

การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของ
สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

นางสาวนิศานาถ มุลปิ้ง

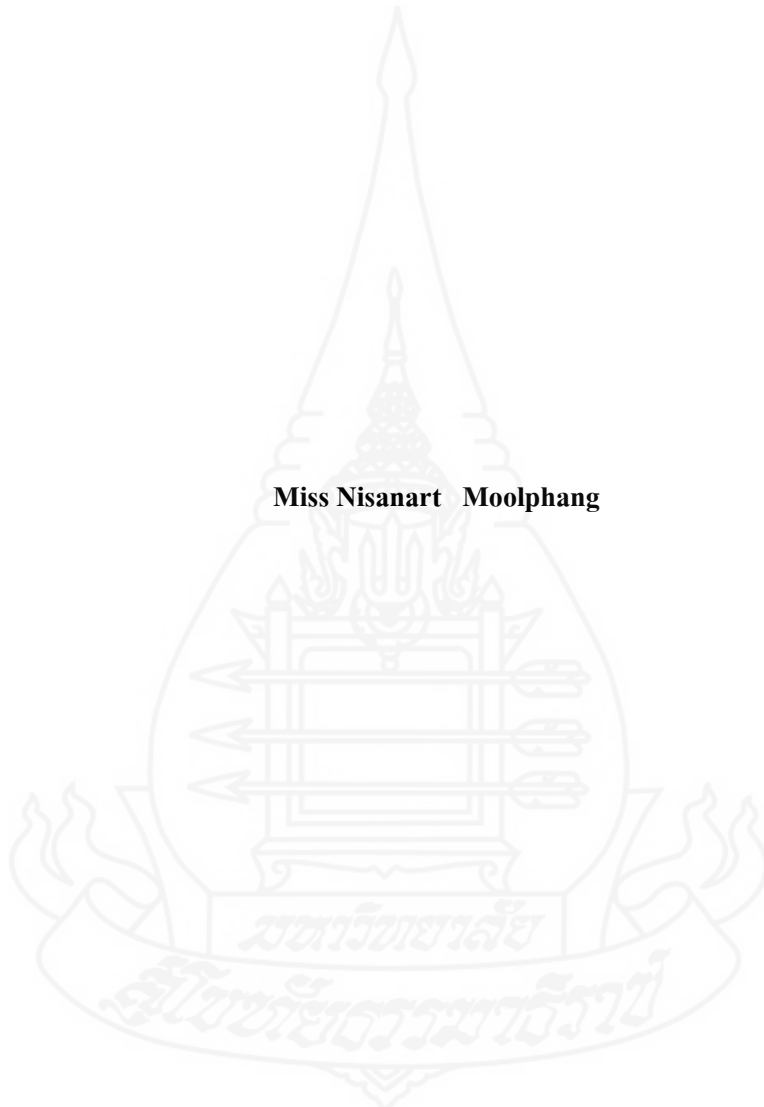


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2559

Development of Work Personnel of Officials of Khon Kaen Cooperative Office

Miss Nisanart Moolphang



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

2016

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์
จังหวัดขอนแก่น
ชื่อและนามสกุล นางสาวนิสานาถ มูลปึง
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ โรจนแสง)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์
จังหวัดขอนแก่น

ผู้ศึกษา นางสาวนิสานาถ มูลบึง **รหัสนักศึกษา** 2583003278 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์ **ปีการศึกษา** 2559

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น (3) ศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

การศึกษานี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าไคสแควร์

ผลการวิจัย พบว่า (1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรสในด้านการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ ได้รับเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป (2) ปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร และปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน อยู่ในระดับความมีอิทธิพลมากที่สุด (3) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในการทำงาน กับปัจจัยด้านความซื่อสัตย์ เสียสละ และภักดีต่อองค์กร มีผลต่อศักยภาพในการทำงานในระดับที่สำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความรู้ในการทำงานในระดับที่ความสำคัญมาก

คำสำคัญ ศักยภาพ

Independent Study title: Development of work Personnel of Officials of Khon Kaen Cooperative Office

Author: Miss Nisanat Mulphang; **ID:** 2583003278; **Degree:** Master of Business Administration;

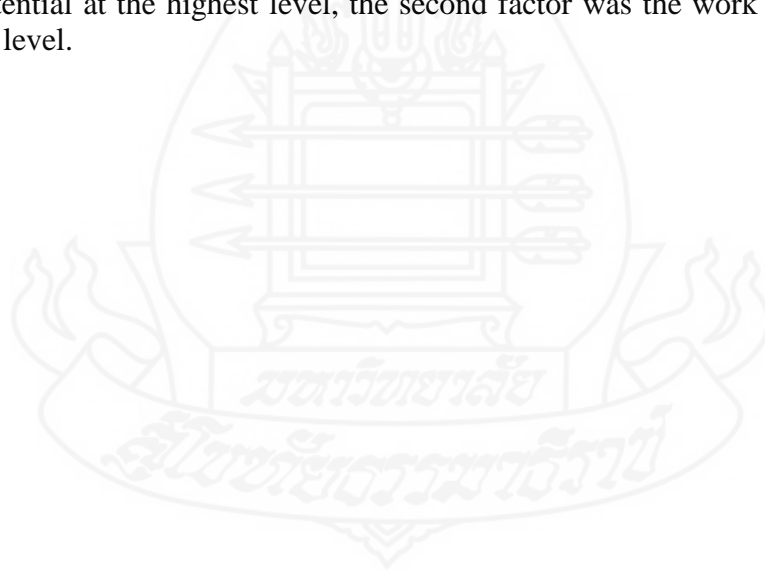
Independent Study advisor: Dr. Boriboon Pinprayong; **Academic year:** 2016

Abstract

The purposes of this study were to (1) the demographic characteristics of personnel in Khon Kaen Cooperative Office (2) the factors influencing the work potential development of personnel of Khon Kaen Cooperative Office (3) the work potential of personnel of Khon Kaen Cooperative Office.

This study was a survey research. The population consisted of 97 personnel of Khon Kaen Cooperative Office. The tool used was the questionnaire. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, and chi square.

The results of the study showed that (1) demographic characteristics of personnel of Khon Kaen Cooperative Office were mostly female, aged between 31-40 years, married status, mostly graduated in bachelor or equivalent, mostly government officer receiving salary between 20,001-30,000 Baht, and more than 10 years of work experience; (2) love and commitment to the organization factor and teamwork factor were influenced the work potential development at the highest level; (3) responsibility and work carefulness factor, honesty, sacrifice and loyalty to the organization factor were influenced the work potential at the highest level, the second factor was the work knowledge factor at a high level.



Keyword: Potential

กิตติกรรมประกาศ

การทำค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์ ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำค้นคว้าอิสระครั้งนี้ อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารัฐศึกษาซึ่งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ทุกท่านที่เสียสละเวลา และให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณเพื่อน ๆ MBA 15 ที่เป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน อยู่เสมอมา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ และคำแนะนำที่มีให้เป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณบิดา และครอบครัว ผู้สนับสนุนและเป็นกำลังใจ แก่ผู้ศึกษาตลอดมาจนสำเร็จลุล่วงได้ในวันนี้

นิสานาด มุลปิ่ง

กรกฎาคม 2560



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	2
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตการศึกษา.....	4
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรักและผูกพันกับองค์กร.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน.....	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร.....	31
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดขอนแก่น.....	55
ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น...58	58
ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักยภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น.....	62
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าใน การทำงาน และศักยภาพในการทำงาน.....	64
ตอนที่ 4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้าน บุคคล.....	64
ตอนที่ 4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	67
ตอนที่ 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้าน ความรักและผูกพันกับองค์กร.....	70
ตอนที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัย ด้านการทำงานเป็นทีม.....	73
ตอนที่ 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านขวัญ กำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน.....	76

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับระดับศักยภาพใน การทำงาน.....	80
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	83
สรุปการวิจัย.....	83
อภิปรายผล.....	88
ข้อเสนอแนะ.....	90
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	95
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	96
ประวัติผู้ศึกษา.....	101



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	55
ตารางที่ 4.2 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	55
ตารางที่ 4.3 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ.....	56
ตารางที่ 4.4 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	56
ตารางที่ 4.5 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	56
ตารางที่ 4.6 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	57
ตารางที่ 4.7 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	57
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อ การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน.....	58
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน.....	59
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน.....	59
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพล ต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน.....	60
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้า ในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน.....	61
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านความรู้ในการทำงานต่อ ศักยภาพในการทำงาน.....	62
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ใน การทำงานต่อศักยภาพในการทำงาน.....	63
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านความซื่อสัตย์ เสียสละ และภักดีต่อ องค์กรต่อศักยภาพในการทำงาน.....	63
ตารางที่ 4.16 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยด้านบุคคล.....	65
ตารางที่ 4.17 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยด้านบุคคล.....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยด้านบุคคล.....	66
ตารางที่ 4.19 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยด้านบุคคล.....	66
ตารางที่ 4.20 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับ ปัจจัยด้านบุคคล.....	67
ตารางที่ 4.21 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน.....	68
ตารางที่ 4.22 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน.....	68
ตารางที่ 4.23 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	69
ตารางที่ 4.24 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน.....	69
ตารางที่ 4.25 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	70
ตารางที่ 4.26 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยด้านความรักและ ผูกพันกับองค์กร.....	71
ตารางที่ 4.27 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยด้านความรักและ ผูกพันกับองค์กร.....	71
ตารางที่ 4.28 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยด้าน ความรักและผูกพันกับองค์กร.....	72
ตารางที่ 4.29 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงาน กับปัจจัยด้านความรัก และผูกพันกับองค์กร.....	72
ตารางที่ 4.30 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน กับ ปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร.....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.31 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม.....	74
ตารางที่ 4.32 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม.....	74
ตารางที่ 4.33 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม.....	75
ตารางที่ 4.34 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม.....	75
ตารางที่ 4.35 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในการทำงานกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม.....	76
ตารางที่ 4.36 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน.....	77
ตารางที่ 4.37 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน.....	77
ตารางที่ 4.38 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน.....	78
ตารางที่ 4.39 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน.....	78
ตารางที่ 4.40 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในการทำงานกับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน.....	79
ตารางที่ 4.41 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับศักยภาพในการทำงาน.....	80
ตารางที่ 4.42 ศักยภาพค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับศักยภาพในการทำงาน.....	80
ตารางที่ 4.43 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับศักยภาพในการทำงาน.....	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.44 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับระดับศักยภาพในการทำงาน.....	81
ตารางที่ 4.45 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในการทำงานกับระดับศักยภาพในการทำงาน.....	82



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์กร.....	37



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งในแต่ละวันมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย ทำให้รูปแบบการทำงานงานมีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น บุคลากรต้องมีความรู้ในเรื่องอื่นๆ เพิ่มเติมมากขึ้นนอกเหนือจากความรู้ในสายงานตัวเองการทำงาน ต้องมีความรวดเร็ว ถูกต้อง ทันท่วงที ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ที่สามารถตอบสนองตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ ตลอดจนรู้จักพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ หาวิธีการเพิ่มศักยภาพในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

ในการบริหารงานไม่ว่าภาครัฐ หรือเอกชน ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้บุคลากรของตน ได้รับการพัฒนา และต้องการให้บุคลากรของตนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลานั้นจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมา ซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

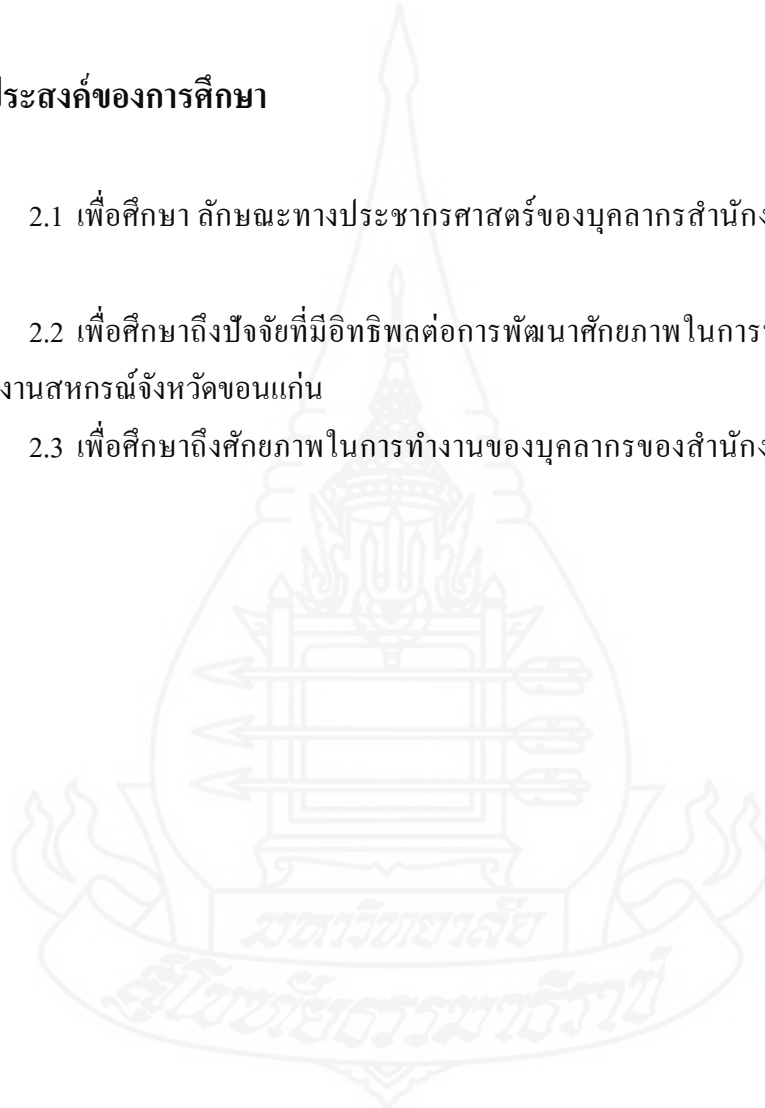
สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นจัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ส่งเสริม และสนับสนุนการสร้างเครือข่ายพันธมิตรทางด้านการบริหารจัดการ ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งในระบบสหกรณ์ สนับสนุนและคุ้มครองสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใต้หลักการสหกรณ์สากล และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง ขยายเครือข่ายความร่วมมือและการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนา ระบบสหกรณ์ เร่งรัดการจัดที่ดิน และส่งเสริมอาชีพในเขตนิคมสหกรณ์ พร้อมกับยกระดับคุณภาพและขยายการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวัง ของสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป

ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จึงเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการที่องค์กรใด ๆ จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้ ต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรในองค์กร

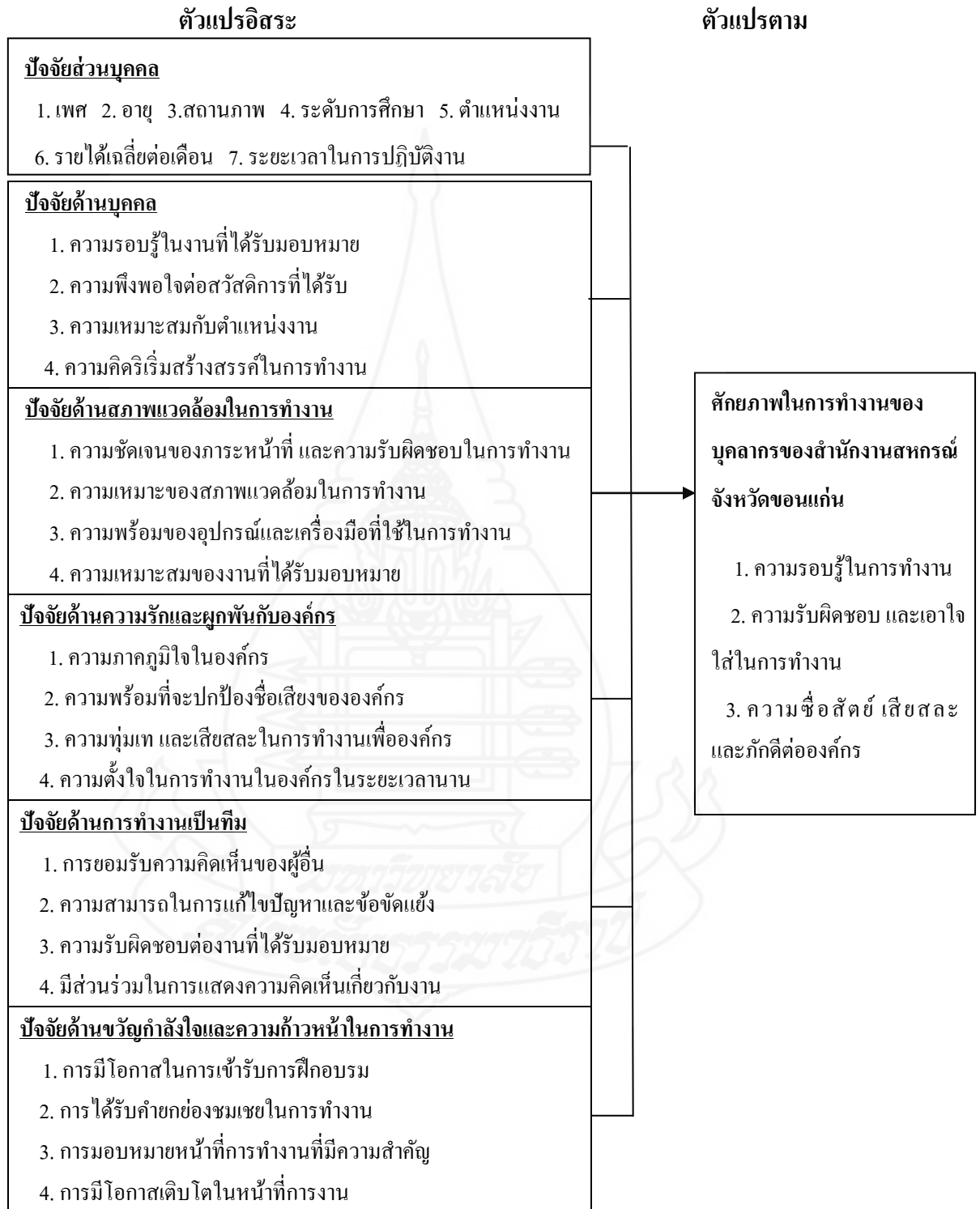
จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น เพื่อนำข้อมูลไปปรับใช้ในการบริหารงานภายใน และเพื่อส่งเสริมพัฒนาปัจจัยด้านที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีคุณภาพและศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เป้าหมายของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษา ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดขอนแก่น
- 2.2 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น
- 2.3 เพื่อศึกษาถึงศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดขอนแก่น



3. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานของการวิจัย

4.1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดขอนแก่น มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านบุคคล

4.2 ลักษณะประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดขอนแก่น มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

4.3 ลักษณะประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดขอนแก่น มีอิทธิพลต่อ ปัจจัยด้านความรัก และผูกพันกับองค์กรบุคลากร

4.4 ลักษณะประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดขอนแก่น มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

4.5 ลักษณะประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดขอนแก่น มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน

4.6 ลักษณะประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดขอนแก่น มีความสำคัญต่อระดับศักยภาพในการทำงาน

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำนวน 97 คน ประกอบด้วยบุคลากรจาก 12 หน่วยงาน ได้แก่

- 1) ฝ่ายบริหารทั่วไป
- 2) กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์
- 3) กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหารการจัดการสหกรณ์
- 4) กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์
- 5) กลุ่มตรวจการสหกรณ์
- 6) นิคมสหกรณ์ดงมูล
- 7) กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 1
- 8) กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 2
- 9) กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 3
- 10) กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 4
- 11) กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 5 และ

12) กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 6

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาและวิเคราะห์ได้ในส่วนของ

5.2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากแบบสอบถาม

5.2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานสหกรณ์จังหวัด ขอนแก่น การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรักและผูกพัน กับองค์กร การทำงานเป็นทีม และด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน และศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน

5.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ใช้ข้อมูลปฐมภูมิ และทุติยภูมิตั้งแต่ เดือนมีนาคม - กันยายน พ.ศ. 2560

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ของสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดขอนแก่น

ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถสูงสุดที่เป็นไปได้ของบุคคลนั้นถ้าหากบุคคลนั้นได้รับการบำรุงส่งเสริมอย่างเต็มที่และถูกทางทั้งทางกายและทางจิต

การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีกระบวนการ

ขวัญและกำลังใจ ได้แก่ สวัสดิการต่างๆ ที่ทางสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จัดไว้ให้เหมาะสม และมีความยุติธรรม

ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ ได้รับการยกย่องชมเชย มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และได้รับเงินเดือนสูงขึ้น

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น หมายถึง ส่วนราชการระดับภูมิภาค สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนากิจการสหกรณ์ภายใน จังหวัดขอนแก่น

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบเป็นแนวทางในการตัดสินใจ เพื่อหาวิธีการในการปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดขอนแก่น ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรักและผูกพันกับองค์กร
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร
7. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

Certo & Certo (2013) ได้อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ในหนังสือ Modern Management: Concepts and Skills ว่าผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของพนักงานแต่ละคนในหน่วยงาน โดยการพัฒนาหลักสูตร หรือโปรแกรม เพื่อส่งเสริมความหลากหลายในศักยภาพของพนักงาน

ดร.ณ ไคร์ศรี (2551) การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การนำความรู้ความสามารถที่อยู่ภายในตัวบุคคลใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กร นำศักยภาพเหล่านั้นมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ที่ทุกสิ่งทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เป็นไปได้อย่างง่ายดายและรวดเร็ว ทำให้การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาของบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเมื่อศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนได้รับการพัฒนาแล้ว ผลลัพธ์ที่จะตามมา คือ ความสำเร็จขององค์กร

การพัฒนาความรู้ความสามารถ ของมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมาจากการรู้จักที่จะพัฒนาและตระหนักความรู้และความสามารถของตนเอง เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการทำงานระหว่างร่างกายและจิตใจ ดังนั้น การพัฒนา ความสามารถของมนุษย์จึงจำเป็นต้องพัฒนา ทั้งร่างกายและจิตใจไปพร้อม ๆ กัน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

Daft (2010) ได้อธิบายในหนังสือ Organization Theory and Design ถึงคำว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงสภาพแวดล้อมในองค์กร หมายถึง องค์ประกอบทั้งหมดที่อยู่ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรทั้งหมดหรือบางส่วน

Gibson, Ivancevich, Donnelly, Jr. & Konopaske (2012) ได้อธิบายในหนังสือ Organizations: Behavior, Structure, Processes ถึง สภาพแวดล้อมภายในที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และองค์กร ที่ต้องได้รับการจัดการและตอบสนอง ได้แก่ ความต้องการของลูกค้า ลูกค้า กฎหมาย การเมือง การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และเทคโนโลยี

Kotler & Keller (2012) ได้อธิบายในหนังสือ Marketing Management ถึง สภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานทางการตลาด ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการทำงาน และสภาพแวดล้อมในวงกว้าง รวมถึงผู้ที่มีส่วนร่วมในการผลิต การแจกจ่ายสินค้า และการส่งเสริมการขาย

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกที่อาจจะส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.2 ประเภทของสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน

Slack, Chambers & Johnson (2007) ได้อธิบายในหนังสือ Operations Management ถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จะมีความสำคัญต่อการออกแบบการทำงาน ในการจัดโครงสร้างของงานแต่ละงาน หรือสภาพแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติต้องได้รับผลในขณะที่ทำงาน หรือเรียกว่าการออกแบบด้านสิ่งแวดล้อมตามหลักสรีระศาสตร์ ซึ่งจะมีผลกระทบอย่างเป็นนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพ ความสะดวกสบาย และความปลอดภัยของพนักงาน

Daft (2010) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

- 1) สภาพแวดล้อมทั่วไป ซึ่งรวมถึงภาคส่วนต่างๆที่อาจไม่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงาน หรือปฏิบัติงานประจำวัน แต่อาจจะส่งผลกระทบต่อทางอ้อม ได้แก่ รัฐบาล สังคม วัฒนธรรม สภาพเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และทรัพยากรทางการเงิน และ
- 2) สภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์

กับองค์การโดยตรง และส่งผลกระทบต่อความสามารถ หรือศักยภาพของบุคลากรและองค์การในการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ อุตสาหกรรมที่องค์การดำเนินกิจการ วัตถุประสงค์ การตลาด ทรัพยากรมนุษย์ และภาคต่างประเทศ

Certo & Certo (2013) ได้รวบรวมความคิดเห็นของนักวิชาการต่อประเด็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในหนังสือ Modern Management: Concepts and Skills พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมาจาก ปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยของตัวพนักงาน เช่น กายวิภาคศาสตร์ กล้ามเนื้อในการทำงาน ความพึงพอใจ นิสัย และสุขภาพ 2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ชุดทำงาน ความร้อนในการทำงาน คุณภาพวัสดุที่ใช้ในการทำงาน เครื่องมือ และ แสงสว่าง และ 3) ปัจจัยต่อความต้องการในการทำงาน เช่น ความต้องการแรงเร่งหรือกระตุ้น ระบบอัตโนมัติในการทำงาน การมุ่งมั่น จะเอาชนะ ความรวดเร็ว และการบูรณาการการขับเคลื่อนที่ต้องการ

สรุปได้ว่า ประเภทของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คือสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ควรจะเป็นสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องตามสุขลักษณะ พนักงานไม่ต้องมากลัวว่าจะเกิดอุบัติเหตุเมื่อใด ทุกอย่าง ที่กล่าวมานี้ล้วนแต่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรักและผูกพันกับองค์กร

Poter และ Smith (Steers and Porter, 1991) (อ้างในเบญจมาภรณ์ นวลิมปี, 2546) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ทัศนคติที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความหวังใจต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่น

ว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์ องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

นิวสตรอม และ เดวิส (Newsrom & Davis อ้างถึงใน จิรัชย์ พุทธิจิรสพงษ์ 2551) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากรที่จะมีส่วนร่วมในองค์กรต่อไป และเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปในอนาคต

สเปกเตอร์ (Spector อ้างถึงใน จิรัชย์ พุทธิจิรสพงษ์ 2551) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ประเภท คือ

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาได้พิจารณาถึงต้นทุนที่พวกเขาได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกขององค์กรนั้น และจะต้องสูญเสียถ้าหากออกจากองค์กร ไป

2. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective commitment) หมายถึง เป้าหมายของปัจเจกบุคคลและเป้าหมายขององค์กรที่สอดคล้องกัน ด้วยความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องกับองค์กร เนื่องจากเห็นด้วยหรือต้องการจะทำงานเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กร

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความจงรักภักดี และตั้งใจอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กร ก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

สเตียร์ส (Steers, 1977, 46) (อ้างถึงใน สมหมาย ศรีทรัพย์, 2543) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ทฤษฎีการลงทุน (Side-bet theory.1960) เบคเกอร์และคาร์เพอร์ (Becker & Carper. 1956). ได้คิดทฤษฎีที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิง exchange หรือที่เรียกว่า reward-cost notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นถ้าเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำ โดยไม่มีทางเลือก ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา กล่าวคือคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่นตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกาลังกายและกาลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรนานย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ยากลำบากกว่าคนที่ทำงานกับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมสูญเสียไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มเท่ากับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรใหม่

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow (Hierarchy of needs.1970) Maslow ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) ซึ่งอธิบายถึงความต้องการ และความพอใจของมนุษย์ทั้ง 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นลำดับ ขั้นที่ต่ำที่สุด เป็นความต้องการพื้นฐานของความ ต้องการทั้งหมด ซึ่งเป็นความต้องการในสิ่งที่จำเป็นต่อร่างกายและการดำรงชีวิต เช่น น้ำดื่ม อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค Maslow บอกว่าสิ่งเหล่านี้คือสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ หากยังไม่มีสิ่งเหล่านี้เราจะยังไม่นึกถึงความต้องการในขั้นอื่นๆ ความต้องการพื้นฐานจะเป็นสิ่งจูงใจให้เราหาสิ่งเหล่านั้นมา เมื่อได้ตามความต้องการแล้วจึงจะคำนึงถึงความต้องการขั้นอื่นๆ ต่อไป 2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ประกอบด้วย ความ ต้องการที่จะปลอดภัยและมั่นคง ต้องการอิสระ ความมั่นคง ขจัดความกลัวและความกังวล ซึ่งเป็นความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจในด้านการทำงาน ความต้องการความปลอดภัยทางกาย เช่น มีเครื่องมือป้องกันขณะปฏิบัติงานทางด้านจิตใจ เช่น มีประกันสุขภาพ สัญญาจ้างงาน เป็นต้น 3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Acceptance or Affiliation Needs) ประกอบด้วย ความต้องการเข้าร่วมกลุ่มและความต้องการมีคู่ครอง คนเราต้องการการพบปะพูดคุยเข้าร่วมกลุ่มกับบุคคลอื่นในสังคม รวมทั้งต้องการมีคนรักและเข้าใจ

ความต้องการมีฐานะทางสังคมและรู้สึกว่าคุณค่า (Status Needs and Self-esteem NeedS) เมื่อคนต้องการมีสังคมแล้วก็จะต้องการมีฐานะทางสังคมที่ดีกว่าบุคคลอื่นๆ ส่วนการรู้สึกว่าตนมีคุณค่านั้นเป็นความรู้สึกภายในที่มีความมั่นใจและรู้สึกว่าตนมีความสามารถ ฐานะ

ทางสังคมมาจากตำแหน่ง รางวัล การเลื่อนขั้นหรือการเพิ่มความรับผิดชอบ การรู้สึกว่าคุณค่า มาจากการเป็นที่รู้จัก ประสบความสำเร็จและน่าเชื่อถือ บางคนเมื่อถึงขั้นนี้ก็เพียงพอแล้ว แต่บางคน ต้องการมากกว่านั้น 5. ความต้องการได้รับความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด หรือสิ่งที่ตั้งความปรารถนาสูงสุดเอาไว้ โดยใช้ความสามารถทุกอย่างที่มีอยู่ คือ การไปให้ถึงศักยภาพสูงสุดที่ทั้งนี้แต่ละคนย่อมมีความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกันไป

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

4.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม เป็นประเภทหนึ่งของการทำงานกลุ่ม (Group Work) ทีมงาน ทุกทีมงานจัดเป็นกลุ่มทำงาน แต่กลุ่มทีมงานทุกกลุ่มอาจจะไม่เป็นทีมงานเสมอไป เนื่องจากจาก ทำงานเป็นกลุ่มนั้นเป็นการทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และมีเป้าหมายร่วมกัน มีลักษณะการทำงานหลายแบบ มีการทำงานที่ประสานกัน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ร่วมกันตั้งไว้

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการที่สนใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมได้แก่ Douglas McGregor ในหนังสือ The Human Side of Enterprise (1960) และ Rensis Likert ใน New Patterns of Management (1961)

McGregor ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. บรรยากาศขององค์กรที่เป็นรูปนัย ตามสบาย ไม่เครียดเกินไป
2. มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของแต่ละคน
3. งานหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่ม สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับ
4. สมาชิกกลุ่มยอมรับรับผิดชอบของกันและกัน
5. เมื่อมีการขัดแย้งกัน จะต้องแก้ปัญหาร่วมกัน จะไม่มีการหนีปัญหา
6. มีการตัดสินใจ ด้วยความคิดเห็นส่วนใหญ่
7. การวิจารณ์เปิดเผยตรงไปตรงมา
8. ทุกคนมีอิสระเสรีในการแสดงความรู้สึก
9. การปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน ได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากบุคคล

ที่เกี่ยวข้อง

10. ผู้นำกลุ่มไม่สามารถต่อสู้ เพื่ออำนาจส่วนตัว ประเด็นสำคัญอยู่ที่ไม่ได้อยู่ที่ใครควบคุม แต่อยู่ที่ทำอย่างไรให้งานสำเร็จผล

11. กลุ่มมีอิสรภาพในการทำงานของสมาชิกแต่ละคน จะมีการหยุดเพื่อตรวจสอบงานเป็นระยะ

Rensis Likert ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นกลุ่มไว้ดังนี้

1. สมาชิกกลุ่มมีทักษะ ในเรื่องของภาวะผู้นำและบทบาทของสมาชิก
2. กลุ่มมีประสิทธิภาพและมีความสัมพันธ์ในการทำงานต้องเป็นไปด้วยดี
3. สมาชิกในกลุ่มทุกคนต้องมีความซื่อสัตย์
4. สมาชิกและหัวหน้ากลุ่มต้องมีความไว้วางใจกันสูง
5. ค่านิยมและเป้าหมายต่างๆจะต้องเกิดจากความพึงพอใจและความจำเป็นของสมาชิก
6. การปฏิบัติงานสมาชิกทุกคนต้องมีความอดทน เพื่อให้ได้มาซึ่งค่านิยมและเป้าหมายของกลุ่ม
7. ถ้าค่านิยมของกลุ่มมีความสำคัญมากขึ้นเท่าใด ความพึงพอใจของกลุ่มยิ่งสำคัญมากขึ้นตาม
8. สมาชิกกลุ่มมีการกระตุ้นเตือนกัน เพื่อให้งานได้สำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม
9. เมื่อเกิดปัญหาจะต้องมีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แนะนำ วิจารณ์ให้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
10. หัวหน้าควรยอมรับหลักการซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการสร้างบรรยากาศของการสร้างสรรค์ในกลุ่มและการร่วมมือกันแทนที่จะแข่งขันชิงดีกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม
11. กลุ่มมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
12. สมาชิกแต่ละคนยอมรับด้วยความเต็มใจด้วยปราศจากความกลัวในอุปสรรค และเป้าหมาย
13. หัวหน้าและสมาชิกในกลุ่ม จะต้องเชื่อว่าคนในกลุ่มสามารถทำงานที่ยากให้สำเร็จได้
14. เมื่อมีความจำเป็นที่จะรับคำแนะนำ สมาชิกคนอื่นๆของกลุ่มจะให้คำแนะนำสมาชิกเท่าที่จำเป็น
15. บรรยากาศที่สนับสนุนกลุ่มสมาชิกกลุ่มมาจำเป็นที่จะต้องพูดคำว่า “ครับ ขอรับกระผม” กับหัวหน้าทีมเสมอไป
16. กลุ่มมีความตระหนักในค่านิยมของความคิดสร้างสรรค์
17. มีการกระตุ้นให้สมาชิกติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย

18. มีการกระตุ้นทางใจสูง เพื่อใช้เป็นกระบวนการติดต่อสื่อสาร เพื่อจะได้มีการเสริมสร้างประโยชน์และเป้าหมายต่างๆภายในกลุ่ม
19. ทุกคนสนใจข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับกลุ่ม
20. กลุ่มที่มีประสิทธิภาพสูงย่อมยอมรับอิทธิพลของบุคคลอื่นและของกันและกัน
21. กระบวนการของกลุ่ม กลุ่มที่มีประสิทธิภาพสูงสามารถทำให้สมาชิกใช้กำลังความสามารถได้เต็มที่
22. ความสามารถของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อกันและกันและย่อมมีส่วนร่วมต่อความยืดหยุ่นและการปรับตัวของความคิด เป้าหมายและทัศนคติต่างๆ
23. ในกลุ่มที่มีประสิทธิภาพแต่ละคนในกลุ่มรู้สึกมั่นใจและปลอดภัยในการตัดสินใจ ในปัญหาที่ดูเหมือนจะเหมาะสมต่อเขา
24. หัวหน้าของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพสูง จะได้รับการเลือกตั้งมาอย่างระมัดระวังความสามารถของผู้นำ

4.3 หลักการทำงานเป็นทีม

หลักการทำงานเป็นทีมที่สำคัญของ McIntyre and Sales 1995 ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. สมาชิกในทีมจะต้องมีการยอมรับและยอมรับผลสะท้อนหรือการตอบรับจากสมาชิกอื่นๆ
2. การทำงานเป็นทีมต้องมีความเต็มใจ มีการเตรียมตัว เตรียมใจ
3. การทำงานเป็นทีมต้องมีการรวบรวมความคิดเห็นของสมาชิกในทีม
4. การทำงานจะต้องสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน
5. ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้เห็นว่าทีมจะดำเนินไปลักษณะใด ผู้นำจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับสมาชิก

4.4 ลักษณะของการทำงานเป็นทีม

ทีมงานที่มีศักยภาพในการทำงานระดับสูงจะมีลักษณะพิเศษที่ทำให้เกิดความเป็นเลิศในเรื่องของทีมงาน และสามารถบรรลุข้อได้เปรียบเฉพาะอย่าง ดังนี้

1. ทีมงานที่มีศักยภาพการทำงานในระดับสูงจะมีค่านิยมหลักที่แข็งแกร่ง
2. ทีมงานที่มีศักยภาพการทำงานในระดับสูงจะมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน
3. ทีมงานที่มีศักยภาพการทำงานในระดับสูงจะมีส่วนประกอบของทักษะที่ถูกต้อง ซึ่งจะประกอบด้วยทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะการตัดสินใจ และทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4. ทีมงานที่มีศักยภาพการทำงานในระดับสูงจะมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

4.5 ความขัดแย้งและการจัดการกับความขัดแย้ง

ความขัดแย้งในองค์กรแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

1. ความขัดแย้งในตัวบุคคล
2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคล
3. ความขัดแย้งภายในกลุ่ม
4. ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม
5. ความขัดแย้งระหว่างองค์กร

4.6 การจัดการกับความขัดแย้ง

การจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรสามารถจัดการได้ดังต่อไปนี้

1. การหลีกเลี่ยง
2. การแข่งขัน
3. การยอมเสียสละ
4. การประนีประนอม
5. การร่วมมือกัน

4.7 หลักการพัฒนาทีม

แบบจำลอง (Mode) ของ Peter และคณะ (1975) ซึ่งอุทัย บุญประเสริฐ (2543) ได้นำมาอธิบายสรุปไว้ ดังนี้

1. การสร้างความไว้วางใจกัน
2. การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย
3. ปรีกษาหารือกัน
4. การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน
5. การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

(อ้างอิง: พวงรัตน์ เกสรแพทย์. (2557). การบริหารและจัดการการศึกษา. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน

5.1 ความหมายและความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานนั้น นอกจากจะมีระเบียบวินัย คำสั่ง เป็นตัวควบคุมให้บุคคลทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งก็คือ สุขภาพกาย ความสบายใจในการทำงาน ซึ่งความรู้สึก ดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยตัวกำหนด หรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพราะขวัญที่ดีจะเป็นตัวกำหนด หรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ

5.1.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 บัญญัติคำว่า ขวัญ หมายถึง มิ่งมงคล สิริ ความดี สิ่งที่มีมีตัวตน นิยมกันว่า อยู่ประจำชีวิตของคน ตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไป

กานดา จันทร์แย้ม (2546 : 94) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจของบุคคลในกลุ่มหรือองค์กรที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ทัศนคติและความพอใจในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของคนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่วางไว้

สมคิด บางโม (2546 : 189-190) กล่าวว่า ขวัญ (Morale) หมายถึง ความพึงพอใจ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ที่จะอุทิศทุกสิ่งอย่าง เช่น สติปัญญา แรงกาย เวลา และทรัพย์สิน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

สรุปได้ว่า ขวัญเป็นสภาวะจิตใจ หรือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจ และทำให้เกิดกำลังใจที่จะที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เช่น ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ย่อมส่งผลต่อผลผลิตและความสำเร็จของงาน แต่ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานในแง่ที่ผลงานออกมาไม่ดี การทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือการปฏิบัติงานล้มเหลวได้

5.2 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอเพราะถ้าการบำรุงขวัญที่ดีจะทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่หน่วยงาน จึงต้องมีการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญของพนักงาน เพื่อ

รักษาเสถียรภาพของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ และส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ศิริพร วงศ์ศรีโรจน์ (2540: 241) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. เกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร
3. ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม
4. เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (Group Effort) และฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้

5. เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆขององค์กร

6. เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2542: 184) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นอย่างดี
2. ทำให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงาน
3. เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาขององค์กร
4. สร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลในองค์กร
5. ทำให้เกิดความจงรักภักดีในหมู่คณะขององค์กร
6. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ เพิ่มขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตราโรจน์ (2547 : 134-135) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่าผู้ที่มิขี้ขลาด มักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการจะสร้างผลงานที่คุณภาพให้กับหน่วยงานบุคคลที่มีขวัญจะมีพฤติกรรมต่อไปนี้

1. มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุผล

2. มีความผูกพันต่อองค์กร

3. อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่างๆ

4. แม้องค์การจะมีปัญหาอย่างไรก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ไขปัญหา

นั้นๆ ให้ลุล่วงไป

5. มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมากมาย
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

7. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

ฟลิปโป (Flippo.1967: 364-369) ให้ความสำคัญแก่ขวัญในการทำงานว่าเป็นภาวะทางจิตใจที่จะทำการอุทิศตัวเพื่องานนั้น นอกจากความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหารแล้ว ความพึงพอใจในลักษณะและสภาพของงานที่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย หรือสมัครใจเข้าไปทำ นั่นก็เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการสร้างขวัญและกำลังใจและการปฏิบัติงานด้วย

สรุปได้ว่า ความหมายและความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ความเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งนั่นก็คือ พลังรวมกลุ่มที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยดี หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดี ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และหาแนวทางในการเสริมสร้างและบำรุงขวัญกำลังใจของพนักงานในองค์กรให้อยู่ในสภาพที่เป็นขวัญกำลังใจดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

5.2 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการท่านต่างๆ สามารถพิจารณาได้ว่ามีหลายองค์ประกอบด้วยกัน ที่จะส่งผลให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ ดังต่อไปนี้

