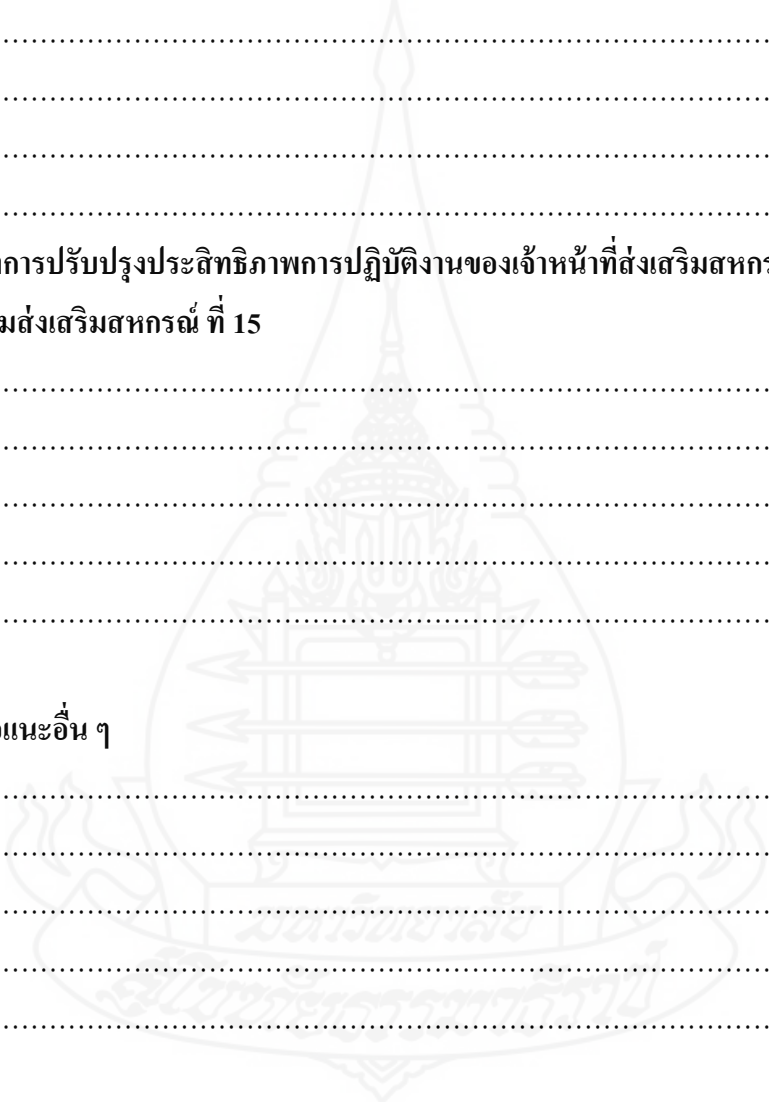
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เขตตรวจ  
ราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ 15

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

3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

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



ขอขอบคุณ

ภาคผนวก ค  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



## ผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ	นายสุธี ชันทอง
ประวัติการศึกษา	เศรษฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทาลัยแม่โจ้
สถานที่ทำงาน	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดลำปาง จังหวัดลำปาง
ตำแหน่ง	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์



## ผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ	นายโยคริน แสงสร้อย
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์การสหกรณ์) มหาวิทยาลัยแม่โจ้
สถานที่ทำงาน	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน
ตำแหน่ง	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์





## ผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ	นางสุกัลญา สุภาภา
ประวัติการศึกษา	เทคโนโลยีการเกษตรบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ (เกียรตินิยมอันดับสอง) สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้
สถานที่ทำงาน	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดลำพูน จังหวัดลำพูน
ตำแหน่ง	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวณิชกร บุญบุรี
วัน เดือน ปีเกิด	8 เมษายน 2516
สถานที่เกิด	อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจ (การบัญชี) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2540
สถานที่ทำงาน	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดลำพูน จังหวัดลำพูน
ตำแหน่ง	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ

