

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กรมส่งเสริมสหกรณ์ : กรณีศึกษาข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์  
ในจังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2543

FACTORS AFFECTING WORKING EFFICIENCY OF COOPERATIVE  
OFFICERS : A CASE STUDY OF COOPERATIVE OFFICERS  
IN CHIANG MAI PROVINCE, YEAR 2000



นายวิศิษฐ์ จุลปานนท์

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์  
พ.ศ. 2544

ลิขสิทธิ์ของโครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองปัญหาพิเศษ  
โครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

วิทยาศาสตร์นวัตบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์สหกรณ์)  
ปริญญา

เศรษฐศาสตร์สหกรณ์

เศรษฐศาสตร์และสหกรณ์การเกษตร

สาขาวิชา

ภาควิชา

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ :  
กรณีศึกษาข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2543  
FACTORS AFFECTING WORKING EFFICIENCY OF COOPERATIVE OFFICERS :  
A CASE STUDY OF COOPERATIVE OFFICERS IN CHIANG MAI PROVINCE,  
YEAR 2000

นามผู้วิจัย นายวิศิษฐ์ จุลปานนท์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

(อาจารย์ศิริพร กิริติการกุล)

วันที่ 21 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2544

กรรมการที่ปรึกษา

(ศาสตราจารย์พิเศษยรรยง สิทธิชัย)

วันที่ 21 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2544

กรรมการที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชูศักดิ์ จันทรนพศิริ)

วันที่ 21 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2544

หัวหน้าภาควิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชูศักดิ์ จันทรนพศิริ)

วันที่ 21 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2544

โครงการบัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(อาจารย์สรานัญ เพิ่มพูล)

ประธานกรรมการโครงการบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 1 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2544

## บทคัดย่อ

บทคัดย่อปัญหาพิเศษ เสนอต่อโครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์

**ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กรมส่งเสริมสหกรณ์ : กรณีศึกษาข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์  
ในจังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2543**

โดย

นายวิศิษฐ์ จุลปานนท์

พฤษภาคม 2544

**ประธานกรรมการที่ปรึกษา:** อาจารย์ศิริพร กิริติการกุล  
**ภาควิชา/คณะ :** ภาควิชาเศรษฐศาสตร์และสหกรณ์การเกษตร  
คณะธุรกิจการเกษตร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคมของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ 2) ศึกษาความคิดเห็นในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ 3) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ และ 4) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงระบบบริหาร และการกำหนดนโยบายในการส่งเสริมสหกรณ์ให้เหมาะสม สอดคล้องกับความพึงพอใจของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุง เปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารงานในส่วนที่รับผิดชอบระดับอำเภอ ระดับจังหวัด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรัฐต่อไป ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 22 อำเภอ 2 กิ่งอำเภอ 4 นิคมสหกรณ์ และสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้น 87 คน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้าง

ขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้ว จากนั้นนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคม (SPSS/PC<sup>+</sup>) ผลการวิจัยมีดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 62.1 เป็นเพศชาย ได้รับการศึกษาในระดับปริญญาตรี สถานภาพทางครอบครัวแต่งงานแล้ว มีรายได้รวมของครอบครัวเฉลี่ย 24,106.21 บาทต่อเดือน รายจ่ายรวมของครอบครัวเฉลี่ย 17,790 บาทต่อเดือน และมีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 19-24 ปี ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานคือ หน้าที่และความรับผิดชอบ สถานที่ทำงาน และการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์ สำหรับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูลคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ความร่วมมือและการประสานงาน หน้าที่การทำงานในกรอบตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน

การทดสอบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับการจ่ายค่าใช้จายในครัวเรือน ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน และปัจจัยด้านการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์

**ABSTRACT**

Abstract of special problem submitted to the Graduate School Project of Maejo University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science in Cooperative Economics

**FACTORS AFFECTING WORKING EFFICIENCY OF COOPERATIVE  
OFFICERS : A CASE STUDY OF COOPERATIVE OFFICERS  
IN CHIANG MAI PROVINCE, YEAR 2000**

By

VISIT JUNRAPANON

MAY 2001

**Chairman:** Siriporn Kiratikrankul

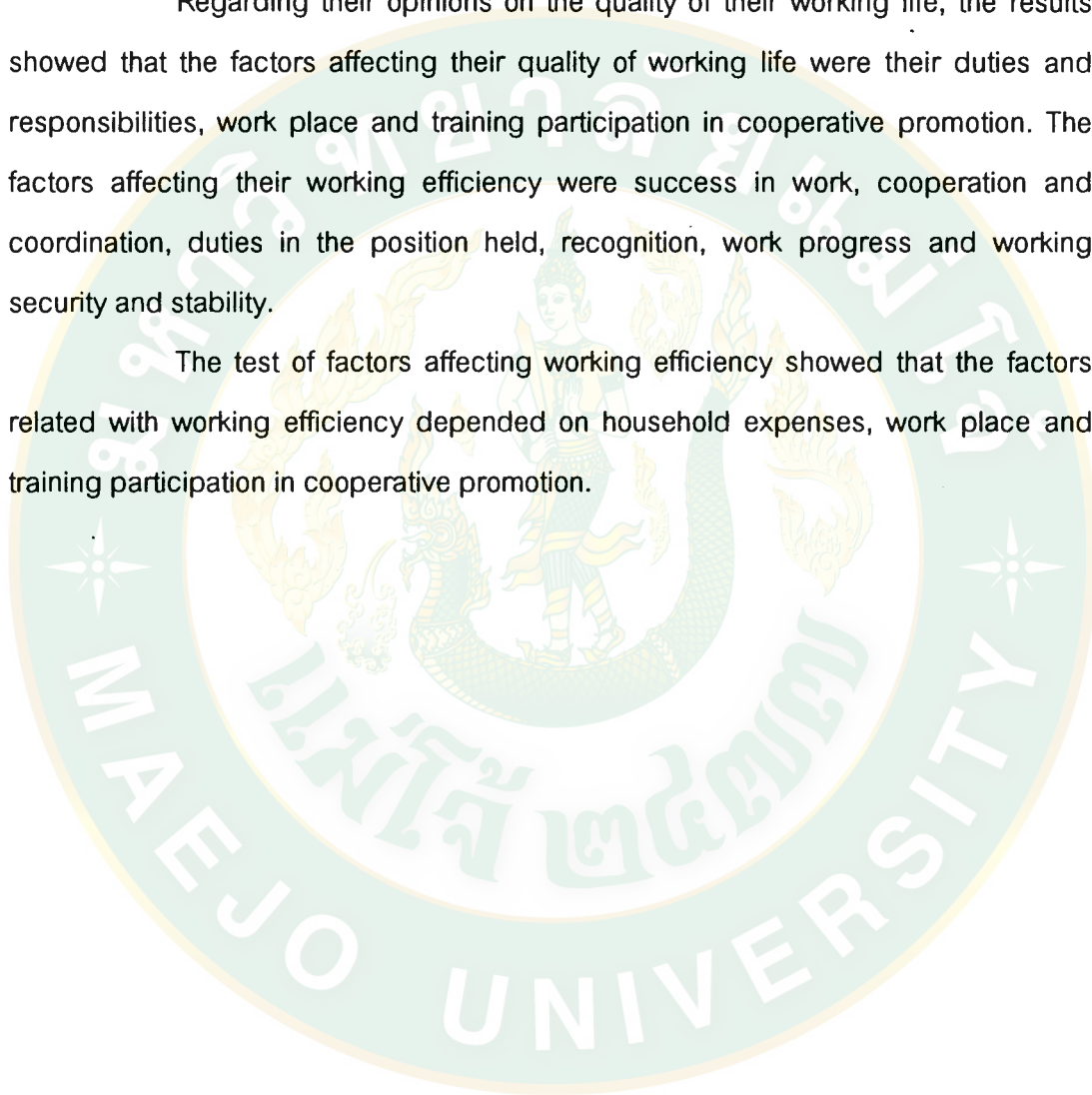
**Department/Faculty:** Department of Agricultural Economics and Cooperatives,  
Faculty of Agricultural Business

This research was conducted to find out 1) socio-economic characteristics of government officers of the Department of Cooperative Promotion in Chiang Mai province; 2) their opinions on the quality of their working life; 3) factors affecting their working efficiency; and 4) problems and obstacles to their work. The results may be used as guidelines to improve the administrative system and to formulate appropriate policies for cooperative promotion based on the officers' satisfaction, leading to greater working efficiency. The data was collected by means of pretested questionnaires from 87 officers of the Cooperative Promotion Department in 22 districts, 2 sub-districts, and 4 settlement cooperatives and then analyzed through the SPSS/PC<sup>+</sup>. The results of the study were as follows:

Most of the respondents (62.1%) were male, married, held a bachelor's degree, had an average family monthly income of 24,106.21 baht and an average of 17,790 baht monthly household expenses, and have worked for 19-24 years, in the position of cooperative promotion officers, level 7.

Regarding their opinions on the quality of their working life, the results showed that the factors affecting their quality of working life were their duties and responsibilities, work place and training participation in cooperative promotion. The factors affecting their working efficiency were success in work, cooperation and coordination, duties in the position held, recognition, work progress and working security and stability.

The test of factors affecting working efficiency showed that the factors related with working efficiency depended on household expenses, work place and training participation in cooperative promotion.



### กิตติกรรมประกาศ

ปัญหาพิเศษฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จากความกรุณาของอาจารย์ศิริพร กิริติการกุล ประธานกรรมการที่ปรึกษาปัญหาพิเศษ ศาสตราจารย์พิเศษยรรยง สิทธิชัย และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชูศักดิ์ จันทรนพศิริ กรรมการที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำตรวจแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ของปัญหาพิเศษ

ขอขอบคุณข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยในการทำปัญหาพิเศษครั้งนี้เป็นอย่างมาก

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณคุณพ่อ คุณแม่ พี่สาวและน้องสาว โดยเฉพาะคุณพ่อ ไพศาล จุลปานนท์ ที่ให้ทุกสิ่งทุกอย่างในการศึกษาระดับปริญญาโท ขอขอบคุณคุณสุภาพร ปัญญาธิ ที่กรุณาช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน ในการทำวิจัยครั้งนี้ และคุณเอกลักษณ์ สุภรัตน์ สหกรณ์ กิ่งอำเภอดอยหล่อ ที่ให้เวลาผู้วิจัยในการศึกษาในครั้งนี้ด้วย

วิศิษฐ์ จุลปานนท์

พฤษภาคม 2544

## สารบัญเรื่อง

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญเรื่อง	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(12)
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
ความสำคัญของปัญหา	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย	5
นิยามศัพท์ทั่วไป	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
<b>บทที่ 2 การตรวจเอกสาร</b>	<b>10</b>
แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของการทำงาน	10
แนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร	11
การดำเนินงานของกรมส่งเสริมสหกรณ์	14
การคำนวณประสิทธิภาพของการทำงาน (index of efficiency)	18
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>36</b>
สถานที่ดำเนินการวิจัย	36
ประชากร	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37



## สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
การทดสอบเครื่องมือ	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
การวิเคราะห์ข้อมูล	39
<b>บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์</b>	<b>41</b>
ตอนที่ 1 ลักษณะพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ของ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่	42
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในด้านคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่	55
ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่	60
ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่	77
<b>บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ</b>	<b>79</b>
สรุปผลการวิจัย	79
ข้อเสนอแนะ	82
ข้อเสนอแนะจากผู้ให้ข้อมูล	82
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	83
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	84
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>85</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>89</b>
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม	90
ภาคผนวก ข. ตารางจำนวนข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จังหวัดเชียงใหม่	96
ภาคผนวก ค. ประวัติผู้วิจัย	101

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ตารางการคำนวณบำเหน็จ	18
2	กรอบตำแหน่งของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จังหวัดเชียงใหม่	31
3	จำนวนและร้อยละของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามเพศ	42
4	จำนวนและร้อยละของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามระดับการศึกษา	44
5	จำนวนและร้อยละของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว	45
6	จำนวนและร้อยละของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามรายได้	46
7	จำนวนและร้อยละของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามอาชีพรอง	48
8	จำนวนและร้อยละของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามรายได้พิเศษอื่น	49
9	จำนวนและร้อยละของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามค่าใช้จ่ายในครัวเรือน	50
10	จำนวนและร้อยละของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามอายุราชการ	51
11	จำนวนและร้อยละของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามระยะทางไปปฏิบัติงาน	52
12	จำนวนและร้อยละของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามระดับตำแหน่ง	53
13	จำนวนและร้อยละของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงในปัจจุบัน	54
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่	59

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่	60
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่	66
17	ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่	69
18	การทดสอบปัจจัยในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสถาบันที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ	71
19	การทดสอบปัจจัยในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสถาบันที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	72
20	การทดสอบปัจจัยในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสถาบันที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จของงาน	73
21	การทดสอบปัจจัยในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสถาบันที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน	74
22	การทดสอบปัจจัยในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสถาบันที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความร่วมมือและการประสานงาน	75
23	การทดสอบปัจจัยในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสถาบันที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านหน้าที่การทำงานในกรอบตำแหน่ง	76

### สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ลำดับชั้นความต้องการตามแนวความคิดของ Maslow	12
2	การแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตร และสหกรณ์	17
3	องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	21
4	ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของการจูงใจ	24
5	กรอบแนวความคิดในการวิจัย	35



บทที่ 1  
บทนำ  
(INTRODUCTION)

การสหกรณ์ในประเทศไทยเกิดขึ้นโดยมีมูลเหตุจากสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ประเทศไทยได้เริ่มมีการติดต่อค้าขายกับต่างประเทศมากขึ้น ทำให้ระบบเศรษฐกิจในขณะนั้นได้เปลี่ยนแปลงจากระบบเศรษฐกิจแบบเพื่อยังชีพมาสู่ระบบเศรษฐกิจแบบเพื่อการค้า ดังนั้นความต้องการเงินทุนในการขยายการผลิตและการครองชีพจึงมีเพิ่มขึ้น ผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรรมที่ไม่มีทุนรอนของตนเองก็หันไปกู้ยืมเงินจากบุคคลอื่นทำให้เสียดอกเบี้ยในอัตราสูง และยังคงเอาอัตราเปรียบจากพ่อค้านายทุนทุกวิถีทางอีกด้วย ทำให้เกิดการเสียเปรียบตลอดเวลา นอกจากนี้การประกอบอาชีพด้านการเกษตรยังคงมีผลที่ไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับสภาพดินฟ้าอากาศ ถ้าปีไหนผลผลิตเสียหายก็จะทำให้หนี้สินพอกพูนมากขึ้นเรื่อยๆ จนลูกหนี้บางรายต้องโอนกรรมสิทธิ์ในที่ดินทำกินของตนเองให้กับเจ้าหนี้ และกลายเป็นผู้เช่าที่ทำกินหรือ เร่ร่อนไม่มีที่ดินทำกินไป ในที่สุด จากสภาพปัญหาดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้ทางราชการมีความคิดว่าจะหาทางช่วยเหลือในการที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าว เหล่านี้ ความคิดหนึ่งก็คือการจัดหาเงินทุนมาให้กู้และคิดอัตราดอกเบี้ยต่ำ ซึ่งได้เริ่มขึ้นในปลายรัชกาลที่ 5 จึงกล่าวได้ว่า ประเทศไทยเริ่มศึกษาวิธีการสหกรณ์ขึ้นในปี พ.ศ. 2457 แต่ก็ยังมิได้ดำเนินการอย่างไร จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2458 ได้มีการเปลี่ยนกรมสถิติพยากรณ์เป็นกรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์ ประกอบด้วยส่วนราชการต่าง ๆ 3 ส่วน คือ การพาณิชย์ การสถิติพยากรณ์ และการสหกรณ์ (ประพันธ์ เศวตันทน, 2541: 84-85)

การจัดตั้งส่วนราชการสหกรณ์นี้ก็เพื่อจะให้มีความจำเป็นที่ดำเนินการทดลองจัดตั้งสหกรณ์ขึ้น โดยพระราชวงศ์เธอกรมหมื่นพิทยากรในฐานะทรงเป็นอธิบดีกรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์ ขณะนั้นได้ทรงพิจารณาเลือกแบบอย่างสหกรณ์เครดิตที่จัดตั้งกันอยู่ในต่างประเทศหลายแบบในที่สุดก็ทรงเลือกแบบไรฟไฟเซนซึ่งเกิดขึ้นในเยอรมัน และมีจุดมุ่งหมายที่จะอุปถัมภ์คนจนผู้ประกอบกิจการย่อย ๆ เห็นว่าเป็นสหกรณ์ชนิดที่เหมาะสมที่สุดสำหรับประเทศไทย สำหรับรูปแบบของไรฟไฟเซนก็คือ สหกรณ์เพื่อการกู้ยืมเงินที่มีขนาดเล็ก สมาชิกจะได้รับความรับผิดชอบร่วมกันทำให้สะดวกแก่การควบคุม โดยท้องที่ได้รับการพิจารณาให้ จัดตั้งสหกรณ์คือจังหวัดพิษณุโลก เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีผู้คนไม่หนาแน่นและเป็นราษฎรที่อพยพจากทางใต้ จึงต้องการช่วยเหลือผู้อพยพซึ่งประกอบอาชีพการเกษตรให้ตั้งตัวได้ รวมทั้งเพื่อเป็นการชักจูงราษฎรในจังหวัดอื่นที่มีผู้คนหนาแน่นให้อพยพมาในจังหวัดนี้และเข้าทำประโยชน์ในท้องถิ่นที่ ต่อมาจึงได้ทดลองจัดตั้งสหกรณ์หาทุนขึ้น ณ ท้องที่อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลกให้ชื่อว่า