5.2.1 ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ความหมายและลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ระวัง เนตร โพธิ์แก้ว (2542 : 185) กล่าวถึง ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์พื้นฐานของความร่วมมือ ความรัก เคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยกย่องกันโดยผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเสมือนเครื่องจักร คอยจับผิดและหาสาเหตุตำหนิติเตียน สร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นระหว่างพนักงาน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546 : 292) ได้กล่าวว่า ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงวิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเพราะเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ขวัญและกำลังใจจึงเป็นเสมือนเครื่องกระตุ้นให้เกิดพลังในการปฏิบัติงานให้มีพลังในการสร้างคุณค่าและการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ทำให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีเป็นประโยชน์สร้างสรรค์งานที่ดีเป็นประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

สรุปได้ว่า ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะท่าทางหรือบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มี

ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้น และส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร หากได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความสนใจ พนักงานก็จะปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกสนุกและมีภาคภูมิใจในความสำเร็จ

คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มุ่งต่อพนักงาน

ศิริพร วงศ์ศรีโรจน์ (2540: 207) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่สำคัญของผู้บังคับบัญชาที่มุ่งต่อพนักงาน ดังต่อไปนี้

1. ความมั่นคงในความเป็นผู้นำ เห็นคุณค่าของพนักงานเสมอ สนใจในความสำเร็จและทุกข์ของพนักงานในบังคับบัญชาอย่างจริงจัง
 2. ปฏิบัติตนให้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ
- สรุปได้ว่าคุณลักษณะของพนักงานที่มุ่งต่อพนักงาน คือ การช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ สนใจและเห็นคุณค่าของพนักงานไม่เอารัดเอาเปรียบหรือมุ่งแต่ประโยชน์ขององค์กรเพียงอย่างเดียว

5.2.2 คุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่ดี

สัมพันธ์ ภูไพบูลย์ (2542: 105) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อองค์กร ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชามีหลายรูปแบบ เช่น ผู้บังคับบัญชาแบบนิมนวล ผู้บังคับบัญชาแบบเผด็จการ ผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งแต่งงานในการเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติพร้อมดังนี้

- 1) มีความเข้าใจเรื่องจิตวิทยาและพฤติกรรมของมนุษย์มีทัศนคติที่ดีและเข้าใจปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2) มีลักษณะเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดี เป็นที่ศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นตัวอย่างที่ดีทั้งในด้านความคิดและพฤติกรรม
- 3) มีการตัดสินใจที่ถูกต้องภายใต้ภาวะการณ์ต่างๆ มีปฏิภาณไหวพริบดี และมีความสามารถในการประสานงาน
- 4) ไม่เคร่งครัดต่ออำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการมากเกินไป มีความซื่อสัตย์ อารมณ์มั่นคงและรับผิดชอบต่อคำสั่งต่างๆ
- 5) มีทักษะด้านเทคนิคที่เพียงพอในการสั่งงานทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านมนุษย์และทักษะด้านเทคนิค ความเข้มของทักษะทั้ง 3 ขึ้นอยู่กับระดับของผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า คุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่ดี ต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีบทบาทสำคัญต่อองค์กร ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรวมทั้งเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

1) ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและอำนาจบริหาร

เสนาะ ดิยาว (2544: 293) ได้กล่าวว่า ภายในองค์การผู้บริหระย่อมมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาอื่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้ใต้บังคับบัญชาอื่นๆ และพนักงานระดับล่าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนี้นับว่าเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการบริหารงาน อาจกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์เป็นอำนาจอย่างหนึ่งในการเป็นผู้นำ รวมทั้งการใช้การจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมและการสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาอาจให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก่อให้เกิดอำนาจการบริหารได้ 4 อย่างคือ

1. การให้เกิดอำนาจหรืออิทธิพลทางบวก คือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลจะเป็นอำนาจในการส่งเสริมและชักนำบุคคลให้มีพฤติกรรมคล้อยตามผู้บริหาร
2. การบริหารความขัดแย้ง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีอาจใช้เป็นอำนาจในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ
3. การเจรจาเพื่อนำไปสู่ข้อตกลง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอาจนำไปใช้ให้บรรลุข้อตกลงต่างๆ ได้ ไม่ว่าจะเป็นการตกลงกันระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่ม
4. การบริหารความเครียด การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลอาจนำไปใช้ในการบริหารความเครียดในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นความเครียดที่เกิดในตัวบุคคล หรือกลุ่ม

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและอำนาจการบริหาร คือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลจะเป็นอำนาจในการส่งเสริมและชักนำบุคคลให้มีพฤติกรรมคล้อยตามรวมถึงการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล

2) เทคนิคการสร้างมนุษย์สัมพันธ์

ยงยุทธ เกษสาคร (2547: 172-174) ได้กล่าวว่า หากผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีต่อกันและกัน จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีด้วยเช่นกัน การสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีเทคนิคดังนี้

1. ความเชื่อถือในคุณภาพของบุคคลในองค์การ คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน เห็นความสำคัญของความเป็นมนุษย์ ซึ่งมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นเหตุจากเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตลอดจนประสบการณ์ต่างๆ เหล่านี้มีส่วนเสริมสร้างให้ความคิดของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ผู้นำต้องรู้จักวิธีผสมผสานความคิดที่แตกต่างกันให้เกิดเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การให้มากที่สุด

2. เอาใจเขามาใส่ใจเรา เป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความรู้สึกเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน เช่น พุดจาหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจหรือท้อแท้ใจ

3. แสดงความห่วงใย พนักงานจะเกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า หรือมีความหมายต่อกลุ่มหรือต่อองค์กรมากขึ้น ถ้ามีบุคคลมาสนใจหรือมาแสดงความห่วงใยเมื่อเหตุการณ์ต่างๆ ขึ้นในองค์กร เช่น ผู้ได้บังคับบัญชาหายหน้าไป 2-3 วัน เมื่อผู้บังคับบัญชามาพบผู้ได้บังคับบัญชาที่อาจจะแสดงความห่วงใยด้วยการถามถึงสาเหตุที่หายหน้าไป ถ้ามีอะไรให้ช่วยเหลือก็ขอให้บอก เป็นต้น ถ้าผู้บังคับบัญชาแสดงความห่วงใยต่อพนักงาน พนักงานก็จะห่วงงานของผู้บังคับบัญชาเช่นกัน

4. คิดพิจารณาให้รอบคอบก่อน การสื่อสารนับเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดเรื่องหนึ่งของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เพราะการสื่อสารสามารถจูงใจให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกและความคิดไม่ว่าจะเป็นไปในทางบวกหรือลบการศึกษาและเรียนรู้เกี่ยวกับศิลปะการพูดจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากสำหรับภาวะผู้นำในการสร้างมนุษยสัมพันธ์

5. กิริยาที่แสดงออกเท่ากับปฏิกริยาตอบรับเทคนิคนี้ได้แนวคิดจากหลักการทางฟิสิกส์ที่ว่ากระทำเท่ากับปฏิกริยาตอบสนอง คือ การพุดจาหรือพฤติกรรมที่มีต่อผู้อื่นย่อมได้รับการตอบสนองอย่างไม่สุภาพด้วยเช่นกัน พฤติกรรมหรือการกระทำที่ผู้บังคับบัญชาแสดงกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างไรก็จะมีส่วนให้พนักงานสร้างพฤติกรรม หรือการกระทำแบบเดียวกัน

6. ปรับเปลี่ยนวิกฤตความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้เป็น โอกาส ความขัดแย้งเป็นสภาพการณ์ที่บุคคลเกิดความรู้สึกคับข้องใจหรือไม่พอใจในสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งแตกต่างจากที่คิด ขอให้ระลึกไว้เสมอว่าผู้บังคับบัญชาไม่สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางความคิดและการขัดแย้งทางความคิดและการเข้าใจได้ แต่ควรมีการทบทวนความคิดที่หลากหลาย และเหตุผลต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้มากที่สุดโดยปราศจากอคติขอให้มองความขัดแย้งไปในเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลดีต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงานและต่อผลการปฏิบัติงานด้วย

7. ความพอใจด้านสังคมพนักงานมีความต้องการความพอใจทางสังคมเช่น ความสัมพันธ์กันเป็นส่วนตัวและปรารถนาที่จะรับการยอมรับ ความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์กันของบุคคลในองค์กรในองค์กรมีแนวโน้มมาจากทัศนคติ ความรู้สึก และความเชื่อในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและในลักษณะที่แตกต่างกันซึ่งบุคคลมีต่อกัน

สรุปได้ว่า เทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์ คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อกันเห็นความสำคัญของความเป็นมนุษย์ แสดงความห่วงใยซึ่งกันและกัน การพุดจา หรือการแสดงพฤติกรรมที่มีต่อผู้อื่น

5.2.2 ความสนใจในหน้าที่การงานปฏิบัติ

สุรพล พะยอมแย้ม (2541: 70) ให้คำจำกัดความไว้ว่า ความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความพอใจในงานของพนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอันมาก มีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวเนื่องกับความพึงพอใจของพนักงาน เช่น ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่างงานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงมองเห็น โอกาสที่จะก้าวหน้าไปในองค์กร งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นที่น่าสนใจ ตรงกับความรู้ความสามารถผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจรวมทั้งมีเพื่อนร่วมงานที่ดีสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุขก็จะให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542: 186) ได้กล่าวถึง ความพอใจในหน้าที่การเงินที่ปฏิบัติ หมายถึง สภาวะการณ์ที่มีอารมณ์ที่ดีเกิดจากการประเมินเหตุการณ์ แล้วมีความรู้สึกชอบด้วยความยินดีทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้มีความปลื้มปิติและมีความสุขกายสุขใจ มีความพึงพอใจเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจเป็นอย่างมาก ถ้ามีความไม่พอใจเกิดขึ้น ก็จะทำให้ไม่มีขวัญและกำลังใจในการเกิดขึ้นด้วยเช่นกัน

พลสุข สังข์รุ่ง (2547: 145) ได้ให้ความหมายของความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจในงานที่ปฏิบัติสามารถแยกออกจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน เช่น การเสนอเพิ่มเงินให้แก่พนักงานสามารถนำไปสู่การไม่พอใจได้ แต่ไม่จริงเสมอไปสำหรับความไม่พอใจแท้จริงต่องาน พนักงานที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานน้อยทำให้มีความพอใจน้อยไปด้วยการเสนอให้เงินเพิ่มขึ้นไม่สามารถแทนที่การมี โอกาสที่ได้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถและความพอใจโดยปกติพนักงานจะอยู่ในสภาวะกลางๆของความรู้สึกเป็นสุข และความเป็นทุกข์แต่ก็ปฏิบัติงานไปตามปกติ ปัจจัยทางลบเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติซึ่งทำให้พนักงานลดความพึงพอใจและการปฏิบัติงานลง ไม่สามารถทำให้พนักงานกลับสู่สภาวะที่เป็นกลางได้ ปัจจัยทางบวกได้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและถ้าพนักงานไม่มีความพอใจในงาน ก็จะทำให้พนักงานกลับสู่สภาวะเป็นกลางอีก

สรุปได้ว่า ความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกโดยรวมจากการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ความพอใจเกี่ยวกับรายได้ ปริมาณของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความภาคภูมิใจในหน้าที่ องค์กรเป็นที่ยอมรับจากสังคมภายนอก ผู้ปฏิบัติงานจะพอใจในหน้าที่การเงินที่ปฏิบัติเป็นอย่างมาก และผลงานที่เกิดจากการกระทำด้วยใจรักจะดีและมีคุณค่ากว่าผลงานที่ปฏิบัติโดยไม่ชอบ และพึงพอใจ

5.3 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ปฏิบัติ

เสนาะ ดิยาวี (2544: 228) ได้กล่าวถึง ความพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นระดับความรู้สึที่เกิดขึ้นจากผู้ปฏิบัติงานในทางบวกหรือทางลบต่องาน ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในงานและความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน
2. ระบบค่าตอบแทน สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าของผู้ปฏิบัติงาน
3. สภาพการปฏิบัติงาน มีความสำคัญเพราะกระทบต่อความต้องการทางร่างกาย และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงาน
4. นโยบายและฝ่ายบริหารขององค์กร สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบและบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะสะท้อนถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความพอใจในสังคม
6. ความก้าวหน้าในงาน ทั้งในตำแหน่งงานและพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ปฏิบัติ คือลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระบบค่าตอบแทนสภาพการงานปฏิบัติงาน นโยบายและฝ่ายบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

5.3.1 จุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงาน

ประชุม รอดประเสริฐ (2543: 120) ได้กล่าวไว้ว่า จุดมุ่งหมายหลักการดำเนินงาน หมายถึง ข้อความที่วาดด้วยคำนิยามและทัศนคติของผู้ประกอบการที่มีต่อองค์กรที่ตนจัดตั้งขึ้น โดยปกติจุดมุ่งหมายหลักจะเป็นข้อความกว้างๆ ที่ไม่ระบุเฉพาะเจาะจงวันเวลา และเป้าหมายที่แน่นอนลงไป จุดมุ่งหมายหลักเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของกระบวนการวางแผนที่สามารถก่อให้เกิดผลสำเร็จระยะยาวแก่หน่วยงาน หรือองค์กร

พลสุข สังข์รุ่ง (2547: 220) ได้ให้ความหมายของจุดมุ่งหมายหลักการดำเนินงาน หมายถึง การกำหนดนโยบายและวางแผนขององค์กร ซึ่งควรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนร่วมของพนักงานและองค์กรที่สำคัญอย่างยิ่งคือ นโยบายจะต้องชัดเจน แจ่มแจ้ง บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าใจได้ เพื่อจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้ตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายหลักการดำเนินงาน หมายถึง การกำหนดนโยบาย และการวางแผนขององค์กร ซึ่งเป็นข้อความที่ว่าด้วยค่านิยมและทัศนคติของผู้ประกอบการที่มีต่อองค์กรที่ตนจัดตั้งขึ้น

1) การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักการดำเนินงาน

ประชุม รอดประเสริฐ (2543: 152) กล่าวว่า กระบวนการในการกำหนดจุดมุ่งหมายหลักการดำเนินงาน มีลักษณะที่คล้ายคลึงกับกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ อย่างไรก็ตามจุดมุ่งหมายหลักจะต้องมีความรัดกุมและมีความเกี่ยวข้องกับผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนิน หรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ลักษณะของจุดมุ่งหมายหลักที่ดี

พลศักดิ์ พุ่มวิเศษ (2540: 1) กล่าวว่า นโยบายในการดำเนินงาน หมายถึง สิ่งที่ได้กำหนดไว้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันบนนโยบาย ซึ่งผู้บริหารในระดับต่างๆ หรือผู้ปฏิบัติงานจะต้องนำไปเป็นกรอบแนวคิดในการพิจารณาตัดสินใจ เพื่อทำแผนจัดทำโครงการและกำหนดวิธีการดำเนินงาน

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542: 120) ได้ให้คำจำกัดความว่า นโยบายการดำเนินงานหมายถึง แนวทางการบริหารที่ดีจะต้องมีการกระจายอำนาจและหน้าที่เพื่อการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การมอบหมายภารกิจในการปฏิบัติงานจะต้องเป็นไปอย่างเหมาะสม นโยบายการดำเนินการปฏิบัติงานควรจะมีชัดเจนและเป็นรูปธรรม

สุภาพร ดันดีสันติสน (2545: 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นโยบายการดำเนินงานทางธุรกิจ หมายถึง แนวทางกว้างๆ ที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อดำเนินงานหรือปฏิบัติให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นโยบายการดำเนินงานทางธุรกิจมุ่งเน้นให้มีการรวบรวมเอาความรู้ด้านการบริหารธุรกิจสาขาต่างๆ เช่น การตลาด การเงิน การบัญชี การผลิต และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การวิจัยและการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาทางธุรกิจ วิเคราะห์การดำเนินงานขององค์กร เพื่อเสนอ นโยบายการดำเนินงานด้านต่างๆ เช่น นโยบายในการดำเนินงานทางธุรกิจถือเป็นนโยบายหลักขององค์กรที่จะสะท้อนให้เห็นถึงปรัชญาในการปฏิบัติงาน เช่น มุ่งมั่นในความเป็นเลิศ ยึดมั่นในความเป็นธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม

สรุปได้ว่า นโยบายการดำเนินงาน หมายถึง สิ่งที่กำหนดไว้เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติซึ่งระบุถึงระเบียบวิธีและหลักการที่ได้เลือกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2) ข้อควรคำนึงในการกำหนดนโยบาย

ประชุม รอดประเสริฐ (2543: 34) หมายถึง กำหนดนโยบายว่า เป็นเรื่องที่ยุ่ยากสลับซับซ้อนอยู่ไม่น้อยสำหรับผู้บริหารหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ เพราะนอกจากจะเป็นผู้

มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีไหวพริบสัญชาตญาณดียังต้องเป็นผู้ที่มีความสุขุมรอบคอบและมีความรู้ในการวิเคราะห์ข้อมูลหรือข่าวสารต่างๆ ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องและมีลักษณะเป็นนโยบาย การดำเนินงาน นอกจากนี้การกำหนดนโยบายการดำเนินงานเพื่อการบริหารงานใด ๆ เป็นกระบวนการที่จะต้องใช้เวลา เสียทุนทรัพย์และเปลืองกำลังความคิดเป็นจำนวนมาก หากนโยบายการดำเนินงานที่กำหนดขึ้นไม่สามารถอำนวยความสะดวกกับการบริหารงานตามสมควรแล้ว การลงทุนด้วยทรัพยากรต่างๆ จึงเป็นการสูญเสียเปล่า รวมทั้งการบริหารงานย่อมไม่ประสบความสำเร็จ ในการกำหนดนโยบายการดำเนินงานเพื่อการใดก็ตาม ควรคำนึงถึงข้ออันสมควรพิจารณาดังต่อไปนี้

1. การกำหนดนโยบายการดำเนินงานจะต้องคำนึงถึงจุดประสงค์หลักขององค์กรหรือหน่วยงาน โดยพิจารณาว่าองค์กรหรือหน่วยงานมีภาระรับผิดชอบงานชนิดใดแล้ว จึงกำหนดนโยบายการดำเนินงานโดยดำเนินงานโดยไม่คำนึงถึงจุดประสงค์หลักย่อมได้ผลงานที่ไม่แน่นอนหรืออาจไม่ได้ผลงานตามที่ต้องการ

2. การกำหนดนโยบายการดำเนินงานต้องคำนึงถึงความต้องการของพนักงานส่วนใหญ่ ซึ่งจะไม่เป็นสาเหตุของความขัดแย้งภายในหน่วยงาน

3. การกำหนดนโยบายการดำเนินงานจะต้องคำนึงถึงเหตุผล และความเป็นไปได้ โดยลักษณะนี้ผู้จัดทำนโยบายการดำเนินงานจะต้องพิจารณาถึงปัจจัย และสิ่งแวดล้อม เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจของหน่วยงาน ระเบียบและกฎหมายของสังคมวัฒนธรรม ค่านิยม และความเชื่อของสังคมส่วนร่วม หากการกำหนดนโยบายการดำเนินงานเปรียบได้กับเกิดความเป็นจริง หรือเกินความสามารถของหน่วยงาน นโยบายการดำเนินงานเปรียบได้กับการสร้างวิมานในอากาศที่ไม่อาจปฏิบัติได้ นอกจากนี้การกำหนดนโยบายการดำเนินงานจะต้องจัดเป็นลำดับก่อนหลังในลักษณะสิ่งใดควรดำเนินการก่อน และสิ่งใดควรดำเนินงานตามความจำเป็น

4. การกำหนดนโยบายการดำเนินงานต้องคำนึงในด้านของความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ โดยต้องคิดและเตรียมไว้ก่อนล่วงหน้าว่าการกำหนดสิ่งหนึ่งใดลงไป ผู้ปฏิบัติสามารถเข้าใจได้และมีความรู้เพียงพอที่จะหาวิธีดำเนินงานให้บรรลุจุดประสงค์หลักขององค์กร การกำหนดนโยบายการดำเนินงานโดยไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติย่อมเปรียบได้กับจินตนาการหรือความเพ้อฝันของผู้กำหนดแต่เพียงผู้เดียว นอกจากนี้ในบางข้อความของนโยบายการดำเนินงานที่ต้องมีการพิจารณาตีความ จะต้องได้รับการพิจารณาตีความอย่างรอบคอบ และแปลความออกมาอย่างชัดเจนเป็นที่เข้าใจและยอมรับของผู้ปฏิบัติ

สรุปได้ว่า ข้อควรคำนึงในการกำหนดนโยบาย คือ การพิจารณาว่าองค์กร หรือหน่วยงานมีภาระรับผิดชอบชนิดใด แล้วจึงกำหนดนโยบายการดำเนินงานให้สอดคล้องกับภาระรับผิดชอบของหน่วยงาน

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงาน คือ วัตถุประสงค์ หรือจุดหมายของแผนงานที่กำหนดอย่างชัดเจน มีความเหมาะสมหน่วยงานพนักงานสามารถปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคำนึงถึงประโยชน์ส่วนร่วมขององค์กรและพนักงานเป็นหลัก เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานควรแจ้งให้ทราบเสมอ และจะต้องคำนึงถึงเหตุผล ความจำเป็นและสภาพแวดล้อมเป็นหลัก

5.3.2 การให้บำเหน็จรางวัล (Reward)

พงศ์ ทรดาล (2540: 91) ได้ให้ความว่า การให้บำเหน็จรางวัล หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนค่าจ้างหรือค่าตอบแทน เช่น ถ้ามีการให้รางวัลมีเงินเดือนขึ้นสม่ำเสมอ มีการแบ่งเป็นรายได้ที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนหรือเมื่อเกิดอุบัติเหตุก็จ่ายเงินชดเชยให้อย่างยุติธรรม พนักงานก็จะมีขวัญและกำลังใจสูง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541: 142) กล่าวถึง การให้บำเหน็จรางวัล หมายถึง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี รวมถึงโบนัส สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานอย่างมั่นใจให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจดีในการปฏิบัติงาน

ระวิง เนตรโพธิ์แก้ว (2542: 183) ได้กล่าวถึง การให้บำเหน็จรางวัล หมายถึง การสร้างความรู้สึกที่ดี โดยปกติจะพิจารณาจากผลงานและในบางครั้งก็พิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งระบบการให้รางวัลจะช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจ และกำลังใจแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การให้บำเหน็จรางวัล หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันได้แก่ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โบนัสรางวัลและสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้แก่พนักงาน ซึ่งการให้บำเหน็จรางวัล จึงไม่ใช่ลักษณะของการจูงใจด้วยเงินและการให้บำเหน็จรางวัลพนักงานอย่างยุติธรรมก็จะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1) ระบบค่าตอบแทน

เสนาะ ดิยาว์ (2544: 225-226) กล่าวถึง การให้บำเหน็จรางวัลว่าเป็นการจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งระบบค่าตอบแทนจูงใจนี้ทำให้องค์กรได้ประโยชน์มาก จากวิธีการจ่ายบำเหน็จหลายๆ แบบ ดังนี้

1. แผนการจ่ายโบนัส (Bonus Pay Plan) ได้แก่ การจ่ายเงินก้อนโต ครั้งเดียวแก่พนักงาน โดยคิดจากผลงานที่ปฏิบัติสำเร็จตามเป้าหมายหรือจากการมีส่วนร่วม เช่น การออกความคิดเห็นในการปรับปรุงให้ดีขึ้น ตามปกติผู้ที่ปฏิบัติงานพิเศษจะไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง การเงินโบนัสมักจะจ่ายให้ผู้บริหารเท่านั้นแต่ปัจจุบันได้ขยายไปยังพนักงานด้วย

2. การแบ่งกำไร (Profit-Sharing plan) คือการแบ่งกำไรให้กับพนักงาน การเพิ่มกำไรจะทำให้พนักงานทุกระดับมีขวัญและกำลังใจที่ดี โดยแบ่งตามสัดส่วนของกำไรที่ทำในงวด จำนวนกำไรที่แบ่งขึ้นอยู่กับกำไรและอัตราเงินเดือนของพนักงานแต่ตามข้อเท็จจริงจำนวนกำไรที่แบ่งแน่นอนจะต้องนำเอาผลการปฏิบัติงาน การมาปฏิบัติงานและการขาดงานมาคิดด้วย

3. แผนการแบ่งประโยชน์ (Gain-Sharing Plan) คือการประหยัดค่าใช้จ่าย การเพิ่มผลผลิตอันเกิดจากความทุ่มเทความพยายามใดๆ ในองค์กร การคิดมักจะอาศัยการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมที่ทำให้เกิดการประหยัดค่าใช้จ่าย

4. แผน เป็น เจ้าของ หุ้น (Employee Stock Ownership Plan) คือ การให้พนักงานมีสิทธิซื้อหุ้นของบริษัทที่พนักงานปฏิบัติงานเป็นการสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และป้องกันการปิดกิจการ การจูงใจพนักงานให้ซื้อหุ้นมักจะใช้วิธีให้สิทธิซื้อในราคาต่ำกว่าจำนวนหนึ่ง ภายในระยะเวลาที่กำหนดสิทธิที่จะเป็นเจ้าของหุ้นจะต้องพิจารณาผลการปฏิบัติงานเพราะถือว่าการที่พนักงานปฏิบัติงานหนักจะทำให้บริษัทมีผลประกอบการดีราคาหุ้นก็จะสูง

สรุปได้ว่า ระบบค่าตอบแทน คือการจ่ายโบนัส การแบ่งกำไร แผนแบ่งประโยชน์หรือแผนการเป็นเจ้าของหุ้น เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งให้ตามสัดส่วนของผลกำไรที่ได้ในงวด

2) ลักษณะการให้บำเหน็จรางวัล

ขงยุทธ เกษสาคร (2547 : 144) ได้กล่าวถึง การให้บำเหน็จรางวัลว่าเป็น สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน นอกเหนือจากเงินแล้วยังมีปัจจัยอื่นที่จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การแข่งขัน เช่น การประกวดผลงาน ผู้ชนะจะได้รับเกียรติชื่อเสียง เป็นต้น แต่ควรระวังในเรื่องของการอิจฉาริษยา ซึ่งจะทำให้พนักงานมุ่งเอาชนะมากกว่าผลของงาน

2. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้รู้สึก มีความมั่นคงในอาชีพ จะไม่ถูกเลิกจ้างโดยขาดหลักประกัน มีการกำหนดสัญญาจ้างเป็นปีหรืออายุงาน และมีหลักประกันในการปฏิบัติงาน มีค่าตอบแทนเมื่อเกิดอุบัติเหตุ มีการประกันชีวิตในงานที่เสี่ยงอันตราย

3. ความรู้สึกก้าวหน้า ผลงานที่ทำให้งานตนดีขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้น ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานเพราะเป็นความคาดหวังของชีวิต

4. ฐานะทางสังคม เป็นความรู้สึกของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทำให้อยากไปปฏิบัติงาน เช่น มีสิทธิตัดสินใจและออกเสียงในการปฏิบัติงานของกลุ่ม รู้จุดมุ่งหมายปลายทางของกลุ่ม ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น เป็นต้น

5. ความรู้ผลของงาน มีความพอใจและดีใจที่เห็นผลงานของตนไม่ว่าจะดีหรือไม่เพียงใด เพราะผลงานที่ดีย่อมเป็นกำลังใจ ผลงานที่ไม่ดีก็มีโอกาสปรับปรุงแก้ไข

6. รางวัลและการลงโทษ เป็นผลตอบแทนหรือคำชมเชย หากผลงานเป็นที่พอใจหรือดีเด่น ขณะเดียวกันก็มีการตำหนิเมื่อมีผลเสียหายเกิดขึ้น

7. การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคคล ตลอดจนในหน้าที่ไม่ยากและไม่ง่ายจนเกินไปจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี

8. การให้รู้ว่างานมีความสำคัญ ความรู้สึกว่างานที่ตนทำให้ความหมายต่อหน่วยงานของตนหรือสังคม จะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานมากขึ้น ความเอาใจใส่ของหัวหน้างาน การให้ข้อมูลเกี่ยวกับงาน จึงเป็นการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น

9. การลดความซ้ำซากจำเจ งานซ้ำๆ ทุกวันจะทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่าย จึงควรพยายามสร้างสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความซ้ำซากขึ้น จัดระบบงานใหม่จัดโต๊ะปฏิบัติงานใหม่ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ลักษณะการให้บำเหน็จรางวัล คือ ความรู้สึกก้าวหน้า ฐานะทางสังคม คำชมเชยหากผลงานเป็นที่พอใจหรือดีเด่น รวมถึงงานที่ปฏิบัติไม่ซ้ำซากจำเจ ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายได้

5.3.3 สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Health of Employees)

พงศ์ หรดาล (2540: 85-86) กล่าวว่า สุขภาพของพนักงาน หมายถึง พนักงานที่มีสุขภาพทั้งทางกายและสุขภาพจิตที่ดี ย่อมจะมีมูมานะที่จะอุทิศแรงกายและกำลังความคิดให้แก่องค์กร หากพนักงานเจ็บป่วยอยู่เสมอหรือมีความคิดหม่นมั่งกังวลใจตลอดเวลาที่ยากที่จะปฏิบัติงานอย่างขอมตายถวายชีวิตให้แก่องค์กร

สมศักดิ์ ขาวลาภ (2544: 44) ได้ให้คำจำกัดความ สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานไว้ว่า สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง สุขภาพของพนักงาน โดยทั่วไป รวมไปถึงสุขภาพร่างกาย และจิตใจ โดยเฉพาะอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลซึ่งมักเปลี่ยนแปลงตามสภาพของปัญหา และสิ่งแวดล้อมตลอดจนความสามารถในการใช้สติปัญญาควบคุมอารมณ์และสภาพจิตใจของตนเอง

สิริอร วิชชวูธ (2544: 183) ได้ให้ความหมายของสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานไว้ว่า สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานในแต่ละแห่งจะมีสภาพ และบรรยากาศแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของอุณหภูมิ แสงสว่าง ระดับของเสียง หรือมลภาวะในอากาศ สภาพแวดล้อม

ที่ไม่ถูกต้องเหมาะสม เช่น อุณหภูมิที่ร้อนเกินไป หรือเย็นเกินไป แสงสว่างน้อยเกินไป หรือมีแสงเข้าตามากเกินไป เสียงดังเกินไปหรืออากาศที่เป็นพิษ เป็นต้น ซึ่งสามารถทำให้สุขภาพทรุดโทรมได้ การสนใจในเรื่องสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานจะช่วยป้องกันความเจ็บป่วยของพนักงานที่เกิดจากที่ปฏิบัติ

สรุปได้ว่า สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง สุขภาพและสุขภาพจิตใจ โดยเฉพาะอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมักเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพปัญหาและสิ่งแวดล้อมของการปฏิบัติงาน

5.4 การวัดระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

วิธีที่จะใช้วัดระดับขวัญและกำลังใจของบุคคลในองค์กรว่าจะมีระดับขวัญและกำลังใจดีหรือไม่นั้นก็ได้แก่ การศึกษาการทำงานของบุคคลนั้นว่า ได้มีความตั้งใจที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตนเองในการทำงาน ให้เป็นไปตามความต้องการตามวัตถุประสงค์ขององค์กรมากน้อยเพียงใด เพราะการที่บุคคลใดจะตั้งใจปฏิบัติงานดีหรือไม่นั้น ก็ย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองหรือไม่

5.4.1 เครื่องมือตรวจสอบ สำหรับเครื่องมือที่จะใช้ตรวจระดับขวัญและกำลังใจ มี 2 ลักษณะ ดังนี้

1) **การวัดแบบอัตนัย (Subjective Survey)** เป็นการทดสอบกลุ่มและความสัมพันธ์ภายในกลุ่มเรียกว่า สังคมมิติ ผู้สร้างเทคนิคนี้เพื่อใช้ในการประเมินขวัญและกำลังใจ คือ โมเรโน (Moreno) ใช้ศึกษาพฤติกรรมในกลุ่ม ความมุ่งมั่นของการใช้สังคมมิติก็เพื่อศึกษาถึงการยอมรับและไม่ยอมรับความชอบและไม่ชอบในระหว่างสมาชิกกลุ่ม วิธีการที่ใช้เป็นการถามสมาชิกแต่ละคนให้บอกชื่อเพื่อนในกลุ่มที่ตนชอบ และผู้ที่ไม่ชอบในพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป และถูกนำไปใช้ในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อศึกษาการทำงานในกลุ่ม วิธีการของสังคมมิติ ให้แต่ละคนในกลุ่มเขียนชื่อบุคคลในกลุ่มที่คิดว่า เป็นพนักงานที่ดี เป็นหัวหน้าที่ดี เป็นคนที่มีความยุติธรรมต่อทุกฝ่ายแล้วนำชื่อที่เขียนมาโยงกันเป็นผังเชื่อมโยง บุคคลที่เป็นหัวหน้าจริงๆ และเมื่อเขียนสังคมมิติก็ได้รับเลือกเป็นหัวหน้า แสดงถึงว่าบุคคลนั้นเป็นหัวหน้าในทุกสถานการณ์ ถ้าเขาเป็นหัวหน้าจริงแต่การทำสังคมมิติสมาชิกในกลุ่มเลือกผู้อื่นให้เป็นหัวหน้า บุคคลที่ได้รับเลือกก็เป็นดาวของกลุ่ม บางคนที่ไม่ได้รับเลือกเป็นลักษณะคนที่ถูกทอดทิ้งจากกลุ่ม

2) **การวัดแบบปรนัย (Objective Survey)** นอกจากการใช้สังคมมิติ ดังกล่าว ก็ได้มีการวัดขวัญและกำลังใจโดยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งวัดเกี่ยวกับเจตคติเป็นแบบวัดในเชิงปริมาณ การวัดขวัญและกำลังใจมักจะใช้ควบคู่ไประหว่างสังคมมิติ และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเจตคติ รวมทั้งการสัมภาษณ์จะช่วยให้การวัดขวัญและกำลังใจได้ดี ด้วยวิธีที่เกี่ยวข้องกับ

ขวัญและกำลังใจต่ำ จะบอกได้จากการนัดหยุดงาน การลาออก การขาดงาน ความเบื่อหน่ายในการทำงาน และผลผลิตที่ต่ำ

5.4.2 วิธีตรวจสอบ สำหรับวิธีการที่จะใช้ตรวจสอบระดับขวัญและกำลังใจมี 4 วิธี คือ

1) การสังเกตการณ์ (Observation) การสังเกตการณ์เป็นวิธีที่ดีที่สุด วิธีหนึ่งในการวัดระดับขวัญ วิธีนี้ผู้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติไปได้อย่างกว้างขวาง เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีอำนาจปกครองควบคุมบังคับบัญชาอยู่แล้ว การสังเกตการณ์จะร่วมสนทนาด้วยหรือสังเกตการณ์ปฏิบัติงานและพฤติกรรมการแสดงออกต่างๆ วิธีการนี้ต้องกระทำอย่างระมัดระวังและมีระบบ ข้อที่ควรคำนึง ก็คือ การสังเกตการณ์เป็นวิธีการใช้สายตามองอย่างพินิจพิจารณาไม่ใช่แค่เพียงดูเฉยๆ เท่านั้น

2) การสัมภาษณ์ (Interviewing) เป็นวิธีการหนึ่งที่มีประโยชน์ในทางวัดระดับขวัญ วิธีนี้เป็นวิธีแบบเผชิญหน้า ระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ถูกสัมภาษณ์ แลกเปลี่ยนข่าวสารด้วยวาจา แลกเปลี่ยนความคิดและทัศนคติต่าง ๆ แก่กันและกัน แต่การสัมภาษณ์จะไม่ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ถ้าหากกระทำโดยไม่มีเกณฑ์ที่แน่นอน และปราศจากการวางแผนรวมทั้งขาดความระมัดระวัง ข้อดีของการสัมภาษณ์ก็คือการสามารถใช้ความรู้สึกอันไวอีกทั้งยังกระทำได้อย่างครอบคลุมแต่มีข้อเสียคือ สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะการสัมภาษณ์กลุ่มคนที่มีขนาดใหญ่

3) แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นวิธีการที่นิยมอย่างกว้างขวางวิธีหนึ่ง แบบสอบถามแบ่งออก ได้เป็น 2 ประเภท คือ การสำรวจแบบปรนัย เป็นการสร้างคำถาม และคำตอบที่มีให้เลือก ผู้ตอบจึงเพียงแต่ทำเครื่องหมายในข้อที่ตนต้องการเท่านั้นสำหรับแบบหลังเป็นการตั้งคำถาม แล้วปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานตอบคำถามด้วยถ้อยคำของตนเองวิธีการวัดระดับขวัญโดยใช้แบบสอบถามมีทั้งข้อดี และข้อเสีย ข้อดีก็คือ วิธีการนี้เป็นวิธีการที่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการดำเนินการน้อย เนื่องจากสามารถใช้ได้กับคนจำนวนมาก โดยใช้เวลานับวัน และสามารถใช้อุปกรณ์จักรประมวลผลได้ ส่วนข้อเสียก็คือการใช้แบบสอบถาม ทำให้ไม่สามารถใช้ความรู้สึกอันไว ช่วยเก็บข้อมูลได้และขาดลักษณะครอบคลุมดังที่กล่าวมาแล้ว

4) การเก็บประวัติ (Record - Keeping) เป็นวิธีการที่จะอำนวยผลเป็นอันมาก หากได้กระทำอย่างเป็นระบบที่ดี ประวัติที่ควรเก็บรวบรวมไว้ควรจะมีเรื่องของการที่ขาดงาน และการเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน โดยบันทึกไว้เป็นรายบุคคลอย่างย่อๆ ในบัตร และนำมาสรุปความลงในบัตรของหน่วยงานอีกครั้งหนึ่ง ในลักษณะเดียวกันประวัติควรให้แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของขวัญด้วย เช่น การร้องทุกข์ การลงโทษทางวินัย เป็นต้น แต่ประวัติที่จะทำขึ้นต้องการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอและเชื่อถือได้

จากการรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามที่นักวิชาการได้กล่าวไว้นั้น ผู้ศึกษาพอสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารทุกระดับจะต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรของตน อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงองค์ประกอบและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจอีกด้วย ซึ่งขวัญและกำลังใจเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมุ่งหวังถึงความก้าวหน้า รายได้ ความมั่นคงในอาชีพที่รับผิดชอบ เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการที่มีอยู่ในทุกคน

6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร

6.1 ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรอาจมีการใช้คำอื่นๆ ที่มีความหมายในทานองเดียวกัน อาทิ “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล” “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือ “การพัฒนาคน” ในความหมายของคำภาษาอังกฤษว่า Human Resource Development หรือเรียกย่อ ๆ ว่า HRD โดยทั่วไปแล้ว ความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นตรงกัน คือ “การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่ม โอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดีอันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร การพัฒนาบุคลากร เป็นการ ใช้การ ฝึกอบรม การพัฒนาองค์กร และการพัฒนาอาชีพ แบบบูรณาการ เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิผลของบุคคลกลุ่มงานและองค์กร การพัฒนาบุคลากรจะช่วยพัฒนาสมรรถนะสำคัญ ที่จะทำให้บุคลากรใน องค์กรสามารถปฏิบัติงาน ปัจจุบันและอนาคตได้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผน วิชา ล่วงหน้า ช่วยทำให้กลุ่มงานในองค์กรสามารถริเริ่มและจัดการเปลี่ยนแปลงและทำให้เกิดการประสานกันระหว่างความต้องการขององค์กรกับบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลง ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทักษะคิด และวิธีการในการทำงานที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน การฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากร เป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และความชำนาญให้แก่พนักงานในองค์กรจนสามารถ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติที่ค่อนข้างจะถาวรอันจะอำนวยประโยชน์ให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้เขามีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน กระบวนการที่ได้ออกแบบไว้ย่อมมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้ โดยการ

ฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรมของ ผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทรัพยากรมนุษย์จะต้องได้รับการเสริมสร้างพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญใน ๓ ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และความสามารถ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการจัดชุดของกิจกรรมภายใน ช่วงเวลาหนึ่ง ที่กำหนดไว้ กิจกรรมดังกล่าวมี 3 ประการ คือ การฝึกอบรม การศึกษา และพัฒนา เน้นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ครอบคลุมโครงการและกระบวนการเพิ่มทักษะ ความรู้ของคนทั้งคุณภาพและ ปริมาณการฝึกอบรมวิชาชีพ และการฝึกอบรมในที่ทำงาน การฟื้นฟูสุขภาพ สวัสดิการและอื่นๆ ถ้ามีโครงการด้านการฝึกอบรมขึ้นมา ก็เรียกได้ว่า เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการ ทุกอย่างที่องค์กรกระทำเพื่อให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้อันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในชีวิตและการทำงาน และเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสูงขึ้น สามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกให้เกิดกระบวนการคิด การให้การศึกษา การประชุม การฝึกอบรม การส่งไปดูศึกษาดูงาน การส่งไปศึกษาต่อ การสอนงาน การสัมมนา การดูโทรทัศน์ฟังวิทยุ การค้นหาความรู้ ข่าวสารจากเว็บไซต์ การพูดคุยสนทนา การแนะนำ การปรึกษา การอ่าน

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยให้บุคลากร ได้เกิดการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใน การทำงานควบคู่ไป โดยวิธีการให้ความรู้หรือวิธีการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรนั้นๆ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น รวมทั้งการใช้วิธีการจูงใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ไดรับนั้นๆออกมาใช้ให้เกิดสัมฤทธิ์ผล

6.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการปฏิบัติงาน คือ ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหนทางที่นำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ถึงแม้บุคลากรจะมีพลัง และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แล้วก็ตามนั้น แต่หากขาดซึ่งการเสาะหาความรู้เพิ่มเติม ก็จะทำให้กลายเป็นบุคคลที่ล้าหลัง หรือเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านหน้าที่ ความรับผิดชอบ ก็จำเป็นต้องมีการพัฒนา เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นด้วย

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลพอสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. ช่วยพัฒนาในองค์กรเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสื่อกลาง ในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น

2. ช่วยให้ผู้คนที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ เพราะว่าถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กร และผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรนั้นสรุปได้ 6 ประการ คือ