“สหกรณ์วัดจันทร์ไม่จำกัดสินใช้” โดยจดทะเบียนเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2459 ซึ่งสหกรณ์แห่งแรกนี้ประสบความสำเร็จพอสมควรรัฐบาลในสมัยนั้น จึงได้คิดขยายกิจการสหกรณ์ไปยังจังหวัดอื่น ๆ และได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2471 ซึ่งเป็นกฎหมายสหกรณ์ฉบับแรก ต่อมาได้มีการเปิดโอกาสให้สหกรณ์หาทุนขนาดเล็กที่ดำเนินธุรกิจเพียงอย่างเดียวควบกันเข้าขนาดใหญ่เป็นแบบเอนกประสงค์ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2511 ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่สมาชิกสหกรณ์ทั่วไป ตลอดถึงการประสานงานกับสถาบันสหกรณ์ต่างประเทศในปัจจุบันนี้สหกรณ์ในประเทศไทยได้กำหนดประเภทเป็น 6 ประเภทตามประกาศกฎกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2516 ประกอบด้วย สหกรณ์การเกษตร, สหกรณ์นิคม, สหกรณ์ประมง, สหกรณ์ออมทรัพย์, สหกรณ์ร้านค้า และสหกรณ์บริการ ซึ่งนับตั้งแต่สหกรณ์ได้ถือกำเนิดขึ้นในประเทศไทยจวบจนปัจจุบัน ผลการดำเนินงานของสหกรณ์ในธุรกิจต่าง ๆ ได้สร้างความเชื่อถือเป็นที่ไว้วางใจของสมาชิก จนทำให้จำนวนสหกรณ์ จำนวนสมาชิก ปริมาณเงินลงทุน และผลกำไรของสหกรณ์เพิ่มขึ้นทุกปี ปัจจุบันมี สหกรณ์ทั่วประเทศ ณ วันที่ 1 มกราคม 2541 จำนวน 5,572 สหกรณ์ สมาชิก 6,659,270 ครอบครัว (สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย, 2542: 7-9)

ดังที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าระบบสหกรณ์ได้มีความเป็นมายาวนานจนถึงปัจจุบันได้กระจายอยู่ทั่วทุกภาค ทุกตำบล หมู่บ้านทั่วประเทศ และสามารถทำให้ประชาชนโดยเฉพาะผู้ประกอบการอาชีพด้านกิจกรรมสามารถที่จะลืมตาอ้าปากได้ แต่การที่จะทำให้ระบบสหกรณ์สามารถให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในด้านของการส่งเสริมสหกรณ์จะเป็นตัวหลักสำคัญที่จะส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจตลอดจนการสร้างศรัทธาต่อประชาชน และสามารถชักจูงใจให้เข้าไปมีส่วนร่วม (participation) ในการดำเนินงานของสหกรณ์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นหลักการตามระบอบประชาธิปไตย (democracy)

### ความสำคัญของปัญหา

(Significance of the Problem)

การที่องค์กร (organization) ใด ๆ จะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลได้นั้น ส่วนหนึ่งจะต้องมาจากการที่บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยการจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนั้นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์จึงถือได้ว่าเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญและมีบทบาท

หน้าที่รับผิดชอบสูงในระดับอำเภอ จังหวัด นครราชสีมา ศูนย์สาธิตสหกรณ์ สำหรับงานในระดับอำเภอซึ่งมีความรับผิดชอบในการบริหารงานรองจากสหกรณ์อำเภอ จึงมีหน้าที่ความรับผิดชอบกว้างขวางมากมายในระดับอำเภอ เพราะเป็นตัวหลักสำคัญอันหนึ่งซึ่งจะเป็นผู้ผลักดันให้กิจการของสหกรณ์บรรลุเป้าหมาย ต้องมีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับสมาชิกสหกรณ์ทุกสหกรณ์ภายในเขตอำเภอไม่ว่าจะเป็นปัญหาเล็กหรือใหญ่ ดังนั้นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์จะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการแนะนำส่งเสริมและแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิกของสหกรณ์ให้ถึงพร้อมด้วยความอยู่ดีกินดี มีสันติสุข และสามารถ “ลืมตาอ้าปากได้” โดยเฉพาะในยุคที่เศรษฐกิจตกต่ำในขณะนี้

สำหรับในจังหวัดเชียงใหม่ซึ่งถือได้ว่าเป็นจังหวัดใหญ่เป็นอันดับสองรองจากกรุงเทพมหานคร มีสหกรณ์ที่อยู่ในกรมส่งเสริมเป็นจำนวน 188 สหกรณ์ (สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่, 2541: 6) โดยเฉพาะสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งสหกรณ์ทั้ง 2 สหกรณ์นี้มีปัญหาอย่างมากในการบริหารงานและเรื่องทุจริตในสหกรณ์ เพราะฉะนั้นในการควบคุมดูแล กำกับแนะนำของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จะต้องมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย จำนวนข้าราชการกรมส่งเสริมทั้งหมด 87 คน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ระดับ 1-4 จำนวน 9 คน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 5 (อำเภอ, จังหวัด) จำนวน 8 คน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 5 (นิคมสหกรณ์) จำนวน 5 คน เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 6 (อำเภอ, จังหวัด) จำนวน 16 คน เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 6-7 (นิคม สหกรณ์) จำนวน 5 คน นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 3-5 จำนวน 14 คน นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 6 (จังหวัด) จำนวน 1 คน นักวิชาการสหกรณ์ระดับ 6 นิคม (สหกรณ์) จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่บริหารงานงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7 (สหกรณ์อำเภอ) จำนวน 21 คน เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7-8 (หัวหน้านิคมสหกรณ์) จำนวน 4 คน เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 8 (สหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่) จำนวน 1 คน นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 7 (จังหวัด) จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7 (จังหวัด) จำนวน 1 คน (สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่, 2542: 1-8) ส่วนใหญ่มีปัญหาที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเรื่องยานพาหนะในการปฏิบัติหน้าที่ และอำนาจให้ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์เข้าปฏิบัติงานสหกรณ์โดยตรง (สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย, 2542: 8-11) และเข้าไปแนะนำส่งเสริมดูแลสหกรณ์ ซึ่งบางสหกรณ์ไม่มีความเข้าใจเท่าที่ควรในการที่ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์เข้าไปแนะนำส่งเสริมมีความเข้าใจผิดว่าจะไปจับผิด ซึ่งทำให้บางครั้งประสิทธิภาพในการทำงานอาจจะลดน้อยถอยลง เพราะมีความตั้งใจที่จะเข้าไปส่งเสริม

ดูผลอย่างเต็มที่แต่ผลที่ได้รับไม่เป็นดังที่คาดหวังไว้ทำให้เกิดความท้อแท้ในที่สุด และในการดำเนินการในระบบสหกรณ์นั้นประกอบด้วยการทำงานร่วมกัน 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายคณะกรรมการสหกรณ์ ฝ่ายจัดการ ฝ่ายข้าราชการกรมส่งเสริม ซึ่งบุคคลทั้ง 3 ฝ่าย จะต้องมีการร่วมมือมีการประสานงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งถ้าแต่ละฝ่ายมีการทูลจริตร่วมกันก็อาจจะทำให้เกิดการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นข้าราชการผู้หนึ่งที่สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการส่งเสริมสหกรณ์ให้มีประสิทธิภาพ จึงเห็นว่าควรที่จะมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้กรมส่งเสริมสหกรณ์สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

(Objectives of the Study)

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ กรณีศึกษาข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2543 มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่
4. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมในจังหวัดเชียงใหม่



## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(Expected Results)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ คาดว่าจะได้รับประโยชน์ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาปรับปรุงระบบบริหาร และการกำหนดนโยบายในการส่งเสริม สหกรณ์ให้เหมาะสมสอดคล้องกับความพึงพอใจของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ อันจะส่งผล ให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารงาน ในส่วนที่รับผิดชอบระดับอำเภอ ระดับจังหวัด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรัฐต่อไป

## ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย (Scope and Limitation of the Study)

การศึกษาวิจัย และรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีขอบเขตและข้อจำกัดต่าง ๆ ดังนี้

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดทำการศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมส่งเสริม สหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 22 อำเภอ 2 กิ่งอำเภอ 4 นิคมสหกรณ์ และสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ รวมจำนวนข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งหมด 87 คน (สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่, 2542: 15-19)
2. เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริม สหกรณ์ จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นปัจจัยทั้งในด้านของสหกรณ์การเกษตร และทางด้านของกรม ส่งเสริมสหกรณ์
3. ผู้ให้ข้อมูล คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 87 คน
  - 3.1 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 1-4 จำนวน 9 คน
  - 3.2 เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 5 (อำเภอ, จังหวัด) จำนวน 8 คน
  - 3.3 เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 5 (นิคมสหกรณ์) จำนวน 5 คน
  - 3.4 เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 6 (อำเภอ, จังหวัด) จำนวน 16 คน
  - 3.5 เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 6-7 (นิคมฯ) จำนวน 5 คน

- 3.6 นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 3-5 จำนวน 14 คน
- 3.7 นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 6 (จังหวัด) จำนวน 1 คน
- 3.8 นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 6 (นิคมสหกรณ์) จำนวน 1 คน
- 3.9 เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7 (สหกรณ์อำเภอ) จำนวน 21

คน

3.10 เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7-8 (หัวหน้านิคมสหกรณ์)  
จำนวน 4 คน

3.11 เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 8 (สหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่)  
จำนวน 1 คน

3.12 นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 7 (จังหวัด) จำนวน 1 คน

3.13 เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7 (จังหวัด) จำนวน 1 คน

4. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้นี้ศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของ  
ข้าราชการกรมส่งเสริมเฉพาะข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ปีพ.ศ. 2543  
เท่านั้น

#### 5. ตัวแปรที่จะศึกษา

5.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

5.1.1 ปัจจัยทางด้านสังคม

- เพศ
- สถานภาพการสมรส
- ระดับการศึกษา

5.1.2 ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ

- รายได้ของครัวเรือน
- ค่าใช้จ่ายของครัวเรือน

5.1.3 ปัจจัยทางด้านสถาบัน

- สถานที่ปฏิบัติงาน
- การฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์
- หน้าที่ และความรับผิดชอบ