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสนใจรับผิดชอบในการ ปฏิบัติต่อหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อใดได้รับความรู้ได้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็ย่อมสามารถที่จะนำเอาความรู้นั้น ไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ซึ่งจะช่วยทำให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Advertisement

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง ทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากร ยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการทำงานล่วงเวลาได้อีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานล่วงเวลาที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากการ ทำงานล่าช้า หรือความไม่เข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องทำ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรจะช่วยทำให้บุคคลมีความเข้าใจในระบบและวิธีการทำงาน ตลอดจนลักษณะของงานที่ต้องทำเป็นอย่างดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ ทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามให้คำแนะนำ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน หรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ กล่าวคือ ในกรณีที่มิบุคคลากรเข้าทำงานใหม่หรือเขาปรับตำแหน่งใหม่หน่วยงานใดก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้นจะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก จึงมักจะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้น ๆ หรือบุคคลอื่นใดก็ตามที่อยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติตั้งแต่แรก ก็จะไม่ต้องสอบถาม หรือให้คำแนะนำน้อยลงจะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์กรก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่มิได้เข้ารับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้วย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

6.3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปก็ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และการปรับปรุงคนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การปรับปรุงคนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคนิค สังคม หรือสถานะแวดล้อม
2. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนแปลงให้มีความรอบรู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเฉพาะเรื่องที่รับผิดชอบ
3. ปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ความคิดในเรื่องต่าง ๆ สามารถวิเคราะห์ ถกแถลง สัมพันธ์ปัจจัยต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานะที่แปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา
4. ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บอกชี้แนะ หรือนำทางตลอดเวลา

6.4 แนวทางการพัฒนาบุคลากร รูปแบบของการพัฒนาบุคลากร ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เป็นการเน้นเรื่องการพัฒนาบุคคล เช่น การฝึกอบรมและพัฒนา การส่งอบรมกับสถาบันภายนอก ฯลฯ จะเปลี่ยนไปให้ความสนใจในเรื่อง การพัฒนาอาชีพ กับการพัฒนาองค์การมากขึ้น เพราะรัฐกิจให้ความสนใจในเรื่องการสร้างความสามารถ หลัก (core competencies) ซึ่งเป็นเรื่องที่อยู่ในองค์ความรู้ของการพัฒนาอาชีพกับการพัฒนาองค์การ ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าการพัฒนาบุคลากรในยุค โลกภิวัตน์ในโลกการแข่งขัน ควรเน้น ทักษะทางด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การมุ่งความสนใจที่ลูกค้า
2. การทำงานเป็นทีม
3. การสื่อสารข้อความ
4. ภาวะ ผู้นำ
5. ความเชี่ยวชาญด้านเทคนิค
6. การยืดหยุ่น /ปรับตัว
7. นวัตกรรม ส่วนทักษะที่เสริมเขามาก็คือ ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) และความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ในระดับใช้งานได้

ดังนั้นในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขอบเขตเกี่ยวกับกิจกรรมที่สำคัญ ดังนี้ การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การลาศึกษาต่อ การทำวิจัย ก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการประเมินบุคลากร

7. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

7.1 วิสัยทัศน์ และพันธกิจ

7.1.1 วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้มีความเข้มแข็งมีภูมิคุ้มกัน และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

7.1.2 พันธกิจ

- 1) ยกกระดับคุณภาพและขยายการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวัง ของสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป
- 2) ขยายเครือข่ายความร่วมมือและการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภายในประเทศและ ต่างประเทศเพื่อพัฒนาระบบสหกรณ์

3) เร่งรัดการจัดที่ดินและส่งเสริมอาชีพในเขตนิคมสหกรณ์
 4) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกความเป็นสหกรณ์ และการมีส่วนร่วม

5) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายพันธมิตรทางการบริหารจัดการ ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งในระบบสหกรณ์

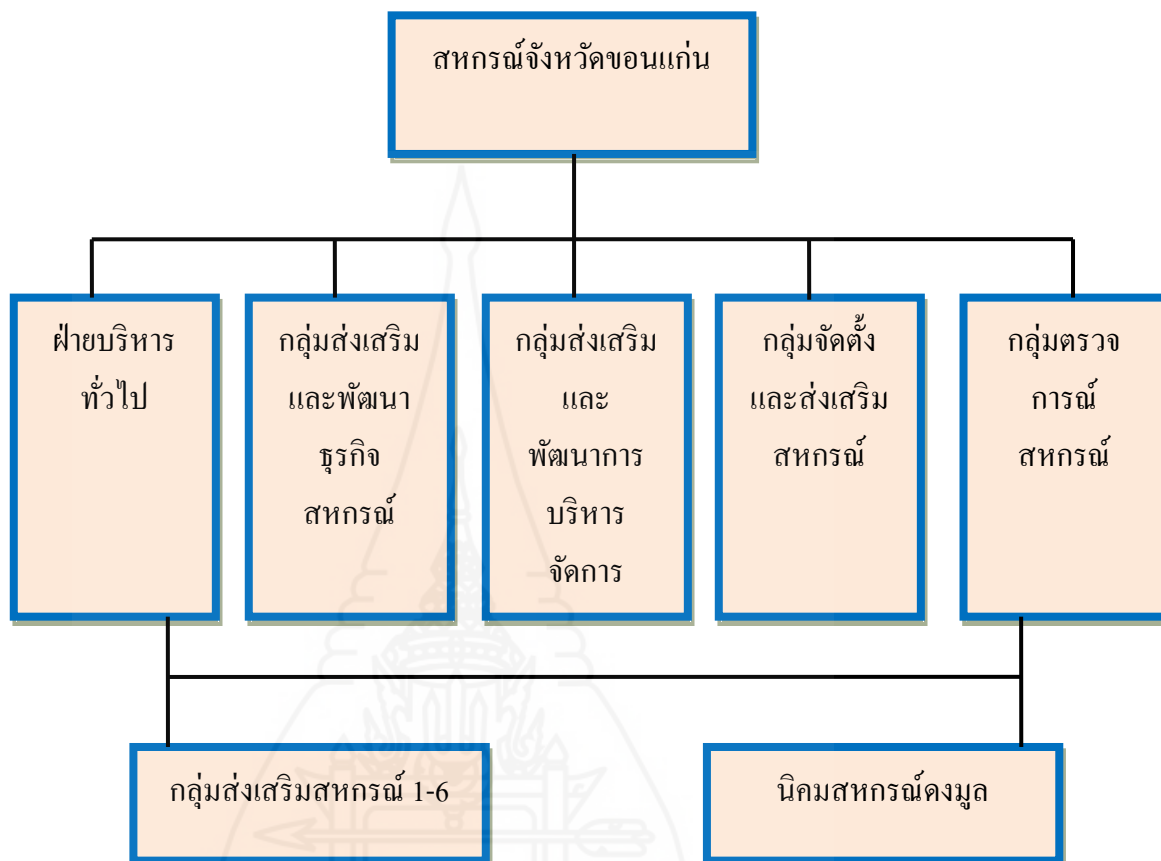
6) สนับสนุนและคุ้มครองสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรในการดำเนินงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใต้หลักการสหกรณ์สากล และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

7) ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ และบุคลากรให้เอื้อต่อการส่งเสริมและพัฒนาระบบสหกรณ์

7.2 เป้าหมาย ของหน่วยงาน

1. พัฒนาคุณภาพชีวิต
2. พัฒนาชุมชนและท้องถิ่น
3. ตอบสนองความต้องการ
4. สร้างแนวคิดใหม่และความเข้มแข็งต่อบุคลากรในระบบสหกรณ์
5. พัฒนาระบบสหกรณ์เป็นกระบวนการปฏิบัติตามกรอบกฎหมาย
6. สร้างความเข้มแข็งด้านเงินทุนและด้านธุรกิจของสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร
7. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
8. บุคลากรใช้ข้อมูลในระบบสารสนเทศ อย่างมีประสิทธิภาพ
9. ระบบข้อมูลสารสนเทศมีการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูล

7.3 โครงสร้างองค์กร



7.4 หน้าที่และความรับผิดชอบการปฏิบัติราชการของฝ่าย, กลุ่มงาน และหน่วยฯ

7.4.1 ฝ่ายบริหารทั่วไป

มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดทำและรวบรวมแผนงาน จัดทำคำขอตั้งงบประมาณ ติดตาม เร่งรัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการต่าง ๆ รวมทั้งรวบรวมสถิติข้อมูลด้านสหกรณ์ ปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี วัสดุ ครุภัณฑ์ งานด้านการบริหารงานบุคคล งานติดต่อประสานงาน งานสารบรรณ และงานธุรการทั่วไป ตลอดจนดำเนินงานด้านเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

7.4.2 กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ต่าง ๆ ดังนี้

1) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งสหกรณ์ เพื่อให้คำแนะนำแก่คณะผู้จัดตั้งเกี่ยวกับการจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหกรณ์ ตรวจสอบ และเสนอความเห็น และคำปรึกษาในด้านการกำหนดข้อบังคับสหกรณ์ ศึกษาวิเคราะห์ ถึงความเป็นไปได้ของการจัดตั้งสหกรณ์ และผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ให้รวมถึง การควบสหกรณ์ การแยกสหกรณ์ การจัดตั้งชุมนุมสหกรณ์ และการเลิกสหกรณ์ด้วย ทั้งนี้ ให้รวมถึงการจัดตั้งกลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรีสหกรณ์ กลุ่มเยาวชนสหกรณ์ กลุ่มอาชีพ และกลุ่มลักษณะอื่น ต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เช่นเดียวกัน โดยข้อมูลต่าง ๆ ที่นำมาวิเคราะห์ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับรายได้ ค่าใช้จ่ายและข้อมูลด้านบุคคลอื่น ๆ ของกลุ่มบุคคลที่ประสงค์จะขอจัดตั้งนั้น หน่วยส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์จะดำเนินการรวบรวมให้

2) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรีสหกรณ์ กลุ่มเยาวชนสหกรณ์ กลุ่มอาชีพและกลุ่มลักษณะอื่น ว่าเมื่อมีการจัดตั้งกลุ่มขึ้นมา และสามารถดำเนินการบริหารกลุ่มไปได้อย่างดีเพียงใด เพราะกลุ่มที่ตั้งขึ้นมาจะต้องมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ฉะนั้น จะต้องทำการศึกษาวิเคราะห์ กำหนดแนวทางเพื่อให้กลุ่มที่จัดตั้งขึ้นมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามผลการดำเนินงานภายหลังการจัดตั้ง

3) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลของสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรีสหกรณ์ กลุ่มเยาวชนสหกรณ์ กลุ่มอาชีพ และกลุ่มลักษณะอื่นที่จัดตั้งขึ้นมาว่ามีปัญหาในการดำเนินงานอย่างไร และหากพบปัญหาจะต้องเข้าไปทำการช่วยเหลือหรือประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความช่วยเหลือ เช่น ในกรณีที่สหกรณ์หรือกลุ่มเกษตรกร มีปัญหาในด้านการตลาดก็ต้องประสานงานกับกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ ให้เข้าไปทำการช่วยเหลือหรือถ้ากรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารการจัดการก็ต้องประสานงานกับกลุ่มส่งเสริมและพัฒนากิจการสหกรณ์ ให้เข้าไปทำการช่วยเหลือ หรือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เป็นต้น

4) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งประสานงานกับส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและโครงการอื่น ๆ

5) ให้คำปรึกษา แนะนำในการแก้ไขปัญหาด้านการจัดตั้งและการส่งเสริมให้กับหน่วยส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ จากการที่กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ได้ทำการวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ต่าง ๆ แล้ว และให้หน่วยส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ไปดำเนินการจัดตั้ง

สหกรณ์หรือกลุ่มตามขั้นตอนและวิธีการ ซึ่งในระหว่างดำเนินการจัดตั้งนั้น ถ้ามีปัญหาในการดำเนินงานเกิดขึ้นหรือเมื่อจัดตั้งแล้วและมีปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริม กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ จะต้องให้คำปรึกษา แนะนำในการแก้ปัญหาเหล่านั้นกับหน่วยส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์

6) ให้คำปรึกษา แนะนำแก่สหกรณ์ พร้อมกับติดตามการดำเนินงานของสหกรณ์ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ ข้อบังคับระเบียบ คำสั่ง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง แต่งตั้งผู้ตรวจการสหกรณ์ เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบกิจการและภาวะการเงินของสหกรณ์ รวบรวม ประเมินผลการรายงานของผู้ตรวจการสหกรณ์ วินิจฉัยสั่งการให้สหกรณ์แก้ไขข้อบกพร่องตามผู้ตรวจการสหกรณ์ หรือผู้ตรวจสอบบัญชีตรวจพบภายในเวลาที่กำหนด ติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าในการแก้ไขข้อบกพร่องในสหกรณ์ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ข้าราชการในหน่วยส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ สหกรณ์ เพื่อการแก้ไขปัญหา และการรายงานในระดับจังหวัดกับกรมฯ ประสานกับกลุ่มในจังหวัดในแต่ละกรณี และสำนักจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ในส่วนกลาง เพื่อช่วยแก้ไขปัญหา ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวให้รวมถึงกลุ่มเกษตรกรด้วย

7) ส่งเสริมและพัฒนา กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรีสหกรณ์ กลุ่มเยาวชน สหกรณ์ กลุ่มอาชีพ และกลุ่มลักษณะอื่น ในระดับเพิ่มรายได้เพื่อเศรษฐกิจพอเพียง การคัดเลือกเพื่อรับการสนับสนุนจากภาครัฐ การพัฒนากลุ่มให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้และเป็นที่ยิ่งของมวลสมาชิกได้

8) ติดตาม ประเมินผล รายงานผลงานและ โครงการในหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

9) ในกรณีที่มิมีนิคมสหกรณ์อยู่ในจังหวัดให้ปฏิบัติการสำรวจทำแผนที่ในสนาม ได้แก่ การสำรวจสภาพภูมิประเทศเพื่อทำโครงการทางช่างขั้นต้นเกี่ยวกับการสำรวจวงรอบ-กันเขต วงรอบ-ระดับ รายแปลง แบ่งแปลงผังบริเวณ การสำรวจอุทกวิทยา เป็นต้น และแก้ไขกรณีพิพาทเกี่ยวกับการถือครองกรรมสิทธิ์ในที่ดินในนิคมสหกรณ์

10) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7.4.3 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมสหกรณ์และพัฒนาธุรกิจของสหกรณ์ และกลุ่มต่าง ๆ โดยเป็นการศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ นำไปปฏิบัติในเรื่องเกี่ยวกับ

1) ศึกษา วิเคราะห์ ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการผลิตในระดับธุรกิจให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตรงตามความต้องการของตลาด และส่งเสริม

การตลาดแก่สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรีสหกรณ์ กลุ่มเยาวชนสหกรณ์ กลุ่มอาชีพ และกลุ่มลักษณะอื่นที่จัดตั้งขึ้นมาให้มีการดำเนินการทางด้านธุรกิจอย่างต่อเนื่อง และเกิดประโยชน์ต่อกลุ่มและสมาชิกของกลุ่ม โดยในการดำเนินธุรกิจหรือดำเนินการใด ๆ ของกลุ่มนั้น ถ้ามีผลผลิต หรือผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เกิดขึ้น จะต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการตลาดแก่สหกรณ์ และกลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้ด้วย

2) ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริมและพัฒนาสินค้า การบรรจุภัณฑ์ และรูปแบบการบริการเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า เพราะสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ใด ๆ ที่สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรีสหกรณ์ กลุ่มเยาวชนสหกรณ์ กลุ่มอาชีพ และกลุ่มลักษณะอื่น ผลิตขึ้นมานอกจากจะต้องมีตลาดมารองรับแล้ว ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งคือรูปแบบการบรรจุผลิตภัณฑ์หรือหีบห่อก็มีความสำคัญเช่นกัน เพราะถ้าผลิตภัณฑ์มีรูปแบบการบรรจุที่สวยงามย่อมเป็นที่ต้องการของตลาด จึงเป็นการเพิ่มมูลค่าสินค้าให้สูงขึ้นจากปกติได้ทางหนึ่ง ฉะนั้น จึงต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้สหกรณ์หรือกลุ่มต่าง ๆ ผลิตสินค้าหรือผลผลิตให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนาเรื่องการบรรจุหีบห่อให้ได้มาตรฐานและต่อเนื่อง

3) ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลด้านการตลาดและส่งเสริมการเชื่อมโยงธุรกิจการตลาดของสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรีสหกรณ์ กลุ่มเยาวชนสหกรณ์ กลุ่มอาชีพ และกลุ่มลักษณะอื่น รวมทั้งหาช่องทางตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยทำการรวบรวมวิเคราะห์สำรวจข้อมูลข่าวสารด้านการตลาดและธุรกิจของสหกรณ์ และกลุ่ม ดำเนินการสำรวจปริมาณการผลิตของสมาชิกและความต้องการของตลาดเพื่อให้ปริมาณการผลิตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และไม่ก่อให้เกิดสินค้าล้นตลาด นอกจากนั้น จะต้องส่งเสริมให้สหกรณ์หรือกลุ่มต่าง ๆ รู้จักการวางแผนในการผลิตให้พอดี ติดตามข้อมูลข่าวสารทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับด้านการตลาดและธุรกิจ เพื่อจะได้แจ้งแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและใช้ประกอบในการวางแผนการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ และกลุ่มต่าง ๆ ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้มีการประชาสัมพันธ์ การกระจายข่าวตามท้องถิ่นเพื่อให้ข้อมูลข่าวสารได้รับรู้กันโดยทั่วไป สำหรับการส่งเสริมการเชื่อมโยงธุรกิจของสหกรณ์นั้น จะต้องส่งเสริมให้มีการดำเนินธุรกิจร่วมกันระหว่างสหกรณ์กับสหกรณ์ หรือสหกรณ์กับบุคคลภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงธุรกิจภายในสหกรณ์ และระหว่างสหกรณ์ ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การเชื่อมโยงเครือข่ายของสหกรณ์ให้ทราบโดยทั่วถึงกัน

4) ประสานงานให้ความช่วยเหลือในการดูแลรักษา และการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต โดยเป็นการประสานงานกับส่วนที่เกี่ยวข้องที่รับผิดชอบในการดูแล รักษา

ซ่อมแซมเทคโนโลยีการผลิตของสหกรณ์หรือกลุ่มต่าง ๆ ตลอดจนสนับสนุนให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตอย่างต่อเนื่อง

5) ให้คำปรึกษา แนะนำในการแก้ไขปัญหาด้านพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ แก่หน่วยส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ เพราะจากการที่กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ได้กำหนดแนวทางต่าง ๆ ให้หน่วยส่งเสริมฯ นำไปปฏิบัติในการส่งเสริมแล้วในกรณีที่มีปัญหาใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจเกิดขึ้น จะต้องเป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำแก่หน่วยส่งเสริมฯ เพื่อจะได้นำไปแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ต่อไป

6) ติดตาม ประเมินผล รายงานผลงานและโครงการในหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7.4.4 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหารการจัดการสหกรณ์

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมสหกรณ์และพัฒนาธุรกิจของสหกรณ์และกลุ่มต่าง ๆ โดยเป็นการศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ นำไปปฏิบัติในเรื่องเกี่ยวกับ

1) ศึกษา วิเคราะห์ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับ โครงสร้างการจัดระบบงาน การบริหารงานบุคคล การบริหารการจัดการ และการควบคุมภายในเพื่อพัฒนาให้สหกรณ์กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรีสหกรณ์ กลุ่มเยาวชนสหกรณ์ กลุ่มอาชีพ และกลุ่มลักษณะอื่นมีความเข้มแข็ง โดยการแนะนำช่วยเหลือสหกรณ์หรือกลุ่มต่าง ๆ ในการวางแผน จัดทำกลยุทธ์ จัดทำโครงการ และกิจกรรมการผลิตในระดับที่เป็นธุรกิจได้ ให้คำแนะนำการดำเนินงานของสหกรณ์หรือกลุ่มให้สามารถดำเนินธุรกิจตามแผนได้อย่างครบวงจรและมีศักยภาพ สำหรับการบริหารงานบุคคลจะต้องแนะนำให้สหกรณ์ และกลุ่มจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์และกลุ่มช่วยเหลือ แนะนำในการกำหนดตัวบุคคล กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับขนาด โครงสร้าง ปริมาณธุรกิจ ระบบงาน การบริหารวิธีดำเนินการ รวมทั้งแนะนำให้มีการควบคุมภายในของสหกรณ์และกลุ่มต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2) ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของโครงการ การจัดหา การลงทุน การบริหารเงินทุน และการประกอบธุรกิจของสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรีสหกรณ์ กลุ่มเยาวชนสหกรณ์ กลุ่มอาชีพ และกลุ่มลักษณะอื่น โดยจะต้องทำการวิเคราะห์ ถึงความเป็นไปได้ของโครงการที่สหกรณ์และกลุ่ม เสนอว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยแค่ไหนอย่างไร ซึ่งเป็น

การพิจารณาถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการลงทุน การจัดหาแหล่งเงินทุนรวมทั้งเสนอแนะแนวทางการบริหารเงินทุนให้เกิดประโยชน์สูงสุด และคุ้มค่ากับการลงทุน