## 5.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2543 ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

- ความก้าวหน้าในงานที่ทำ
- การได้รับการยอมรับนับถือ
- ความสำเร็จของงาน
- ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน
- ความร่วมมือและการประสานงาน
- หน้าที่การทำงานในกรอบและตำแหน่ง

### นิยามศัพท์ทั่วไป

(General Definition of Terms)

**คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์และสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะของเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์

**คุณลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี** ได้แก่ ความมั่นคง ผลตอบแทนที่เป็นธรรม ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน งานที่น่าสนใจและท้าทาย การมอบหมายงาน การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง ความท้าทาย โอกาสเรียนรู้ และการเจริญเติบโต อำนาจหน้าที่ การยกย่องงานที่ก้าวหน้า เป็นต้น

**ความมั่นคง** หมายถึง ความแน่นอน, ไม่กลับกลายเป็นเป็นอย่างอื่น (ทวีศักดิ์ ญาณประทีป และคณะ, 2530: 411)

**ผลตอบแทนที่เป็นธรรม** หมายถึง เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้รับจากการปฏิบัติงาน

**ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน** หมายถึง ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

**สถานภาพการปฏิบัติงาน** หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง พื้นที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ความดีความชอบ และการฝึกอบรม

**ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง** หมายถึง ปีที่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน

**ความก้าวหน้าในงานที่ทำ** หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน และความก้าวหน้า เมื่อเปรียบเทียบกับงานในตำแหน่งเดียวกันของหน่วยงานอื่น

**การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

**ความสำเร็จของงาน** หมายถึง ความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการใช้ความรู้ ความสามารถตามหลักวิชาการมาช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างเต็มที่

**ความร่วมมือและการประสานงาน** หมายถึง ความร่วมมือและการประสานงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สหกรณ์ในกำกับดูแล และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

**หน้าที่การงานในกรอบตำแหน่ง** หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ในกรอบตำแหน่ง

### นิยามศัพท์เฉพาะ

(Operational Definitions of Terms)

**ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์** หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติราชการสังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่

**ระดับตำแหน่ง** หมายถึง ระดับขั้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

**พื้นที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน** หมายถึง จำนวนพื้นที่เป็นตารางกิโลเมตรที่ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ดำเนินการส่งเสริมสหกรณ์

**เงินเดือน** หมายถึง อัตราเงินเดือนที่ได้รับ ณ เวลาปัจจุบันของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

**ความดีความชอบ** หมายถึง จำนวนครั้งที่ได้รับพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ตั้งแต่เริ่มรับราชการในตำแหน่ง

**การฝึกอบรม** หมายถึง จำนวนครั้งที่ผู้ให้ข้อมูลเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรส่งเสริมสหกรณ์ ที่หน่วยงานของภาครัฐบาลและเอกชนจัดขึ้น

**ประสิทธิภาพผล** หมายถึง ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจการต่อเนื่องไปและสามารถบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้ได้

**ประสิทธิภาพ** หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงานว่าดีขึ้นอย่างไร แค่ไหน ในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์กร

**ประสิทธิภาพของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์** หมายถึง ความสำเร็จในการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ตามที่กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้กำหนดไว้

**ประสบการณ์ทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการจนถึงเวลาบันทึกข้อมูล

**สถานที่ปฏิบัติงาน** หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน และการเอื้อประโยชน์จูงใจให้เกิดการตั้งใจในการทำงาน ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

**การฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์** หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ได้รับการศึกษา อบรมจากกรมส่งเสริมสหกรณ์

**กฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบสหกรณ์** หมายถึง พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542

**หน้าที่ และความรับผิดชอบ** หมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์

## บทที่ 2

### การตรวจเอกสาร

#### (REVIEW OF RELATED LITERATURE)

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ กรณีศึกษาข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2543 นี้ มีกรอบทฤษฎีและแนวความคิดต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้โดยครอบคลุมเนื้อหาดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพของชีวิตของการทำงาน
2. แนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร
3. การดำเนินงานของกรมส่งเสริมสหกรณ์
4. การคำนวณประสิทธิภาพของการทำงาน (index of efficiency)
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพของชีวิตของการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) หมายถึง คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิค และลักษณะทางมนุษย์ (สมยศ นาวิกาน, 2533: 3-6) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น ได้แก่ ความมั่นคง ผลตอบแทนที่เป็นธรรม ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงานที่น่าสนใจและท้าทาย การมอบหมายงานหลายด้าน ความรับผิดชอบ โอกาสเรียนรู้ และการเจริญเติบโต การรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น อำนาจหน้าที่ การยกย่องงานที่ก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งเราจะมองเห็นได้อย่างชัดเจนว่า quality of work life คือการสร้างสภาวะขององค์การที่จะกระตุ้นคนให้มีการเรียนรู้และการพัฒนาให้คนสามารถมีอิทธิพลและควบคุมการทำงานของพวกเขได้ และให้คนทำงานที่น่าสนใจและมีความหมาย เพื่อเป็นการตอบสนองความพอใจส่วนบุคคลของพวกเขาได้

ผู้สนับสนุน QWL ไม่เชื่อว่า การมีคุณภาพของชีวิตการทำงานที่ดีภายในองค์การจะทำให้ประสิทธิภาพการผลิตขององค์การต้องสูญเสียไป พวกเขาเชื่อว่าปัจจัยที่ทำให้คุณภาพของชีวิตการทำงานเลวลงจะเหมือนกับปัจจัยที่ทำให้ประสิทธิภาพการผลิตขององค์การลดลง

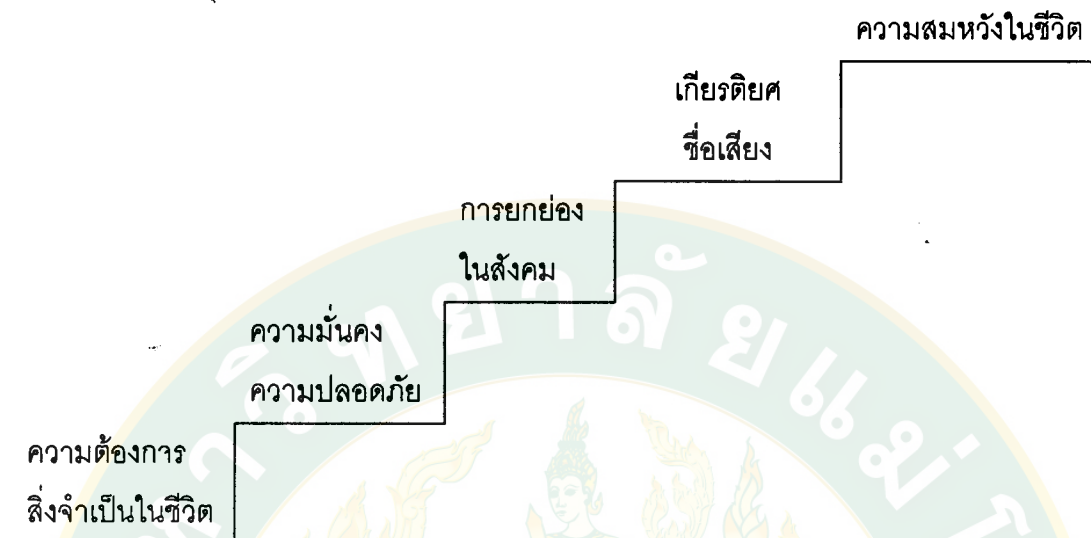
ผู้สนับสนุน QWL ยืนยันว่า การสร้างคุณภาพของชีวิตของการทำงานที่ดีภายในองค์กรจะทำให้องค์กรบรรลุความสำเร็จภายในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้คาดคะเนไว้ และการแข่งขันจากต่างประเทศเพิ่มสูงขึ้น องค์กรสามารถสร้างคุณภาพของชีวิตของการทำงานที่ดีของสมาชิกภายในองค์กรขึ้นมาได้ ประการแรกผู้บริหารจะต้องสร้างความสอดคล้องระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางสังคมขององค์กรให้ดี ระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ถูกออกแบบและดำเนินการโดยไม่พิจารณาผลกระทบต่อคน และลักษณะงานของพวกเขาภายในองค์กรจะไม่ถูกยอมรับอีกแล้ว เทคโนโลยีใหม่ ๆ จะต้องพิจารณาถึงลักษณะและความต้องการของคน ความมีประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างระบบสังคมและระบบเทคนิคขององค์กร ประการที่สององค์กรจะต้องถูกออกแบบเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และจิตใจสมาชิกขององค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุทั้งการปรับตัวและการมุ่งใจ QWL ได้ใช้กลุ่มงานอิสระเป็นพื้นฐานของการทำงานภายในองค์กร การใช้กลุ่มงานอิสระ และความรับผิดชอบส่วนบุคคลสูง และต้องทำงานที่ท้าทายแตกต่างกันหลายอย่าง และประการสุดท้ายความมีประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับระดับความผูกพันที่สูงของคนทุกคน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันที่สูงจะเกิดขึ้นจากวิธีการบริหารที่เน้นการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้างและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกทุกคนภายในองค์กร

## 2. แนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

ความต้องการตามแนวความคิดของ Maslow

Maslow อ้างใน อรุณ รักรธรรม (2527: 67-72) กล่าวว่า

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ซึ่งไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไปอีก
3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ ความต้องการต่าง ๆ จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นสูงขั้นต่อไปก็จะตามมา Maslow ได้สรุปลักษณะของการจูงใจว่า การจูงใจจะเป็นลำดับขั้นอย่างมีระเบียบ