3) ศึกษา วิเคราะห์ถึงความต้องการสนับสนุนเงินทุนและสินเชื่อแก่สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรีสหกรณ์ กลุ่มเยาวชนสหกรณ์กลุ่มอาชีพ และกลุ่มลักษณะอื่น รวมทั้งการติดตามและประเมินผล ในกรณีที่ได้อำนาจให้ดำเนินการแล้วสหกรณ์ และกลุ่มมีโครงการจะลงทุนทำธุรกิจแต่มีปัญหาในเรื่องเงินทุนและสินเชื่อ ควรแนะนำแหล่งเงินทุนให้แก่สหกรณ์และกลุ่มนั้น ๆ

4) ดำเนินการติดตามประเมินผลการให้สินเชื่อ และเงินทุนที่สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรีสหกรณ์ กลุ่มเยาวชนสหกรณ์กลุ่มอาชีพ และกลุ่มลักษณะอื่น ได้รับจากกรมส่งเสริมสหกรณ์ พร้อมทั้งเร่งรัดการส่งชำระหนี้ เดือนหนึ่งที่จะถึงกำหนดชำระ

5) ให้คำปรึกษา แนะนำในการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารการจัดการ สหกรณ์แก่หน่วยส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ หลังจากที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติให้กับหน่วยส่งเสริมฯ ไปแล้ว แต่มีปัญหาในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น

6) ติดตาม ประเมินผล รายงานผลงานและโครงการในหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7.4.5 หน่วยตรวจการสหกรณ์

ปฏิบัติหน้าที่ดังนี้

1) ตรวจสอบกิจการและฐานะการเงินของสหกรณ์ตามคำสั่งนายทะเบียนสหกรณ์

2) ตอบข้อร้องเรียนและขอความเป็นธรรมจากสมาชิกสหกรณ์ กรรมการสหกรณ์ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์

7.4.6 หน่วยส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์

ให้ข้าราชการในหน่วยส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกับการปฏิบัติงานในสำนักงานสหกรณ์อำเภอตามโครงสร้างเดิม โดยให้มีหน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

1) การเผยแพร่ และให้ความรู้ความเข้าใจในระบบสหกรณ์ว่าด้วยเรื่องอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกรและประชาชนทั่วไป

2) ให้คำปรึกษา แนะนำ ให้สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3) ให้การส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุน แนะนำ การขอจัดตั้งสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร แก่บุคคลผู้สนใจรวมถึงการควบคุมสหกรณ์ การแยกสหกรณ์

4) ให้การส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุน แนะนำ การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้งสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร และชุมนุมสหกรณ์ แก่คณะบุคคลผู้ขอจัดตั้งรวมถึงการควบคุมสหกรณ์ การแยกสหกรณ์ และการเลิกสหกรณ์ และการให้ส่งเสริมสนับสนุน แนะนำสหกรณ์ในการดำเนินงานภายหลังการจัดตั้งเพื่อความเข้มแข็งและความยั่งยืนของสหกรณ์

5) ส่งเสริม แนะนำ เร่งรัด การดำเนินงานของสหกรณ์ให้เป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับ ระเบียบ ข้อกำหนดต่าง ๆ คำสั่งนายทะเบียนสหกรณ์ นโยบาย มติที่ประชุมใหญ่ของสหกรณ์ มติที่ประชุมของคณะกรรมการดำเนินการเพื่อการป้องกันและป้องกันการทุจริตที่อาจจะเกิดขึ้นตัวอย่างเช่น การให้คำแนะนำให้สหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร ส่งสำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการดำเนินการ สำเนารายงานการประชุมใหญ่ให้ตรงตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ให้การแนะนำ คู่มือ การดำเนินการของฝ่ายจัดการ และคณะกรรมการดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของสหกรณ์ หรือมติที่ประชุมใหญ่และมติที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ตลอดจนคำสั่ง คำแนะนำและระเบียบของนายทะเบียนสหกรณ์ เป็นต้น

6) ตรวจสอบ แนะนำ วิธีการปฏิบัติงาน การบริหารงาน การเงินและการบัญชี แก่สหกรณ์เพื่อให้สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร ปฏิบัติได้ถูกต้องเป็นไปตามหลักวิชาการและมาตรฐานทางการเงินและบัญชี เพื่อเป็นการป้องกันและป้องกันการทุจริตที่อาจจะเกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น การตรวจแนะนำการเงินของสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกรให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามกฎหมาย การแนะนำให้กรรมการสหกรณ์ได้ตรวจนับเงินสดอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

7) จัดให้มีการประชุมเสวนาสมาชิกสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร เพื่อรับทราบปัญหาและดำเนินการในส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างเช่น การสอบทานหนี้สิน การสอบทานหุ้น และเงินฝากของสมาชิก เป็นต้น

8) ให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตาม การดำเนินการแก้ไขการทุจริต ข้อบกพร่องของสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร ตามที่ผู้ตรวจการสหกรณ์ และผู้ตรวจสอบบัญชีของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ตั้งการ

9) ให้การส่งเสริมและพัฒนา กลุ่มเกษตรกรให้เข้มแข็ง ให้การแนะนำ ส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์แก่สมาชิกกลุ่มเกษตรกร เพื่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงานตามระบบสหกรณ์

10) ให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับการพัฒนาธุรกิจและส่งเสริมการตลาดแก่ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรีสหกรณ์ กลุ่มเยาวชนสหกรณ์ กลุ่มอาชีพ และกลุ่มลักษณะอื่น ที่จัดตั้งขึ้นมาให้มีการดำเนินการทางด้านธุรกิจอย่างต่อเนื่อง และเกิดประโยชน์ต่อกลุ่ม และสมาชิก กลุ่ม โดยถ้ามีผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เกิดขึ้น จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนด้านการตลาด แก่สหกรณ์และกลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้ด้วย

11) ส่งเสริมและพัฒนาสินค้า การบรรจุภัณฑ์ และรูปแบบการบริการ ของสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรีสหกรณ์ กลุ่มเยาวชนสหกรณ์ กลุ่มอาชีพ และกลุ่มลักษณะอื่น ให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า

12) ส่งเสริมการเชื่อมโยงธุรกิจของสหกรณ์ให้มีการดำเนินธุรกิจร่วมกัน ระหว่างสหกรณ์กับสหกรณ์ หรือสหกรณ์กับบุคคลภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจน ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างกัน รวมทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การเชื่อมโยงเครือข่ายของสหกรณ์ให้ทราบโดยทั่วถึงกัน

13) ให้คำแนะนำเกี่ยวกับโครงสร้างการจัดระบบงาน การบริหารงานบุคคล การบริหารการจัดการ และการควบคุมภายในเพื่อพัฒนาให้สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรี สหกรณ์ กลุ่มเยาวชนสหกรณ์ กลุ่มอาชีพ และกลุ่มลักษณะอื่น มีความเข้มแข็ง โดยการแนะนำช่วยเหลือ ในการวางแผนการจัดทำกลยุทธ์ การจัดทำโครงการและกิจกรรมการผลิตในระดับที่เป็นธุรกิจได้อย่าง ครบวงจรและมีศักยภาพ

14) ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรีสหกรณ์ กลุ่มเยาวชนสหกรณ์ กลุ่มอาชีพ และกลุ่มลักษณะอื่น การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับขนาดโครงสร้าง ปริมาณธุรกิจ ระบบงาน การบริหาร วิธีการดำเนินการ รวมทั้งแนะนำให้มีการควบคุมภายในของสหกรณ์และกลุ่มต่าง ๆ เพื่อให้ การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

15) วิเคราะห์ และเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของโครงการ การสนับสนุนและสินเชื่อแก่สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรีสหกรณ์ กลุ่มเยาวชนสหกรณ์ กลุ่ม อาชีพ และกลุ่มลักษณะอื่น ว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยขนาดไหน อย่างไร โดยพิจารณาถึง องค์ประกอบเกี่ยวกับการลงทุน การจัดหาแหล่งเงินทุน รวมทั้งการเสนอแนะแนวทางการบริหารเงินทุน ของสหกรณ์ และกลุ่มต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่ากับการลงทุน

16) ติดตาม ประเมินผลการให้สินเชื่อแก่สหกรณ์ และเงินทุนที่สหกรณ์ได้รับ จากกรมส่งเสริมสหกรณ์ เช่น เงินกองทุนพัฒนาสหกรณ์ เงินกองทุนสงเคราะห์เกษตรกร พร้อมทั้งการ เร่งรัดการส่งชำระหนี้ การเตือนหนี้ที่ถึงกำหนดชำระ

17) ให้การส่งเสริม สนับสนุน แนะนำ ให้สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรี สหกรณ์ กลุ่มเยาวชนสหกรณ์ กลุ่มอาชีพ และกลุ่มลักษณะอื่น มีส่วนร่วมในการพัฒนา วางแผนงาน โครงการ สามารถดำเนินการและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง

18) ให้คำแนะนำให้สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร เพื่อการวางแผน และการพัฒนางาน

19) ประสานงานให้ความช่วยเหลือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแล รักษา ซ่อมแซมเทคโนโลยีการผลิตของสหกรณ์หรือกลุ่มต่าง ๆ ตลอดจนสนับสนุนให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตอย่างต่อเนื่อง

20) ติดตาม ประเมินผล รายงานผลงาน และ โครงการต่าง ๆ ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

21) ประสานงานกับกลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ กลุ่มพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ และกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการจัดการสหกรณ์ เพื่อรับมอบงาน ข้อมูล ข่าวสาร และองค์ความรู้ด้านวิชาการต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลและความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอด ให้การส่งเสริม แนะนำ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรีสหกรณ์ กลุ่มเยาวชนสหกรณ์ กลุ่มอาชีพ และกลุ่มลักษณะอื่น และเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงาน โดยมีภารกิจหลัก ๆ ที่ต้องประสานกับแต่ละกลุ่มงานดังนี้

22) ประสานกับกลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ ในภารกิจงานเกี่ยวกับการดำเนินการจัดตั้งสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร ชุมชนสหกรณ์ ให้กับบุคคลผู้ขอจัดตั้ง รวมถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบเอกสารประกอบการขอจัดตั้ง และการดำเนินการในทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กลุ่มจัดตั้งฯ นำเสนอคำขอจดทะเบียนสหกรณ์ต่อนายทะเบียนสหกรณ์ ภายหลังจากนายทะเบียนสหกรณ์รับจดทะเบียนแล้วจะต้องให้การส่งเสริม แนะนำ เป็นที่ปรึกษาและประสานงาน เพื่อการจดทะเบียน การจัดกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกรและชุมชนสหกรณ์ ภายใต้กรอบของกฎหมายและข้อบังคับของสหกรณ์ การดำเนินการดังกล่าวนี้ให้รวมถึงการตรวจสอบขั้นต้นในการจดทะเบียนสหกรณ์ แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ การขอความเห็นชอบ และกำหนดระเบียบเพื่อถือใช้ การควบสหกรณ์ การแยกสหกรณ์ และการเลิกสหกรณ์ด้วย

23) ประสานกับกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ เพื่อรับและส่งมอบงาน และข้อมูล หรือองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาธุรกิจ การส่งเสริมการตลาด การส่งเสริม และพัฒนาสินค้า การบรรจุภัณฑ์ของสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรีสหกรณ์ กลุ่มเยาวชนสหกรณ์ กลุ่มอาชีพ และกลุ่มลักษณะอื่น รวมถึงการเชื่อมโยงธุรกิจการตลาดของสหกรณ์กับสหกรณ์ สหกรณ์กับภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำไปปฏิบัติหรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้การส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือการดำเนินธุรกิจ ให้กับสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรีสหกรณ์ กลุ่ม

เยาวชนสหกรณ์ กลุ่มอาชีพ และกลุ่มลักษณะอื่น โดยกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์จะทำหน้าที่คอยสนับสนุน ช่วยเหลือ แนะนำ และแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานของหน่วยฯ โดยตลอด

24) ประสานกับกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการสหกรณ์ เพื่อรับและส่งมอบงานและข้อมูล หรือองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การควบคุมภายใน โครงสร้างและการจัดระบบงาน การจัดหาการลงทุน และการบริหารเงินทุนของสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร เพื่อนำไปปฏิบัติหรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้การส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ การบริหารจัดการองค์กร และการเงินของสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกรกลุ่มสตรีสหกรณ์ กลุ่มเยาวชนสหกรณ์ กลุ่มอาชีพ และกลุ่มลักษณะอื่น โดยกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการสหกรณ์ จะคอยสนับสนุน ช่วยเหลือ แนะนำ และแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานของหน่วยฯ โดยตลอด

25) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7.4.7 นิคมสหกรณ์

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมสหกรณ์ต่าง ๆ ดังนี้

1) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดที่ดินให้แก่ราษฎรในเขตจัดนิคมสหกรณ์ ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพ

2) วางแผนและประสานงานด้านการส่งเสริมและพัฒนา นิคมสหกรณ์

3) ดำเนินการแก้ไขปัญหาข้อพิพาท และให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบข้อหารือเกี่ยวกับการถือครองสิทธิ์ในที่ดินสหกรณ์

4) ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์นิคมและสหกรณ์ประเภทอื่น ตามที่สหกรณ์จังหวัดมอบหมาย

5) ดำเนินการดูแลบำรุงรักษาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในเขตจัดนิคมสหกรณ์

6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง พบว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับดีมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีที่สุด มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน และความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคคลของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันกับหน่วยงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของ

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับ ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ พบว่า กลุ่มที่ไม่มีผลงานวิจัยเห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของการทำวิจัยจากงานประจำในระดับมาก ส่วนปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ 1. ความสำคัญของงาน 2. การมีส่วนร่วมในงาน 3. ความมีอิสระในการทำงาน 4. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 5. ผู้บริหาร/หัวหน้างาน 6. ค่าตอบแทน/ทุนสนับสนุน 7. เวลาที่ใช้ในการทำวิจัย 8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 9. เครื่องมือและอุปกรณ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของการทำวิจัยจากงานประจำในระดับปานกลาง ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มที่มีผลงานวิจัยแล้วพบว่า กลุ่มที่มีผลงานวิจัยมีความเห็นด้านลักษณะงานแตกต่างจากกลุ่มที่ไม่มีงานวิจัย คือการมีโอกาสดำเนินงาน และสภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจ ได้แก่ ทุนสนับสนุน, เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา และการมีความรู้ด้านการวิจัย เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ

การทำงานวิจัยจากงานประจำในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าอุปสรรคที่ทำให้พนักงานไม่ทำวิจัยก็คือ บุคลากรมีภาระงานมากและมีความรู้ในด้านการวิจัยในระดับน้อย

นัยนา สุภาพ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส.อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทพี.เอส.อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชันทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\beta=-0.33, t=-2.60$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\beta=0.24, t=2.63$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัย ($\beta=-0.25, t=2.75$) และด้านการติดต่อสื่อสาร ($\beta=-1.80, t=-1.95$) จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านลดขั้นตอนการทำงาน

ฐิติธร ผิวทองงาม และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า บุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน และความคิดเห็นด้านองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

มานะ พิจุลย์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยฯ มีคุณภาพการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ และด้านความชำนาญอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านคุณภาพผลงานและความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยฯ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น รูปแบบการวิจัย ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น และศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบและแนวทางในการดำเนินการวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ที่ปฏิบัติงานภายใน โครงสร้างของสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นจำนวน 12 หน่วยงาน ได้แก่ 1) ฝ่ายบริหารทั่วไป 2) กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ 3) กลุ่มส่งเสริม และพัฒนาการบริหารจัดการสหกรณ์ 4) กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ 5) กลุ่มตรวจการสหกรณ์ 6) นิคมสหกรณ์ดงมูล 7) กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 1 8) กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 2 9) กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 3 10) กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 4 11) กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 5 และ 12) กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 6

1.2 ขนาดตัวอย่าง (Sample Size) เนื่องจากสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น เป็นหน่วยงานที่เป็นองค์กรขนาดปานกลาง เพื่อให้การวิจัยคั้งนี้ได้ข้อมูลครบถ้วนจึงใช้การกำหนดขนาดตัวอย่างจากบุคลากรทั้งหมดของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นที่จำนวนทั้งสิ้น 97 คน

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Method) โดยใช้วิธีการแบบเจาะจงจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรทั้งหมดของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นที่จำนวนทั้งสิ้น 97 คน โดยจำแนก ดังนี้

- 1) ข้าราชการ จำนวน 60 คน
- 2) พนักงานราชการ จำนวน 25 คน
- 3) ลูกจ้างประจำ จำนวน 12 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้

2.1 การสร้างเครื่องมือ โดยการนำข้อมูลทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานซึ่งผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้ามาทำการกำหนดรูปแบบของเครื่องมือ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การหาความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ของครอนบาค

2.3 ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จาก แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-end Questionnaire) โดยออกแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วยคำถาม 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อวัดศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วยคำถามด้านความรู้ในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ในการทำงาน และด้านความซื่อสัตย์ เสียสละ และภักดีต่อองค์กร

2.4 ห้ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรักและผูกพันกับองค์กร การทำงานเป็นทีม และด้านขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้าในการทำงาน และศักยภาพในการปฏิบัติงาน

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ข้างต้น ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ สำหรับข้อมูลปฐมภูมิดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น และผู้วิจัยจะเป็นผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยทำการรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้ส่งคืนกลับมาทั้งหมด และนำข้อมูลที่ได้รับเข้าระบบกระบวนการประมวลผลของโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 20.0

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 20.0 ไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการออกแบบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จะประกอบด้วย

4.1 **หาค่าร้อยละ** กับข้อมูลที่เป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์

4.2 **ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)** กับข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน และศักยภาพในการทำงานของบุคลากร ผู้วิจัย ได้เสนอค่าเฉลี่ย โดยแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 – 1.80	หมายถึง ระดับอิทธิพล/สำคัญน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.81 – 2.60	หมายถึง ระดับอิทธิพล/สำคัญน้อย
ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 – 3.40	หมายถึง ระดับอิทธิพล/สำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.41 – 4.20	หมายถึง ระดับอิทธิพล/สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21 – 5.00	หมายถึง ระดับอิทธิพล/สำคัญมากที่สุด

4.3 ค่าไคสแควร์ (Chi-square) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากร ศาสตร์ กับปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน และระดับศักยภาพในการทำงาน



บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น โดยระเบียบวิธีวิจัยรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษา ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น และศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น โดยการแจกแจงความถี่แล้วหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักยภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน

ตอนที่ 4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านบุคคล

ตอนที่ 4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร

ตอนที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับระดับศักยภาพในการทำงาน เพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำอักษรย่อและสัญลักษณ์ทางสถิติมาใช้ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยกำหนดเกณฑ์การแปรผล
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
χ^2	หมายถึง	ค่าไคสแควร์ (Chi-Square) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ กับปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน และศักยภาพในการทำงานของบุคลากร
α	หมายถึง	ค่าทดสอบความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมติฐาน หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of Significance) กำหนดไว้ที่ระดับ .05
ρ	หมายถึง	ความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน

การหาความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ของครอนบาค พบว่า ค่าเฉลี่ยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความน่าเชื่อถือโดยเฉลี่ยของข้อมูลการสำรวจพบว่าค่า alpha เท่ากับ .932

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม การวิจัยครั้งนี้ ซึ่งวิธีวิเคราะห์ โดยการหาอัตราร้อยละ ซึ่งจะแสดงในตารางที่ 4.1 – 4.7

ตารางที่ 4.1 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	38	39.2
หญิง	59	60.8
รวม	97	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.8 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 39.2

ตารางที่ 4.2 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
21 - 30 ปี	10	10.3
31 – 40 ปี	32	33.0
41 – 50 ปี	26	26.8
51 – 60 ปี	29	29.9
รวม	97	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.00 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.90 และน้อยที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 21 – 30 ปี

ตารางที่ 4.3 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
โสด	18	18.6
สมรส	72	74.2
หม้าย / หย่าร้าง	7	7.2
รวม	97	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 74.2 รองลงมาอยู่ในสถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 18.6 และน้อยที่สุดสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 7.2

ตารางที่ 4.4 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	17	17.5
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	53	54.6
สูงกว่าปริญญาตรี	27	27.8
รวม	97	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 54.6 รองลงมาการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 27.8 และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17.5

ตารางที่ 4.5 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ประเภทตำแหน่งงาน	ความถี่	ร้อยละ
ข้าราชการ	60	61.9
พนักงานราชการ	25	25.8
ลูกจ้างประจำ	12	12.4
รวม	97	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการคิดเป็นร้อยละ 61.9 รองลงมาเป็นพนักงานราชการคิดเป็นร้อยละ 25.8 และน้อยที่สุดเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 12.4

ตารางที่ 4.6 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	20	20.6
20,001 – 30,000 บาท	40	41.2
30,001 – 40,000 บาท	16	16.5
40,001 – 50,000 บาท	18	18.6
มากกว่า 50,000 บาท	3	3.1
รวม	97	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.6 และน้อยที่สุด รายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 3.1

ตารางที่ 4.7 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	2	2.1
1 – 5 ปี	17	17.5
6 - 10 ปี	13	13.4
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	65	67.0
รวม	97	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 67.0 รองลงมาระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.5 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.1

สรุป ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 60.80 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.00 และมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 74.20 ในด้านการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 54.60 โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 61.90 ได้รับเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.20 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 67.00

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยทางเลขคณิตให้เห็นว่า ทุกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานแสดงโดยตารางที่ 4.8-4.12

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ศักยภาพในการทำงาน

ปัจจัยด้านบุคคล	\bar{x}	S.D.	ระดับความมีอิทธิพล	อันดับ
1. ความรอบรู้ในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.97	.603	มาก	1
2. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ	3.68	.798	มาก	4
3. การได้รับตำแหน่งงานที่เหมาะสม	3.80	.656	มาก	3
4. ความริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆในการทำงาน	3.85	.651	มาก	2
รวม	3.83	.675	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.83$) โดยองค์ประกอบของปัจจัยด้านบุคคลในส่วนความรอบรู้ในงานที่ได้รับมอบหมาย และความริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆในการทำงาน มีค่ามากที่สุด สองอันดับแรกในระดับความมีอิทธิพลมาก ($\bar{X} = 3.97$ และ 3.85 ตามลำดับ) และความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.68$) มีค่าน้อยที่สุด ในระดับความมีอิทธิพลมาก

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความมีอิทธิพล	อันดับ
1. อำนาจหน้าที่ในการทำงานถูกระบุไว้ชัดเจน	4.12	.665	มาก	1
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม	3.75	.750	มาก	3
3. องค์กรมีความพร้อมของอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน	3.29	.968	ปานกลาง	4
4. การได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสม	3.89	.627	มาก	2
รวม	3.76	.753	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.76$) โดยองค์ประกอบของปัจจัยด้านอำนาจหน้าที่ในการทำงานถูกระบุไว้ชัดเจน และได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสม มีค่ามากที่สุด สองอันดับแรกในระดับความมีอิทธิพลมาก ($\bar{X} = 4.12$ และ 3.89 ตามลำดับ) และองค์กรมีความพร้อมของอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.29$) มีค่าน้อยที่สุดในระดับความมีอิทธิพลปานกลาง

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

ปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความมีอิทธิพล	อันดับ
1. ความภาคภูมิใจในองค์กร	4.25	.646	มากที่สุด	3
2. ความพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร	4.39	.605	มากที่สุด	2
3. ความทุ่มเท และเสียสละในการทำงานเพื่อองค์กร	4.40	.607	มากที่สุด	1
4. ความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ	4.23	.757	มากที่สุด	4
รวม	4.32	.654	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กรมีอิทธิพลต่อการพัฒนา ศักยภาพในการทำงานอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 3.76$) โดยองค์ประกอบของปัจจัยด้านความทุ่มเท และ เสียสละในการทำงานเพื่อองค์กร และความพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร มีค่ามากที่สุด สองอันดับแรก ในระดับความมีอิทธิพลมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$ และ 4.39 ตามลำดับ) และความตั้งใจที่จะ ทำงานให้องค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.23$) มีค่าน้อยที่สุด ในระดับความมีอิทธิพลมากที่สุด

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อ การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม	\bar{x}	S.D.	ระดับความมีอิทธิพล	อันดับ
1. การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.37	.583	มากที่สุด	2
2. ความสามารถแก้ไขปัญหาและข้อขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.80	.687	มาก	4
3. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.38	.603	มากที่สุด	1
4. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	3.93	.696	มาก	3
รวม	4.12	.642	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.12$) โดยองค์ประกอบของปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีค่ามากที่สุด สองอันดับแรก ในระดับความมีอิทธิพลมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$ และ 4.37 ตามลำดับ) และความสามารถแก้ไขปัญหา และข้อขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.80$) มีค่าน้อยที่สุด ในระดับความมีอิทธิพลมาก

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความมีอิทธิพล	อันดับ
1. โอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้	3.61	.896	มาก	3
2. การได้รับคำยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานแล้วเสร็จ	3.59	.839	มาก	4
3. การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ	3.82	.804	มาก	1
4. ความพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งการงาน	3.65	.958	มาก	2
รวม	3.67	.874	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.67$) โดยองค์ประกอบของปัจจัยด้านการได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ และความพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งการงาน มีค่ามากที่สุด สองอันดับแรก ในระดับความมีอิทธิพลมาก ($\bar{X} = 3.82$ และ 3.65 ตามลำดับ) และการได้รับคำยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานแล้วเสร็จ ($\bar{X} = 3.59$) มีค่าน้อยที่สุด ในระดับความมีอิทธิพลมาก

สรุปปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กรมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) ปัจจัยด้านบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) และปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักยภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้น พิจารณาถึงมุมมองของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านความรอบรู้ในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในการทำงาน และด้านความซื่อสัตย์ เสียสละ และภักดีต่อองค์กร มีระดับความสำคัญต่อศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยทางเลขคณิต แสดงโดยตารางที่ 4.13-4.15

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านความรอบรู้ในการทำงานต่อศักยภาพในการทำงาน

ด้านความรอบรู้ในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
1. ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	4.13	.639	มาก	1
2. เมื่อเกิดคำถามเกี่ยวกับงานสามารถอธิบายได้ถูกต้อง	4.05	.584	มาก	3
3. ความสามารถแนะนำแนวทางการทำงานได้	4.09	.579	มาก	2
4. ความสามารถมาปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อม ในการทำงานอยู่เสมอ	3.95	.698	มาก	4
รวม	4.06	.625	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยด้านความรอบรู้ในการทำงานต่อศักยภาพในการทำงานอยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.06$) โดยองค์ประกอบในส่วนของความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และความสามารถแนะนำแนวทางการทำงานได้ มีค่ามากที่สุด สองอันดับแรก ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.13$ และ 4.09 ตามลำดับ) และความสามารถมาปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.95$) มีค่าน้อยที่สุดในระดับความสำคัญมาก

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในการทำงาน ต่อสัทธิภาพในการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
1. ความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.19	.667	มาก	3
2. ความทุ่มเทเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.36	.562	มากที่สุด	1
3. การติดตามงานที่ปฏิบัติอยู่สม่ำเสมอ	4.23	.586	มากที่สุด	2
4. การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ทันเวลาตามเป้าหมาย	4.13	.639	มาก	4
รวม	4.23	.614	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในการทำงาน ต่อสัทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) โดยองค์ประกอบในส่วน ของความทุ่มเทเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และการติดตามงานที่ปฏิบัติอยู่สม่ำเสมอ มีค่า มากที่สุด สองอันดับแรก ในระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$ และ 4.23 ตามลำดับ) และการ ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ทันเวลาตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.13$) มีค่าน้อยที่สุดในระดับ ความสำคัญมาก

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านความซื่อสัตย์ เสียสละ และภักดีต่อ องค์กรต่อสัทธิภาพในการทำงาน

ด้านความซื่อสัตย์ เสียสละ และภักดีต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
1. การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และภักดีต่อองค์กร	4.41	.625	มากที่สุด	3
2. ความพร้อมที่จะชี้แจงเหตุผล ข้อเท็จจริง เมื่อมีคนกล่าวหา องค์กรท่านในทางที่ไม่ดีโดยไม่ทราบข้อเท็จจริง	4.36	.598	มากที่สุด	4
3. ความเต็มใจให้ความช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือกับองค์กร ของท่านในงานนอกเหนือจากงานประจำ	4.42	.556	มากที่สุด	2
4. การปกป้องรักษาคุณแลทรัพย์สินขององค์กร	4.43	.576	มากที่สุด	1
รวม	4.41	.589	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยด้านความซื่อสัตย์ เสียสละ และภักดีต่อองค์กรต่อ ศักยภาพในการทำงาน อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$) โดยองค์ประกอบในส่วนของ การปกป้องรักษาคุณแลทรัพย์สินขององค์กร และความเต็มใจให้ความช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือ กับองค์กรของท่านในงานนอกเหนือจากงานประจำ มีค่ามากที่สุด สองอันดับแรก ในระดับ ความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$ และ 4.42 ตามลำดับ) และความพร้อมที่จะชี้แจงเหตุผล ข้อเท็จจริง เมื่อมีคนกล่าวหาองค์กรท่าน ในทางที่ไม่ดีโดยไม่ทราบข้อเท็จจริง ($\bar{X} = 4.36$) มีค่าน้อยที่สุด ในระดับความสำคัญมากที่สุด

สรุป ระดับความสำคัญต่อศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ เสียสละ และภักดีต่อองค์กร ด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในการทำงาน อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$), ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ และด้าน ความรอบรู้ในการทำงาน อยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.06$)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการ ทำงาน และศักยภาพในการทำงาน

ตอนที่ 4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านบุคคล

การวิจัยได้นำข้อมูลลงตารางเพื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ ในส่วนของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการ ทำงาน กับปัจจัยด้านบุคคลโดยใช้วิธีทางสถิติค่าไคสแควร์ (X^2) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ ในส่วนของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ ประสบการณ์ในการทำงานกับปัจจัยด้านบุคคลโดยกำหนดให้ แสดงโดยตารางที่ 4.16 – 4.20

ตารางที่ 4.16 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคล	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
เพศ								
ชาย	3	29	6	-	-	38	1.256	.534
หญิง	8	39	12	-	-	59		
รวม	11	68	18	-	-	97		

จากตารางที่ 4.16 พบว่า เพศของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับปัจจัยด้านบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.17 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคล	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
อายุ								
21 - 30 ปี	1	7	2	-	-	10	1.749	.941
31 - 40 ปี	5	21	6	-	-	32		
41 - 50 ปี	2	18	6	-	-	26		
51 - 60 ปี	3	22	4	-	-	29		
รวม	11	68	18	-	-	97		

จากตารางที่ 4.17 พบว่า อายุของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับปัจจัยด้านบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.18 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคล ระดับการศึกษา	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	15	2	-	-	17		
ปริญญาตรี /เทียบเท่า	3	36	14	-	-	53	16.424	.002
สูงกว่าปริญญาตรี	8	17	2	-	-	27		
รวม	11	68	18			97		

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับปัจจัยด้านบุคคล มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.19 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคล ตำแหน่งงาน	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ข้าราชการ	10	40	10	-	-	17		
พนักงานราชการ	1	16	8	-	-	53	10.591	.032
ลูกจ้างประจำ	-	12	-	-	-	27		
รวม	11	68	18			97		

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ตำแหน่งงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับปัจจัยด้านบุคคล มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.20 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคล ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
น้อยกว่า 1 ปี	-	2	-	-	-	2	1.942	.925
1 – 5 ปี	2	13	2	-	-	17		
6 - 10 ปี	2	8	3	-	-	13		
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	7	45	13	-	-	65		
รวม	11	68	18	-	-	97		

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับปัจจัยด้านบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ ในส่วนของระดับการศึกษา และตำแหน่งงานกับปัจจัยด้านบุคคล มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ส่วนการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ ในส่วนของเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานกับปัจจัยด้านบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การวิจัยได้นำข้อมูลลงตารางเพื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ ในส่วนของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้วิธีทางสถิติค่าไคสแควร์ (X²) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ ในส่วนของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยกำหนดให้ แสดงโดยตารางที่ 4.21– 4.25

ตารางที่ 4.21 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ชาย	3	24	11	-	-	38	1.714	.424
หญิง	10	35	14	-	-	59		
รวม	13	59	25	-	-	97		

จากตารางที่ 4.2 พบว่า เพศของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.22 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
21 - 30 ปี	-	9	1	-	-	10	8.571	.199
31 - 40 ปี	7	19	6	-	-	32		
41 - 50 ปี	2	14	10	-	-	26		
51 - 60 ปี	4	17	8	-	-	29		
รวม	13	59	25	-	-	97		

จากตารางที่ 4.22 พบว่า อายุของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.23 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ระดับการศึกษา	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	12	4	-	-	17	5.438	.245
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	5	33	15	-	-	53		
สูงกว่าปริญญาตรี	7	14	6	-	-	27		
รวม	13	59	25	-	-	97		

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.24 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ตำแหน่งงาน	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ข้าราชการ	9	33	18	-	-	17	4.349	.361
พนักงานราชการ	4	16	5	-	-	53		
ลูกจ้างประจำ	-	10	2	-	-	27		
รวม	13	59	-	-	-	97		

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ตำแหน่งงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.25 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ระยะเวลาปฏิบัติงาน								
น้อยกว่า 1 ปี	1	1	-	-	-	2		
1 – 5 ปี	4	10	3	-	-	17	7.053	.316
6 - 10 ปี	-	10	3	-	-	13		
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	8	38	19	-	-	65		
รวม	13	59	25	-	-	97		

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ ในส่วนของเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร

การวิจัยได้นำข้อมูลลงตารางเพื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ ในส่วนของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน กับปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร โดยใช้วิธีทางสถิติค่าไคสแควร์ (X²) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ ในส่วนของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานกับปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กรโดยกำหนดให้ แสดงโดยตารางที่ 4.26 – 4.30

ตารางที่ 4.26 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร

ปัจจัยด้านความรัก	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
เพศ								
ชาย	15	17	6	-	-	38	7.044	.030
หญิง	30	28	1	-	-	59		
รวม	45	45	7	-	-	97		

จากตารางที่ 4.26 พบว่า เพศของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.27 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร

ปัจจัยด้านความรัก	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
อายุ								
21 - 30 ปี	5	5	-	-	-	10	2.802	.833
31 - 40 ปี	16	15	1	-	-	32		
41 - 50 ปี	11	12	3	-	-	26		
51 - 60 ปี	13	13	3	-	-	29		
รวม	45	45	7	-	-	97		

จากตารางที่ 4.27 พบว่า อายุของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.28 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร

ปัจจัยด้านความรัก	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	10	1	-	-	17	6.670	.154
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	21	27	5	-	-	53		
สูงกว่าปริญญาตรี	18	8	1	-	-	27		
รวม	45	45	7	-	-	97		

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.29 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงาน กับปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร

ปัจจัยด้านความรัก	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ข้าราชการ	32	22	6	-	-	17	6.799	.147
พนักงานราชการ	9	15	1	-	-	53		
ลูกจ้างประจำ	4	8	-	-	-	27		
รวม	45	45	7	-	-	97		

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ตำแหน่งงาน ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.30 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน กับปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร

ปัจจัยด้านความรัก	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ระยะเวลาปฏิบัติงาน								
น้อยกว่า 1 ปี	-	2	-	-	-	2		
1 – 5 ปี	11	6	-	-	-	17	5.766	.450
6 - 10 ปี	6	6	1	-	-	13		
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	28	31	6	-	-	65		
รวม	45	45	7	-	-	97		

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ ในส่วนของเพศกับปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ส่วนการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ ในส่วนของอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานกับปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

การวิจัยได้นำข้อมูลลงตารางเพื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ ในส่วนของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน กับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม โดยใช้วิธีทางสถิติหาค่าไคสแควร์ (X²) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ ในส่วนของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมโดยกำหนดให้ แสดงโดยตารางที่ 4.31 – 4.35

ตารางที่ 4.31 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยด้านการทำงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ชาย	9	25	4	-	-	38	4.311	.116
หญิง	20	38	1	-	-	59		
รวม	29	63	5	-	-	97		

จากตารางที่ 4.31 พบว่า เพศของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.32 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยด้านการทำงาน	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
21 - 30 ปี	2	8	-	-	-	10	15.017	.020
31 - 40 ปี	14	18	-	-	-	32		
41 - 50 ปี	3	22	1	-	-	26		
51 - 60 ปี	10	15	4	-	-	29		
รวม	29	63	5	-	-	97		

จากตารางที่ 4.32 พบว่า อายุของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.33 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยด้านการทำงาน	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	16	-	-	-	17		
ปริญญาตรี /เทียบเท่า	14	35	4	-	-	53	13.407	.009
สูงกว่าปริญญาตรี	14	12	1	-	-	27		
รวม	29	63	5	-	-	97		

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.34 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยด้านการทำงาน	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ข้าราชการ	23	32	5	-	-	17		
พนักงานราชการ	5	20	-	-	-	53	10.634	.031
ลูกจ้างประจำ	1	11	-	-	-	27		
รวม	29	63	5	-	-	97		

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ตำแหน่งงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.35 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยด้านการทำงาน ^๑	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ระยะเวลาปฏิบัติงาน								
น้อยกว่า 1 ปี	1	1	-	-	-	2	4.600	.596
1 – 5 ปี	5	12	-	-	-	17		
6 - 10 ปี	6	7	-	-	-	13		
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	17	43	5	-	-	65		
รวม	29	63	5	-	-	97		

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ ในส่วนของอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน กับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ส่วนการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ ในส่วนของเพศ และประสบการณ์ในการทำงานกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้าในการทำงานการวิจัยได้นำข้อมูลลงตารางเพื่อทำการวิเคราะห์

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ ในส่วนของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน กับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้าในการทำงาน โดยใช้วิธีทางสถิติหาค่าไคสแควร์ (X²) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ ในส่วนของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานกับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยกำหนดให้ แสดงโดยตารางที่ 4.36 – 4.40

ตารางที่ 4.36 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยด้านขวัญฯ	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
เพศ								
ชาย	4	20	12	2	-	38	.931	.818
หญิง	10	30	17	2	-	59		
รวม	14	50	29	4	-	97		

จากตารางที่ 4.36 พบว่า เพศของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.37 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยด้านขวัญฯ	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
อายุ								
21 - 30 ปี	1	6	3	-	-	10	6.723	.666
31 - 40 ปี	8	14	9	1	-	32		
41 - 50 ปี	1	15	8	2	-	26		
51 - 60 ปี	4	15	9	1	-	29		
รวม	14	50	29	4	-	97		

จากตารางที่ 4.37 พบว่า อายุของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.38 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยด้านขวัญฯ ระดับการศึกษา	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	9	7	1	-	17		
ปริญญาตรี /เทียบเท่า	5	31	15	2	-	53	12.725	.048
สูงกว่าปริญญาตรี	9	10	7	1	-	27		
รวม	14	50	29	4	-	97		

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.39 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยด้านขวัญฯ ตำแหน่งงาน	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ข้าราชการ	12	29	17	2	-	17		
พนักงานราชการ	2	14	8	1	-	53	4.802	.569
ลูกจ้างประจำ	-	7	4	1	-	27		
รวม	14	50	29	4	-	97		

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ตำแหน่งงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.40 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยด้านขวัญฯ ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ระดับความมีอิทธิพล					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
น้อยกว่า 1 ปี	1	1	-	-	-	2	6.258	.714
1 – 5 ปี	3	9	5	-	-	17		
6 - 10 ปี	3	7	2	1	-	13		
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	7	33	22	3	-	65		
รวม	14	50	29	4	-	97		

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ ในส่วนของ ระดับการศึกษา กับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ส่วนการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ ในส่วนของอายุ เพศ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานกับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับระดับศักยภาพในการทำงาน

การวิจัยได้นำข้อมูลลงตารางเพื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ ในส่วนของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน กับระดับศักยภาพในการทำงาน โดยใช้วิธีทางสถิติค่าไคสแควร์ (X^2) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ ในส่วนของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานกับระดับศักยภาพในการทำงานโดยกำหนดให้ แสดงโดยตารางที่ 4.41 – 4.45

ตารางที่ 4.41 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับศักยภาพในการทำงาน

ศักยภาพฯ	ระดับความสำคัญ					รวม	X^2	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
เพศ								
ชาย	9	25	3	-	-	38	5.774	.056
หญิง	21	38	-	-	-	59		
รวม	30	64	3	-	-	97		

จากตารางที่ 4.41 พบว่า เพศของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับระดับศักยภาพในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.42 ศักยภาพค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับศักยภาพในการทำงาน

ศักยภาพฯ	ระดับความสำคัญ					รวม	X^2	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
อายุ								
21 - 30 ปี	1	9	-	-	-	10	15.008	.020
31 - 40 ปี	15	17	-	-	-	32		
41 - 50 ปี	5	21	-	-	-	26		
51 - 60 ปี	9	17	3	-	-	29		
รวม	30	64	3	-	-	97		

จากตารางที่ 4.42 พบว่า อายุของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับระดับศักยภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.43 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับศักยภาพในการทำงาน

ศักยภาพฯ ระดับการศึกษา	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	11	-	-	-	17		
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	13	37	3	-	-	53	4.445	.349
สูงกว่าปริญญาตรี	11	16	-	-	-	27		
รวม	30	64	3	-	-	97		

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับระดับศักยภาพในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.44 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับระดับศักยภาพในการทำงาน

ศักยภาพฯ ตำแหน่งงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ข้าราชการ	19	38	3	-	-	17		
พนักงานราชการ	5	20	-	-	-	53	5.510	.239
ลูกจ้างประจำ	6	6	-	-	-	27		
รวม	30	64	3	-	-	97		

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ตำแหน่งงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นกับระดับศักยภาพในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.45 ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับระดับ
ศักยภาพในการทำงาน