ภาพที่ 1 ลำดับชั้นความต้องการตามแนวความคิดของ Maslow

ที่มา: อรุณ วัชรธรรม (2527: 67-72)

ขั้นต่ำสุด : ความต้องการสิ่งจำเป็นในชีวิตเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ต้องการอาหาร น้ำ ยารักษาโรค ตลอดจนความต้องการทางเพศ เมื่อมนุษย์ผู้นั้นสามารถสนองความต้องการทางด้านร่างกายได้แล้ว เขาก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีก

ขั้นที่สอง : ความต้องการในด้านความมั่นคง ความปลอดภัย เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ ตลอดจนความปลอดภัยของครอบครัว

ขั้นที่สาม : ความต้องการทางด้านสังคม มนุษย์มีความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกรวมอยู่ด้วย หรือต้องการที่จะเข้าพวกเข้าหมู่ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อคนเรามีความรู้สึกว่าสังคมยอมรับเขาไว้เป็นสมาชิกแล้วก็จะเกิดความภูมิใจ มีความรับผิดชอบ รักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมอย่างเต็มที่

ขั้นที่สี่ : ความต้องการที่จะมีฐานเด่น และได้รับการยกย่องในสังคม

ขั้นที่ห้า : ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ความต้องการสูงสุดในชีวิตก็คือ มนุษย์อยากจะมีความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความใฝ่ฝันของตนเอง



### ความต้องการตามแนวความคิดของ Herzberg

Herzberg อ้างใน อรุณ รักรธรรม (2527: 74) ได้พบเครื่องกระตุ้นที่จะทำให้คนรักงานหรือรับผิดชอบงานอันได้แก่ "ความสำเร็จของงาน การได้รับความยกย่อง ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความเป็นไปได้ที่จะก้าวหน้า และความรับผิดชอบ" ปัจจัยทั้ง 6 ประการนี้ เรียกว่า ปัจจัยในการกระตุ้น (motivational factors) นอกจากนั้นยังมีสิ่งอื่น ๆ อีก ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factors) เช่น นโยบาย และการบริหารของหน่วยงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงของงาน ความมั่นคงของชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และสภาวะทางสังคม

### แนวความคิดทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ

การจูงใจแบบทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Mc Gregor อ้างใน เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529: 45-46) จากการมองถึงวิธีการที่ผู้บริหารทำงานหรือปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา Douglas Mc Gregor ได้สรุปเอาไว้ว่า ทักษะหรือแนวคิดของผู้บริหารในด้านธรรมชาติของมนุษย์ ยึดอยู่บนข้อสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับคนอยู่ 2 กลุ่ม และผู้บริหารมีความโน้มเอียงที่จะกำหนดพฤติกรรมของเขาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตามข้อสมมติฐานที่เขาคิดไว้หรือมีอยู่ สมมติฐานของกลุ่มแรกมีลักษณะไปในทางบวก ซึ่งเขากำหนดเป็นทฤษฎี

ภายในทฤษฎี X ข้อสมมติฐาน 4 ประการ ที่นักบริหารกำหนด คือ

1. ภายในจิตใจของคนงานทั่ว ๆ ไปแล้วจะไม่ชอบทำงาน และหากเมื่อมีโอกาสและเป็นไปได้ก็จะหลบหรือหลีกเลี่ยงงาน
2. เนื่องจากคนงานไม่ชอบทำงาน ดังนั้นต้องบังคับ ควบคุม หรือต้องขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อที่จะให้ทำงานตามเป้าหมายที่ต้องการ
3. คนงานไม่ยอมรับผิดชอบ หรืออยากจะลดความรับผิดชอบ และจะแสวงหาข้อแนะนำที่เป็นทางการจากคนอื่นเมื่อโอกาสอำนวยให้
4. คนงานส่วนมากจะให้ความสำคัญทางด้านความมั่นคง ความปลอดภัยมากกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน และจะแสดงออกในแง่ของความทะเยอทะยานน้อยมาก

Mc Gregor ได้เขียนสมมติฐานซึ่งเขาเรียกว่า เป็นทฤษฎี Y ไว้อีก 4 ข้อ คือ

1. คนงานสามารถที่จะมองการทำงานว่าเป็นของธรรมดาเช่นเดียวกับการที่ต้อง การพักผ่อนและต้องเล่น

2. คนงานทุกคนจะดำเนินงานด้วยตนเองและสามารถควบคุมตนเองได้ ถ้าหากเขาให้คำมั่นหรือยึดมั่นต่อวัตถุประสงค์ของการทำงาน

3. คนเราโดยปกติสามารถที่จะเรียนรู้ในการยอมรับหรือจะแสวงหาความรับผิดชอบ

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ นั่นก็คือ มีความสามารถที่จะทำการตัดสินใจที่ดี ๆ จะมีอยู่ได้ในคนทุกคน และไม่จำเป็นว่ามีเพียงในกลุ่มผู้ทำหน้าที่ทางด้านการบริหารเท่านั้น

แมคเคอเรอร์ได้ให้ข้อคิดไว้ว่า การดำเนินงานให้ธุรกิจเจริญก้าวหน้าไปในทิศทางที่ถูกต้องนั้น พนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์การจะต้องได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้รู้จักพัฒนาตนเองแล้วนำความรู้ความสามารถตลอดจนจินตนาการของเขาเหล่านั้นมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้กิจการงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยให้พนักงานเจ้าหน้าที่เหล่านี้มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของบริษัทก็คือ เป้าหมายในการทำงานอันเดียวของพวกเขานั่นเอง และในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านี้ พวกเขาจะมีความรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จของพวกเขาเองในที่สุด

### 3. การดำเนินงานของกรมส่งเสริมสหกรณ์

กรมส่งเสริมสหกรณ์ดำเนินการภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย อันได้แก่ ระเบียบข้อบังคับ กฎกระทรวง พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติมรวมทั้งกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

#### 3.1 ความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์กับสหกรณ์

ระเบียบกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติว่าด้วยอำนาจและหน้าที่ของสหกรณ์จังหวัด สหกรณ์อำเภอ พ.ศ. 2515 (ประพันธ์ เศวตนันท์, 2541: 178) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ได้แก่ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่สังกัดในส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย สหกรณ์จังหวัด สหกรณ์อำเภอ และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้มีหน้าที่ควบคุมและส่งเสริมสหกรณ์

3.2 อำนาจหน้าที่ของสหกรณ์จังหวัดและสหกรณ์อำเภอ ที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ (เดิม) พ.ศ. 2515 ได้กล่าวไว้อย่างกว้างขวางมาก เราอาจแยกออกได้เป็น 3 ส่วน คือ

### 3.2.1 การตรวจตราควบคุมสหกรณ์ตามกฎหมายสหกรณ์

3.2.1.1 นายทะเบียนสหกรณ์มอบหมายให้เรียกประชุมใหญ่วิสามัญของสหกรณ์ หรือให้ปฏิบัติการแทนนายทะเบียนสหกรณ์ได้ในเรื่องที่มาของสหกรณ์

3.2.1.2 นายทะเบียนสหกรณ์แต่งตั้งเป็นผู้ตรวจการสหกรณ์ เพื่อตรวจสอบกิจการและภาวะการเงินของสหกรณ์ โดยให้มีอำนาจดังต่อไปนี้

- ออกคำสั่งเป็นหนังสือให้คณะกรรมการดำเนินการ ผู้ตรวจสอบกิจการ พนักงานอื่น สมาชิก หรือผู้แทนสมาชิกของสหกรณ์ มาชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับกิจการของสหกรณ์ หรือให้ส่งเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือรายงานการประชุมของสหกรณ์

- เข้าไปตรวจสอบในสำนักงานสหกรณ์

- แจ้งเป็นหนังสือให้คณะกรรมการดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องตามแนวทางและวิธีการที่นายทะเบียนสหกรณ์กำหนด ในกรณีที่ยังถือว่าคณะกรรมการดำเนินการกระทำการไม่ถูกต้อง หรือพบข้อบกพร่องเกี่ยวกับกิจการหรือภาวะการเงินของสหกรณ์

3.2.1.3 ที่ประชุมใหญ่ของสหกรณ์ หรือนายทะเบียนสหกรณ์แต่งตั้งเป็นผู้ชำระบัญชีของสหกรณ์ ซึ่งเลิกเพราะเหตุอื่นนอกจากล้มละลาย

### 3.2.2 การปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผน คำสั่ง และข้อบังคับของสหกรณ์

3.2.2.1 ให้ความเห็นชอบในการที่สหกรณ์กู้ยืมเงิน

3.2.2.2 ให้ความเห็นชอบในการกำหนดระเบียบของสหกรณ์

3.2.2.3 ให้ความเห็นชอบในการที่สหกรณ์ให้กู้ยืมเงินแก่สมาชิก

3.2.2.4 ให้ความเห็นชอบในการจ้างผู้จัดการหรือพนักงานสหกรณ์

3.2.2.5 ให้คำรับรองในเอกสารต่าง ๆ ของสหกรณ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับราชการหรือบุคคลภายนอก

3.2.2.6 ให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือในการกำหนดแนวทางปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงหรือแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินธุรกิจหรือปฏิบัติงานของสหกรณ์

3.2.2.7 ให้คำแนะนำแก่สหกรณ์เกี่ยวกับการใช้จ่ายเงิน การจัดสรรกำไรสุทธิ หรือการจำแนกผลประโยชน์ใด ๆ ของสหกรณ์โดยประหยัดและถูกต้อง

3.2.2.8 ให้คำแนะนำและควบคุมดูแลให้สหกรณ์จัดทำบัญชีและทะเบียนต่าง ๆ ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน

3.2.2.9 ตรวจสอบและรับรองรายการในสมุดบัญชีของสหกรณ์

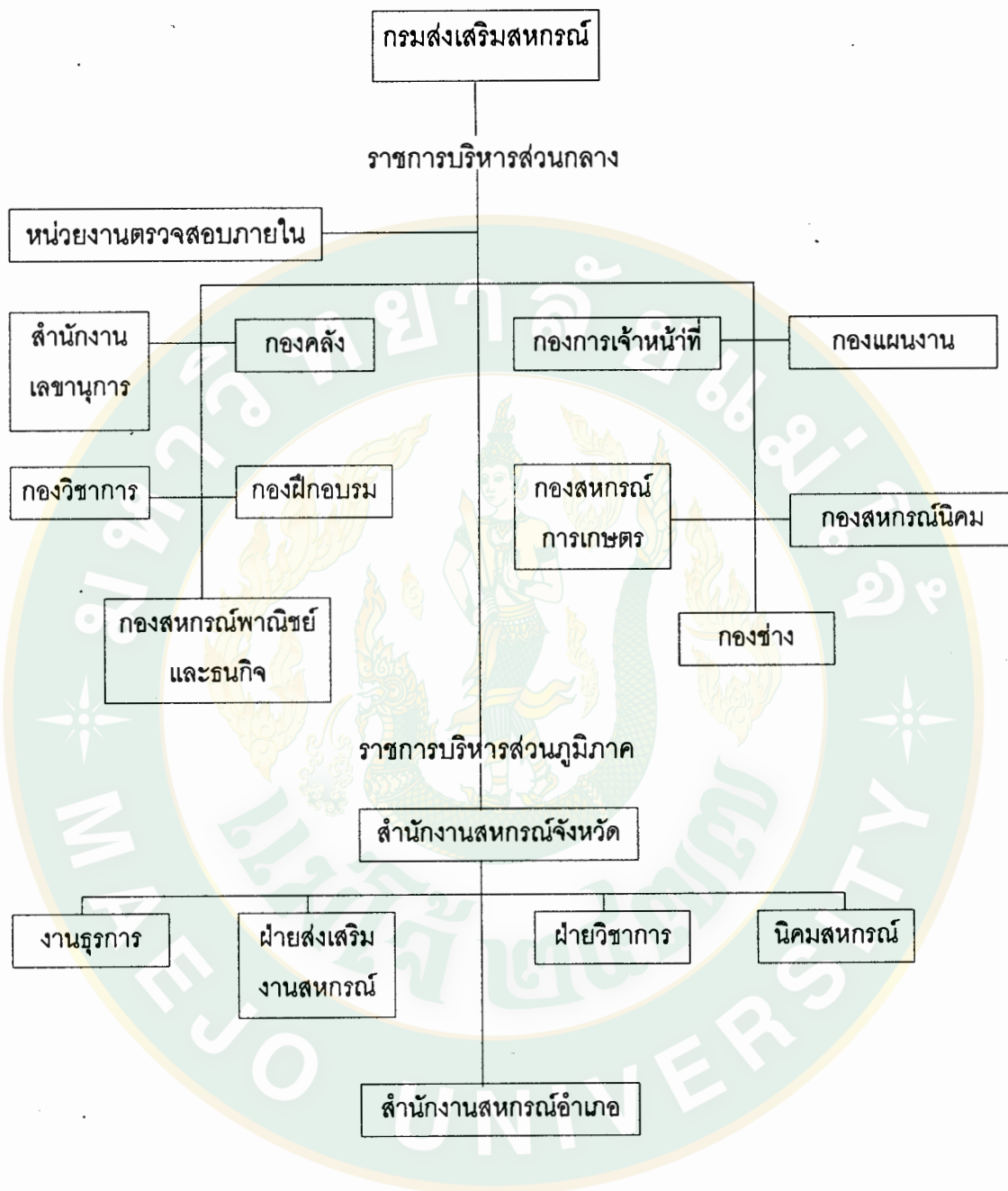
3.2.2.10 ควบคุมดูแลการรับ การเก็บรักษา และการส่งเงินของสหกรณ์

### 3.2.3 อำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมการสหกรณ์

- 3.2.3.1 ให้การศึกษาอบรมและเผยแพร่หลักการ วิธีการ และอุดมการณ์ของสหกรณ์ในหมู่สมาชิก ตลอดจนให้คำแนะนำช่วยเหลือในการจัดประชุมเหล่านั้น
- 3.2.3.2 เข้าร่วมประชุมจัดตั้งสหกรณ์ประชุมใหญ่ ประชุมคณะกรรมการหรือประชุมกลุ่มสมาชิก ตลอดจนให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการจัดประชุมเหล่านั้น
- 3.2.3.3 แนะนำและช่วยเหลือในการจ้างผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์
- 3.2.3.4 ส่งเสริมสหกรณ์ให้ได้รับความช่วยเหลือทางการเงิน ทางวิชาการหรือบริการทางธุรกิจจากรัฐบาลและองค์การต่าง ๆ
- 3.2.3.5 ส่งเสริมอาชีพของสมาชิก
- 3.2.3.6 ส่งเสริมการปลูกฝังน้ำใจสหกรณ์ในหมู่สมาชิก
- 3.2.3.7 ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกกับคณะกรรมการสหกรณ์

จากการพิจารณาอำนาจและหน้าที่ของสหกรณ์จังหวัดและสหกรณ์อำเภอซึ่งเป็นข้าราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์นั้นน่าจะสรุปได้ว่า มีขอบข่ายกว้างขวางจนเกินไปและน่าจะเป็นสาเหตุอันสำคัญที่ทำให้ขบวนการสหกรณ์ของไทยขาดความเป็นอิสระในตัวเอง หรือเป็นการผิดหลักการในทางสหกรณ์เป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งอำนาจในการควบคุมการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน คำสั่ง และข้อบังคับของสหกรณ์ เพราะในรายละเอียดแล้วเท่ากับทางราชการได้เข้าไปก้าวก่ายในด้านการจัดการของสหกรณ์โดยตรง

เนื่องจากตำแหน่งสหกรณ์จังหวัดและสหกรณ์อำเภอ เป็นตำแหน่งในสวนภูมิภาค (ภาพที่ 2) สหกรณ์ที่ได้รับความกระทบกระเทือนมากที่สุด คือ สหกรณ์ในชนบท อันได้แก่ สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์ประมง และสหกรณ์นิคม



ภาพที่ 2 การแบ่งส่วนราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ที่มา: ประพันธ์ เศวตนันท์ (2541: 181)

#### 4. การคำนวณประสิทธิภาพของการทำงาน (Index of Efficiency)

เสนาะ ดิยาว์ (2532: 85) ได้แสดงการคำนวณประสิทธิภาพการทำงาน (index of efficiency) เป็นสาระสำคัญที่จะแสดงว่าคนงานมีความสามารถเพียงใด คำนวณได้จากการเปรียบเทียบชั่วโมงทำงานกับชั่วโมงมาตรฐาน เช่น นาย ก. ทำงานอย่างหนึ่งเสร็จใน 20 ชั่วโมง ซึ่งชั่วโมงมาตรฐานเท่ากับ 18 ชั่วโมง (คือ ถ้าทำตามมาตรฐานจะใช้เวลาเพียง 18 ชั่วโมง) ประสิทธิภาพของนาย ก. คือ  $18 \times 100 / 20 = 90\%$  นาย ข. ทำงานนั้นเสร็จภายใน 16 ชั่วโมง ประสิทธิภาพของนาย ข. คือ  $18 \times 100 / 16 = 112.50\%$  เป็นต้น

บำเหน็จของคนงานที่จะได้นอกเหนือไปจากค่าจ้างตามปกติมักจะกำหนดเป็นอัตราที่สูงขึ้น ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางการคำนวณบำเหน็จ

ประสิทธิภาพ	บำเหน็จ
65 %	0 %
70 %	4 %
75 %	6 %
80 %	8 %
85 %	12 %
90 %	16 %

ที่มา: เสนาะ ดิยาว์ (2532: 85)

## 5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศุภลักษณ์ ศิรินาม (2536: 668) ได้ศึกษากำล้างขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 197 คน พบว่า องค์ประกอบของกำล้างขวัญของพนักงานสหกรณ์การเกษตรระดับชั้นที่ 2 และระดับชั้นที่ 3 ที่มีค่าค่อนข้างสูงมี 4 ปัจจัย ได้แก่

1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
2. การอุทิศตนเพื่องานของคนในหน่วยงาน
3. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด
4. สภาพการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของกำล้างขวัญของพนักงานสหกรณ์การเกษตรระดับชั้นที่ 2 และระดับ 3 ที่มีค่าอยู่ระดับปานกลางมี 7 ปัจจัย

1. สภาพความพอใจในงาน
2. ความเป็นอิสระในการทำงานและการร่วมมือประสานงาน
3. สถานภาพและการยอมรับนับถือจากหน่วยงานและบุคคลอื่น
4. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
5. ความเหมาะสมของปริมาณงานตามหน้าที่รับผิดชอบ
6. สวัสดิการภายในหน่วยงาน
7. ความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้า

Gilmer ใน อนันต์ ปัญญาวีร์ (2534: 12-13) ได้สรุปเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความปลอดภัย (security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อย หรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน

4. ค่าจ้าง (wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าคนงานหญิงและผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าทำงานในหน่วยงานของรัฐบาล

5. ลักษณะของงานที่ทำ (intrinsic aspects of the job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตรงตามความต้องการ และความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน (information of the job) มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ต้องย้ายงานและลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม (social aspects of job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีระดับการศึกษาสูง กระบวนวิธีการทำงาน และบุคคลระดับต่าง ๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน และการประเมินผลงานทุกกระบวนการต้องมีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อม

9. สถานภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโงมการทำงาน

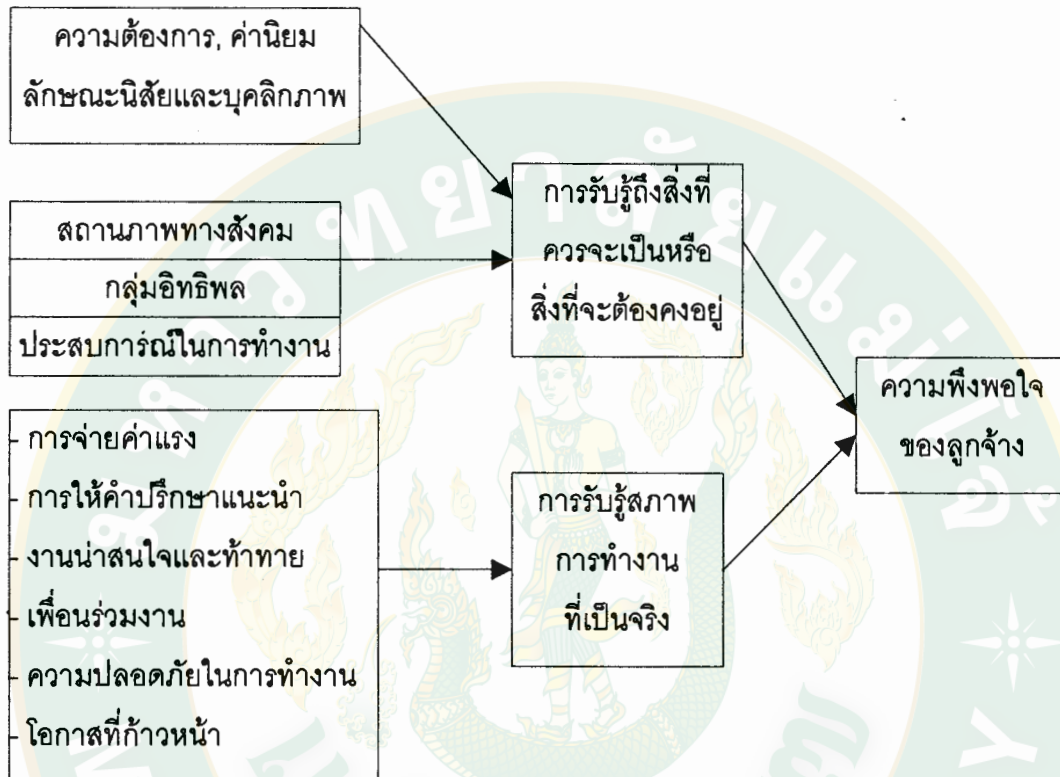
10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (benefits) เช่นเงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย

### การรับรู้เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

Wexley and Yukl ใน อารี เพชรมุต (2530: 57-58) กล่าวว่า การรับรู้เกี่ยวกับงานและความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น อาจพิจารณาได้เป็นสองส่วนคือ ส่วนที่ควรจะเป็น (should be) และส่วนที่เป็นจริง (actually is) ทั้งสองส่วนจะเป็นเครื่องมือที่จะชี้ให้เห็นถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ การรับรู้ถึงสภาพที่จะต้องรักษาไว้ซึ่งความต้องการและค่านิยมของบุคคล ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพทางสังคม กลุ่มอิทธิพล และเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ทั้งหมดนี้ เป็นการรับรู้ถึงสิ่งที่ควรจะเป็น แต่สภาพการรับรู้ส่วนที่เป็นจริง ได้แก่ การจ่ายค่าชดเชยหรือจ่ายค่าแรงงาน การให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา หรืองานที่



น่าสนใจ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้บุคคลรู้สึกพอใจหรือไม่พึงพอใจได้ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ที่มา: อารี เพชรมุด (2530: 57-58)

**องค์ประกอบส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน**

อารี เพชรมุด (2530: 62) กล่าวว่า ลักษณะเฉพาะของบุคคลก็เป็นองค์ประกอบอันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน เช่น

1. ลักษณะส่วนตัว เช่น อายุ เพศ และการศึกษาที่มีส่วนที่จะทำให้บุคคลพอใจหรือไม่พอใจการทำงาน คนอายุมากจะมีความพึงพอใจมากกว่าคนอายุน้อย ผู้หญิงมีความพึงพอใจในงานที่ตนทำมากกว่าผู้ชาย อาจจะเป็นเพราะผู้หญิงมีโอกาสน้อยกว่า และมีสถานภาพด้อยกว่า คนงานที่มีการศึกษาสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำ

2. ความสามารถ (abilities) ความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ ถ้าตรงกับความต้องการที่จะใช้ในการทำงานแล้วจะทำให้บุคคลนั้นมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าความสามารถที่มีอยู่แต่ใช้ในการทำงานไม่ได้

3. ลักษณะบุคลิกภาพ (personality characteristics) ลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลนั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง คนที่มีบุคลิกภาพที่เข้มแข็งมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจจากภายนอก (extrinsic motivation)

### การจูงใจ (motivation)

นักวิจัยและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ (motivation) ดังต่อไปนี้

**เสนาะ ดิยาวาร์ (2516: 31)** ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการกระตุ้นและส่งเสริมคนให้ปรับปรุงการทำงานได้ดีขึ้น ขณะเดียวกันก็จะเกิดมีกำลังใจทำงานได้มากขึ้น ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศตัวเองให้กับงานเพิ่มขึ้นกว่าเดิม อันจะทำให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ **สมพงษ์ เกษมสิน (2519: 414-415)** อธิบายเพิ่มเติมอีกว่าการจูงใจ (motivation) เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ ต้องมีแรงจูงใจ (motive) เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ

นอกจากที่กล่าวมาแล้วนั้นอาจแบ่งประเภทของแรงจูงใจโดยวิธีอื่นได้อีกหลายวิธี เช่น แบ่งประเภทตามชนิดของแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. แรงจูงใจแฉ่งบวก เป็นแรงจูงใจแบบ “ไม้แฉ่ง” เพื่อการลดความกระวนกระวาย โดยการให้สิ่งที่มีคุณค่าตามที่ถูกจูงใจต้องการ เช่น การให้รางวัลด้วยความดีความชอบหรือแก้แค้นเงินทอง การยกย่องสรรเสริญ ฯลฯ จะทำให้ผู้ถูกจูงใจยินดีทำงานด้วยความพอใจและเต็มใจ

2. แรงจูงใจในแง่ลบ เป็นแรงจูงใจแบบ “ไม้แฉ่ง” เช่น การขู่ให้ทำงาน การลงโทษหรือตำหนิตีเดียมนเมื่อทำผิดหรือทำไม่ดี เพื่อทำใหม่ให้ดีขึ้นได้ผู้ถูกจูงใจด้วยวิธีนี้จะทำงานด้วยความไม่เต็มใจ ไม่พอใจ เพราะถูกขู่บังคับ ผลผลิตหรือผลงานที่ออกมาจะแตกต่างไปจากผลผลิตที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจโดยวิธีบวก

Berelson and Steiner ในนำชัย ทนุผล และสุนิลา ทนุผล (ไม่ระบุปีพิมพ์: 147-148) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันในด้านพฤติกรรมของมนุษย์ในการกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามความต้องการ หรือเป้าหมายของบุคคลนั้นได้วางไว้ แรงจูงใจใด ๆ ก็ตามที่มีความเข้มข้นสูงสุดมักจะมีอิทธิพลต่อการผลักดันพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการอันเป็นบ่อเกิดของแรงจูงใจนั้น ความเข้มข้นของแรงจูงใจในมนุษย์มักจะมีแนวโน้มที่จะลดน้อยลงด้วยสาเหตุหนึ่งสาเหตุใดดังต่อไปนี้

1. เมื่อได้รับตอบสนองความต้องการแล้ว แรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจในเรื่องนี้ก็จะหมดไป

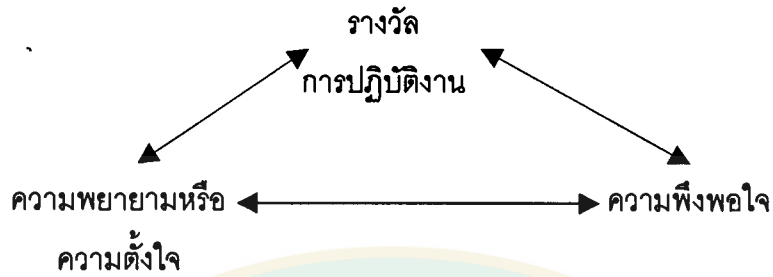
2. ความขัดข้องหรือไม่สมปรารถนาในสิ่งที่ต้องการแรงจูงใจก็จะลดถอยและน้อยไปที่สุดในที่สุด ความขัดข้องไม่สมปรารถนาดังกล่าว อาจนำมาซึ่งความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน และจะพยายามถอนตัวออกจากสถานการณ์ของการทำงาน การจูงใจนี้เป็นเรื่องของกระบวนการแลกเปลี่ยนองค์ประกอบ 4 ประการด้วยกันตามที่ Smith and Gramy ใน นำชัย ทนุผล และสุนิลา ทนุผล (ไม่ระบุปีที่พิมพ์: 148-149) ได้ชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบ 4 ประการที่มีการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ดังนี้

2.1 การปฏิบัติงาน

2.2 รางวัลที่จะได้รับการปฏิบัติงาน

2.3 ความพยายามหรือความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน

2.4 ความพึงพอใจ



ภาพที่ 4 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของการจูงใจ

ที่มา: นำชัย ทนุผล (2529: 122)

เมื่อมีการพิจารณาจากปลายลูกศร จะพบว่าความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับรางวัลที่จะได้รับ และรางวัลก็ย่อมขึ้นอยู่กับความตั้งใจปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกันความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานก็ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในงานที่จะทำ และความพึงพอใจในงานจะมีมากแค่ไหนก็ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในงานที่จะทำและความพึงพอใจในงานจะมีมากแค่ไหนก็ขึ้นอยู่กับตัวรางวัล

ยรรยง สิทธิชัย และปัทมา สิทธิชัย (2528: 59) อธิบายความหมายของการจูงใจหมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือประพฤติปฏิบัติต่อสิ่งจูงใจซึ่งอาจจะมีได้ทั้งภายในตัวบุคคลและภายนอกตัวบุคคลนั้น นอกจากกล่าวเพิ่มเติมอีกว่า ปัจจัยไฮยีนเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจเป็นปัจจัยที่ผู้ปฏิบัติงานคาดหวังว่าจะได้รับจากการทำงาน สิ่งเหล่านี้ถ้าไม่มีจะก่อให้เกิดความไม่พอใจขึ้น แต่ถ้ามีก็จะไม่ถึงกับก่อให้เกิดความพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะผู้ปฏิบัติงานคิดว่าเป็นสิ่งที่เขาควรจะต้องได้รับอยู่แล้ว ถ้าไม่ได้ก็จะไม่พอใจ แต่ถ้าได้ก็จะไม่เกิดความพอใจหรืออาจจะกล่าวได้ว่าอยู่ในระดับศูนย์ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจนี้ Heraberg แบ่งออกได้ดังนี้ (ยรรยง สิทธิชัย และปัทมา สิทธิชัย, 2528: 64)

1. นโยบายและการบริหาร
2. วิธีการบังคับบัญชา
3. เงินเดือน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ
5. สภาพการทำงาน

6. ความมั่นคงของงาน
7. สถานภาพ
8. ชีวิตส่วนตัว คือ องค์การต้องจัดสภาพให้คนใช้ชีวิตส่วนตัวบ้าง

ปัจจัยการจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นมนุษย์จากสถานะที่เป็นกลางให้ไปอยู่ในสถานะที่อยากทำงาน ตามแนวคิดของ Herzberg ก็คืองานนั่นเอง โดยงานนั้นจะทำให้คนทำเกิดความรู้สึกว่า

1. งานที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจไม่น่าเบื่อหน่าย เป็นสิ่งท้าทายและต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่
2. มีอิสระภาพที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และสามารถใช้ความคิดริเริ่มของตนเองได้อย่างเต็มที่
3. มีส่วนร่วมในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มหรือหน่วยงาน
4. ได้รับการยอมรับนับถืออย่างจริงจังในผลสำเร็จของงานที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้บังคับบัญชา
5. การทำงานนั้นทำให้ผู้ทำเกิดการพัฒนาตนเองได้มีความรู้ ทักษะความสามารถ ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

ยรรยง สิทธิชัย และปัทมา สิทธิชัย (2528: 64) กล่าวเพิ่มเติมอีกว่าปัจจัยการจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจ เป็นปัจจัยที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และจะเป็นแรงจูงใจไว้ให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ปัจจัยเหล่านี้ถึงจะไม่ดีก็จะไม่สร้างความรู้สึกไม่พอใจ แต่ถ้ามีก็จะก่อให้เกิดความพอใจขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ Herzberg แบ่งออกเป็น

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. ตั๋วงาน
3. การได้รับการยอมรับ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

### สิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

สิ่งจูงใจ หมายถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นวัตถุหรือสภาวะใด ๆ และเป็นเครื่องช่วยโน้มน้าวจิตใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

Barnard ใน วัลยา บุตรดี (2533: 12) ได้อธิบายถึงสิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. สิ่งจูงใจเป็นวัตถุ (material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของหรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เช่น เกียรติภูมิ อำนาจการใช้ สิทธิพิเศษ
2. สถานทางกายที่พึงปรารถนา (desirable physical condition) คือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
3. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน
4. ความดึงดูดใจทางสังคม (associational attractiveness) คือ ความสัมพันธ์อันที่มิตรกับผู้ร่วมงาน อันจะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมกับหน่วยงานและสภาพของการอยู่ร่วมกันที่เป็นความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในสังคม ซึ่งจะทำให้รู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการทำงาน
5. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล (adaptation of conditions to habitual methods and attitudes) ได้แก่ การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล
6. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงานเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2519: 25) ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

ก. สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง

ข. สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เป็นสิ่งจูงใจที่มักจะเป็นเรื่องที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น ค่ายกย่องชมเชย การยอมรับจากหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและความมั่นคงในงาน

จากการตรวจเอกสารจากนักวิจัยและนักการศึกษาเกี่ยวกับเรื่ององค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เราจะเห็นได้ว่าประกอบไปด้วยหลายประการ มีทั้งที่เป็นวัตถุและที่ไม่ได้เป็นวัตถุ และในการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นเรื่องที่ยากพอสมควร ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจของแต่ละคนนั้นแตกต่างกันไปตามสถานภาพของแต่ละบุคคล ดังนั้นสถานภาพส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นสาเหตุให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สถานภาพส่วนบุคคลและสภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีดังต่อไปนี้

## 1. อายุ

สุชา จันทร์โฮม (2527: 54) กล่าวว่า บุคคลที่มีอายุอยู่ในช่วง 40 ปี เป็นผู้ใหญ่ที่มีพลังกำลังแข็งแรง มีความรวดเร็ว มีความอดทน มีความสามารถ และมีความพึงพอใจต่องาน ทั้งนี้เพราะมีการปรับตัวให้ดีขึ้นจากประสบการณ์ของเขาเอง ส่วนคนที่มีอายุน้อยมักมีความคาดหวังสูงต่อการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนอื่น ๆ เมื่อได้รับประสบการณ์ทำงานในครั้งแรก ๆ มักจะรู้สึกไม่พอใจ โยธิน สีสันยุทธ (2525: 65) ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของจุมพล หนีมพานิช (2527: 86) ที่กล่าวว่า คนที่มีอายุอยู่ในช่วง 30-45 ปี เป็นบุคคลที่ต้องการความสำเร็จ ความมั่นคงทางจิตใจ และสนใจในเกียรติภูมิของหน่วยงาน และงานที่เขาทำอยู่ อายุระดับนี้ได้รับการจูงใจจากรายได้ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน นอกจากนั้นเปล่งศรี อิงคนันท์ ไนอนันต์ ปัญญาวีร์ (2534: 19) กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า อายุเป็นตัวแปรสำคัญในการตรวจสอบความพึงพอใจในการทำงาน โดยมุ่งไปที่คนงานที่มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนหนุ่มสาว

## 2. สถานภาพการสมรส

จากผลการศึกษาของ สนนธิ คชสิทธิ์ ใน วัลยา บุตรดี (2533: 22) ที่ได้ทำการศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์สถาบันเอกชน พบว่า ผู้ที่แต่งงานแล้วกับผู้ที่ยังไม่แต่งงานมีสภาพความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ อารง สุทธาอาสน์ ใน จิราพรธรณ พินศิริกุล (2533: 10) ที่กล่าวว่า คนโสดกับคนที่สมรสแล้วจะแตกต่างกันในความรู้สึกของจุดมุ่งหมายชีวิตที่แน่นอน จะมีผลถึงความพึงพอใจในการทำงาน โดยจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลงกว่าผู้ที่แต่งงานแล้ว

## 3. วุฒิการศึกษา

เกล็ดแก้ว ร่วงลือ ใน สุธี ชิวหากาญจน์ (2536: 18) ให้ทัศนะว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีทุกองค์ประกอบของงาน ส่วน สกล วรรณพงษ์ ใน สุธี ชิวหากาญจน์ (2536: 18) กล่าวเพิ่มเติมอีกว่าวุฒิการศึกษาใหม่ทำให้ความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## 4. อายุในการทำงาน

เชาว์ โรจน์แสง (2527: 24) กล่าวถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรืออายุในการทำงานว่า คนที่มีอายุในการทำงานมานานถือว่ามีความรู้มีประสบการณ์สูง เป็นปัจจัยที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ส่วน ชลิต พูลศิลป์ ใน วัลยา บุตรดี (2533: 21) ให้ความคิดเห็นว่าอายุการทำงานจะมากหรือน้อยไม่มีผลต่อความพึงพอใจ แต่ความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ทำให้เกิดการจูงใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากองค์การนั้น ๆ

## 5. ระดับตำแหน่ง

เสถียร เหลืองอร่าม (2523: 77) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับตำแหน่งว่า ตำแหน่