ศักยภาพฯ ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	X ²	P
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
น้อยกว่า 1 ปี	-	2	-	-	-	2	2.594	.858
1 – 5 ปี	6	11	-	-	-	17		
6 - 10 ปี	4	9	-	-	-	13		
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	20	42	3	-	-	65		
รวม	30	64	3	-	-	97		

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์
จังหวัดขอนแก่นกับระดับศักยภาพในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ ในส่วนของ อายุ
กับระดับศักยภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ส่วนการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ ในส่วนของเพศ
ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานกับระดับศักยภาพในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น โดยระเบียบวิธีวิจัยรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นจำนวน 97 คน จาก 12 หน่วยงานภายในโครงสร้างของสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษา ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

1.1.2 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

1.1.3 เพื่อศึกษาถึงศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ที่ปฏิบัติงานภายในโครงสร้างของสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นจำนวน 12 หน่วยงาน ได้แก่ 1) ฝ่ายบริหารทั่วไป 2) กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ 3) กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหารการจัดการสหกรณ์ 4) กลุ่มส่งเสริมและพัฒนารุกิจสหกรณ์ 5) กลุ่มตรวจการสหกรณ์ 6) นิคมสหกรณ์ดงมูล 7) กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 1 8) กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 2 9) กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 3 10) กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 4 11) กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 5 และ 12) กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 6 จำนวนทั้งสิ้น 97 คน

1.2.2 เครื่องมือการวิจัย ในการวิจัยมีการดำเนินการ ดังนี้

1) ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วยคำถาม 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็น เพื่อวัดศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วยคำถามด้านความรู้ในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ในการทำงาน และด้านความซื่อสัตย์ เสียสละ และภักดีต่อองค์กร

2) **ข้อมูลทุติยภูมิ** ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรักและผูกพันกับองค์กร การทำงานเป็นทีม ด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน และศักยภาพในการปฏิบัติงาน

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล การสำรวจความคิดเห็นกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน ซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ที่ปฏิบัติงานภายใน โครงสร้างของสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นจำนวน 12 หน่วยงาน

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1) หาค่าความถี่และร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น
- 2) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น
- 3) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักยภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น
- 4) หาค่าไคสแควร์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านบุคคล
- 5) หาค่าไคสแควร์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

6) หาค่าไคสแควร์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร

7) หาค่าไคสแควร์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

8) หาค่าไคสแควร์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน

9) หาค่าไคสแควร์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับระดับศักยภาพในการทำงาน

1.3 ผลการวิจัย สามารถสรุป ได้ดังนี้

1.3.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 60.80 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.00 และมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 74.20 ในด้านการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 54.60 โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 61.90 ได้รับเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.20 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 67.00

1.3.2 ระดับความมีอิทธิพลของปัจจัยบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.83$) สามารถจำแนกได้ ด้านความรอบรู้ในงานที่ได้รับมอบหมาย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน การได้รับตำแหน่งงานที่เหมาะสม และความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ อยู่ในระดับความมีอิทธิพลมาก ($\bar{X} = 3.97, 3.85, 3.80$ และ 3.68 ตามลำดับ)

1.3.3 ระดับความมีอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.76$) สามารถจำแนกได้ ด้านอำนาจหน้าที่ในการทำงานถูกระบุไว้ชัดเจน การได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสม และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม อยู่ในระดับความมีอิทธิพลมาก และองค์กรมีความพร้อมของอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับความมีอิทธิพลปานกลาง

1.3.4 ระดับความมีอิทธิพลของปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กรมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) สามารถจำแนกได้ ด้านความทุ่มเทและเสียสละในการทำงานเพื่อองค์กร ความพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงให้องค์กร ความภูมิใจ

ในองค์กร และความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ อยู่ในระดับความมีอิทธิพลมากที่สุด

1.3.5 ระดับความมีอิทธิพลของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.12$) สามารถจำแนกได้ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น อยู่ในระดับความมีอิทธิพลมากที่สุด และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ และความสามารถแก้ไขปัญหา และข้อขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับความมีอิทธิพลมาก

1.3.6 ระดับความมีอิทธิพลของปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.67$) สามารถจำแนกได้ ด้านการได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ ความพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน การมีโอกาสดำเนินการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ และการได้รับคำยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานแล้วเสร็จ อยู่ในระดับความมีอิทธิพลมาก

1.3.7 ปัจจัยด้านความรู้ในการทำงานต่อศักยภาพในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ในการทำงานต่อศักยภาพในการทำงานอยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.06$) สามารถจำแนกได้ ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ความสามารถแนะนำแนวทางการทำงานได้ เมื่อเกิดคำถามเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถอธิบายได้ถูกต้อง และความสามารถมาปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับความสำคัญมาก

1.3.8 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในการทำงานต่อศักยภาพในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในการทำงานต่อศักยภาพในการทำงาน อยู่ในระดับความ สำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) โดยองค์ประกอบในส่วนของความทุ่มเทเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และการติดตามงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด และความกระตือรือร้นในการทำงาน และการปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ทันเวลาตามเป้าหมาย อยู่ในระดับความสำคัญมาก

1.3.9 ปัจจัยด้านความซื่อสัตย์ เสียสละ และภักดีต่อองค์กรต่อศักยภาพในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านความซื่อสัตย์ เสียสละ และภักดีต่อองค์กรต่อศักยภาพในการทำงาน อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) โดยองค์ประกอบในส่วนการปกป้องรักษาคุณแลทรัพย์สินขององค์กร ความ เต็มใจให้ความช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือกับองค์ในงานนอกเหนือจากงาน

ประจำ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และภักดีต่อองค์กร และความพร้อมที่จะชี้แจงเหตุผลข้อเท็จจริง เมื่อมีคนกล่าวหาองค์กรท่านในทางที่ไม่ดีโดยไม่ทราบข้อเท็จจริง อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด

1.3.10 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านบุคคล พบว่า ในส่วนของระดับการศึกษา และตำแหน่งงานกับปัจจัยด้านบุคคล มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในขณะที่ส่วนของเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานกับปัจจัยด้านบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

1.3.11 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

1.3.12 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านความรัก และผูกพันกับองค์กร พบว่า เพศกับปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในขณะที่ส่วนของอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานกับปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

1.3.13 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน กับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในขณะที่ส่วนของเพศ และประสบการณ์ในการทำงานกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

1.3.14 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ระดับการศึกษา กับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในขณะที่ส่วนของอายุ เพศ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานกับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

1.3.15 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับระดับศักยภาพในการทำงาน พบว่า อายุ กับระดับศักยภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในขณะที่ส่วนของ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานกับระดับศักยภาพในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

2. อภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย และการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

2.1 คุณลักษณะของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

ผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.0 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.8 และอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.9 ซึ่งผลดังกล่าว แสดงว่า สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น มีกระบวนการวางแผนบุคลากรที่ดี สามารถรองรับและทดแทนในกรณีที่บุคลากรเกษียณอายุได้เป็นอย่างดีทำให้ไม่ส่งผลกระทบต่องาน และส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาเป็นต้นไป คิดเป็นร้อยละ 82.4 และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6 ปีถึงมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 80.4 แสดงว่าสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ในเบื้องต้นมีมูลค่าบุคลากรอยู่ในระดับสูง (Human capital) และความเชี่ยวชาญในงาน สามารถรองรับการพัฒนาศักยภาพองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร และปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมในส่วนของความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน อยู่ในระดับความมีอิทธิพลมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นมีความต้องการให้เกิดการสร้างเสริมเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กร และการทีมงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ความเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในส่วนขององค์กร มีความพร้อมของอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับความมีอิทธิพลปานกลาง แสดงให้เห็นว่า บุคลากรเน้นการทำงานจากประสบการณ์เป็นหลัก และไม่เน้นการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ขัดแย้งกับงานวิจัยของ อรสุตา คุณิตรีตนกุล (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง ที่พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อศักยภาพในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความซื่อสัตย์ เสียสละ และภักดีต่อองค์กร และปัจจัยด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในการทำงานในส่วนความทุ่มเทเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และการติดตามงานที่ปฏิบัติอยู่สม่ำเสมอมีความสำคัญมากที่สุดต่อศักยภาพในการทำงานสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ในขณะที่ ปัจจัยด้านความรู้ในการทำงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในการทำงานในส่วนของ ความกระตือรือร้นในการทำงาน และการปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ทันเวลาตามเป้าหมาย มีความสำคัญมากต่อศักยภาพในการทำงานสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดขอนแก่น แสดงให้เห็นว่า ในการทำงานที่สำนักงาน สหกรณ์จังหวัดขอนแก่นจะรักษาศักยภาพในการทำงานควรให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความรู้ในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในการทำงาน และด้านความซื่อสัตย์ เสียสละ และภักดีต่อองค์กร

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน และศักยภาพในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากการปฏิบัติ งานมีทั้งภายใน และภายนอกสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ต่างแตกต่างกันทำให้การเตรียม และความพร้อมของเครื่องมือ และอุปกรณ์ไม่เพียงพอและอาจจะไม่เหมาะสมในบางพื้นที่ ในส่วนของอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน กับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงให้เห็นว่า ระบบและสังคมภายในสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดขอนแก่น มีความเข้มแข็ง และมีความเป็นมิตรภาพ และเอื้อเฟื้อต่อกัน เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับสมาชิกของสหกรณ์ สำหรับผลการศึกษาในส่วนอายุ เพศ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน กับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากโครงสร้างของสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดขอนแก่นมีข้อจำกัดในการเติบโต ในหน้าที่การงานส่งผลทำให้กระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผลจากโครงสร้างงานของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นมีบุคลากรจำนวน 97 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สภาพสมรส และมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติงานภายนอกสำนักงาน อาจจะทำให้บุคลากรไม่สามารถออกไปปฏิบัติได้ครอบคลุมในทุกพื้นที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการรับบริการของสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นควรให้ความสำคัญกับปรับโครงสร้าง และอัตรากำลังบุคลากรให้สอดคล้องกับพื้นที่ที่มารับผิดชอบ

3.1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ไม่สัมพันธ์กับลักษณะประชากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นควรให้ความสำคัญในความชัดเจนของอำนาจหน้าที่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน และ การมอบหมายงาน ให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และสามารถรักษาบุคลากรให้ยังคงปฏิบัติงานอยู่กับสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นต่อไป

3.1.3 ปัจจัยด้านบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะประชากรศาสตร์ ในส่วนของระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ซึ่งให้เห็นว่าการศึกษาเพิ่มเติมเป็นสิ่งสำคัญ ทางสำนักงานสหกรณ์จังหวัดจึงสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ยิ่งตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ยิ่งต้องศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้มีความรอบรู้เพิ่มขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาถึงความพึงพอใจในการใช้บริการหน่วยงาน ภายในสังกัดสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ของสหกรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาปรับแผนงาน และวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่น และสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

3.2.2 ควรศึกษาถึงปัจจัยในการเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน ภายในสังกัดสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น เพื่อนำมาเป็นต้นแบบในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น และหน่วยงานหรือองค์กรอื่น



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

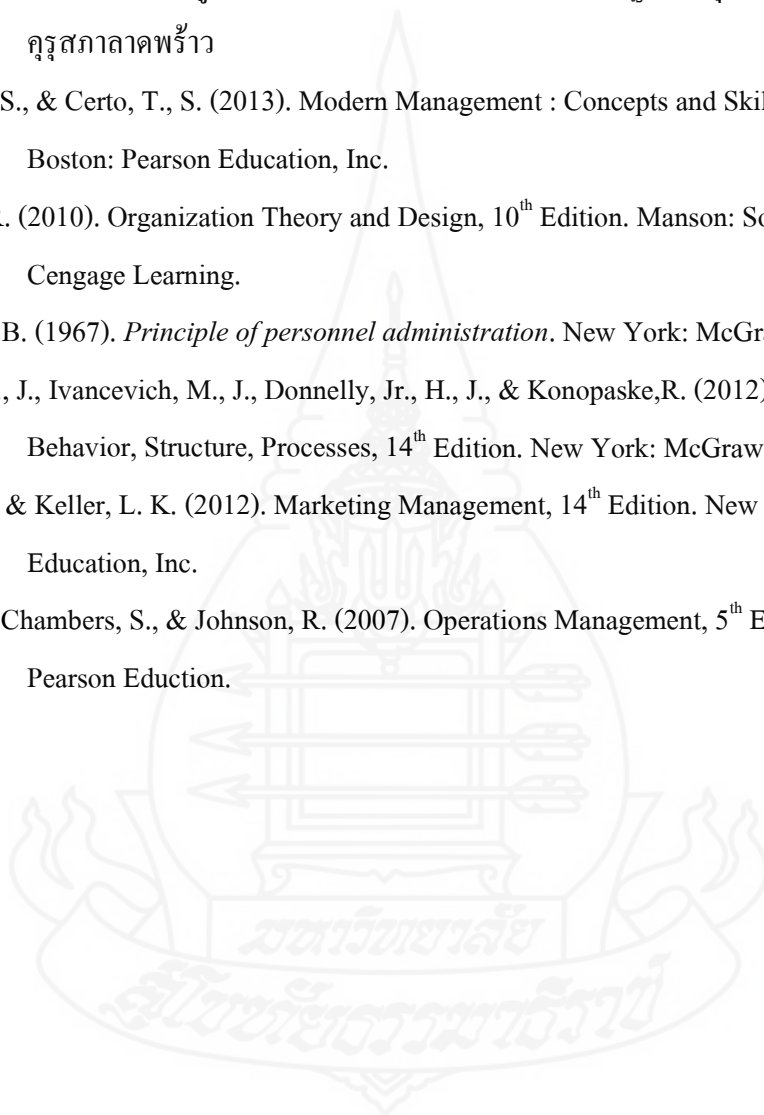
สกลนครราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กานดา จันทร์แย้ม. (2546). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- จิรัศย์ พุฒิจรัสวงศ์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิตติธร ผิวทองงาม และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธุ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ชลบุรี.
- ครุณ ไคร์ศรี. (2551). “การพัฒนาศักยภาพ”. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2560
จาก www.sar.rmutt.ac.th/sar56/?wpfb_dl=17
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2546). *มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: อินฟอร์มีเดีย บั๊คส์.
- นิตยา (2555). “ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร”. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2560
จาก nittaya111.wordpress.com/2012/01/11/3
- นัยนา สุภาพ. (2557). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส.อินทรมูเนท์ แอนด์ คอนสตรัคชันจำกัด*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการบริหารธุรกิจบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- เบญจมาภรณ์ นวลิมป์. (2546). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาร้านอาหารไทยพาณิชย์จำกัด(มหาชน)สาขาสุมทรสงคราม และสาขาสุมทรสาคร*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการบริหารธุรกิจบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี จำกัด.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2543). *นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- พงศ์ ทรดาล. (2548). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พวงรัตน์ เกสรแพทย์. (2557). *การบริหารและจัดการการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- พลศักดิ์ พุ่มวิเศษ. (2540). *การวิเคราะห์นโยบายและแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ*. นนทบุรี: สถาบันพระบรมชนก.
- พลสุข ตั้งขันธ์. (2547). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- มานะ พิจุลย์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2547). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: พิมพ์ปัญญา
- ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). *องค์การและการจัดการ Organization and Management*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). “ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้” *ข่าวสารการวิจัยการศึกษาม,1(4)*, กุมภาพันธ์ – มีนาคม 2538.
- วรรณพันธุ์ อ่อนเข้ม. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำนครปฐม*. (วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ศิริพร วงศ์ศรีโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: เทคนิค 19.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สมหมาย ศรีทรัพย์. (2543). “การศึกษาความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง ของข้าราชการสาย ข” *กรุงเทพมหานคร: ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย*.
- สมคิด บางโม. (2546). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์.
- สมศักดิ์ ขาวลาภ. (2544). *ภาวะผู้นำ การจูงใจและทีมงาน*. กรุงเทพมหานคร: ราชภัฏสวนสุนันทา.
- สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. (2542). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.
- เสนาะ ดิยาวัว. (2544). *หลักการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพล พะยอมเข้ม. (2541). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมการ.
- สุภาพร ต้นดีสันติสม. (2545). *การจัดการเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: ราชภัฏจันทรเกษม ผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- อรสุดา คุสิตร์ตันกุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เฉพระกณีของบุคลากรส่วนกลาง.*
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). *รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการของ
สถานศึกษา ในรูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว
- Certo, C., S., & Certo, T., S. (2013). *Modern Management : Concepts and Skills*, 12th Edition.
Boston: Pearson Education, Inc.
- Daft, L., R. (2010). *Organization Theory and Design*, 10th Edition. Manson: South-Western,
Cengage Learning.
- Flippo, E. B. (1967). *Principle of personnel administration*. New York: McGraw – Hill.
- Gibson, L., J., Ivancevich, M., J., Donnelly, Jr., H., J., & Konopaske, R. (2012). *Organizations:
Behavior, Structure, Processes*, 14th Edition. New York: McGraw-Hill.
- Kotler, P., & Keller, L. K. (2012). *Marketing Management*, 14th Edition. New York: Pearson
Education, Inc.
- Slack, N., Chambers, S., & Johnson, R. (2007). *Operations Management*, 5th Edition. Harlow:
Pearson Education.





ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง

การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้รวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาเรื่อง การพัฒนา ศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน บุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร ปัจจัยด้าน การทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็น เพื่อวัดระดับศักยภาพในการทำงานของ บุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วยคำถามด้านความรู้ในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ในการทำงาน และด้านความซื่อสัตย์ เสียสละ และภักดีต่อ องค์กร

2. ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลของ ท่านที่ได้ จะถูกเก็บเป็นความลับและจะนำไปวิเคราะห์ทางสถิติในภาพรวมเท่านั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์ จังหวัด ขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ต่อไป

3. ข้อมูลที่ตอบในแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับและนำไปใช้เพื่อการศึกษา ในภาพรวม ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อสถานภาพและการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

แบบสอบถาม การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์
จังหวัดขอนแก่น

.....
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ในช่องที่กำหนดให้ ที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

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

3. สถานภาพ

โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน

ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ไม่เกิน 20,000 บาท 20,001- 30,000 บาท
 30,001- 40,000 บาท 40,001- 50,000 บาท
 มากกว่า 50,000 บาท

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ต่ำกว่า 1 ปี 1ปี – 5 ปี 6-10 ปี มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
1. ปัจจัยด้านบุคคล					
1.1 ท่านมีความรอบรู้ในงานที่ได้รับมอบหมาย					
1.2 ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ					
1.3 ท่านได้รับตำแหน่งงานที่เหมาะสม					
1.4 ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆในการทำงาน					
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
2.1 อำนาจหน้าที่ในการทำงานของท่านถูกระบุไว้ชัดเจน					
2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม					
2.3 องค์กรของท่านมีความพร้อมของอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน					
2.4 ท่านได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสม					
3. ปัจจัยด้านความรักและผูกพันกับองค์กร					
3.1 ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กรของท่าน					
3.2 ท่านพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กรของท่าน					
3.3 ท่านมีความทุ่มเท และเสียสละในการทำงานเพื่อองค์กร					

3.4 ท่านตั้งใจที่ทำงานในองค์กรของท่านจนกว่า จะ เกษียณอายุราชการ					
4. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม					
4.1 ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
4.2 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาและข้อขัดแย้ง ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
4.3 ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ มอบหมาย					
4.4 ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ					
5. ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน					
5.1 ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม ความรู้					
5.2 ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานแล้วเสร็จ					
5.3 ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ					
5.4 ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่ง การงาน					

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็น เพื่อวัดระดับศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของ
สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ศักยภาพในการทำงานของบุคลากร	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย มาก ที่สุด
6.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					
6.2 เมื่อเกิดคำถามเกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับ มอบหมาย ท่านสามารถอธิบายได้ถูกต้อง					
6.3 ท่านสามารถแนะนำแนวทางการทำงานของ ท่านได้					
6.4 ท่านมาปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความ พร้อมในการทำงานอยู่เสมอ					

ศักยภาพในการทำงานของบุคลากร	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย มาก ที่สุด
6.5 ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
6.6 ท่านทุ่มเทเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
6.7 ท่านมีการติดตามงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ					
6.8 ท่านปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ทันเวลาตามเป้าหมาย					
6.9 ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และภักดี ต่อองค์กร					
6.10 ท่านพร้อมที่จะชี้แจงเหตุผล ข้อเท็จจริง เมื่อมีคน กล่าวหาองค์กรท่านในทางที่ไม่ดีโดยไม่ทราบ ข้อเท็จจริง					
6.11 ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือ และให้ความ ร่วมมือกับองค์กรของท่านในงานนอกเหนือจาก งานประจำ					
6.12 ท่านปกป้องรักษาคุณแลทรัพย์สินขององค์กร					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวนิสานาถ มุลปั้ง
วัน เดือน ปีเกิด	2 ธันวาคม 2526
สถานที่เกิด	อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2560
สถานที่ทำงาน	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น
ตำแหน่ง	นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ

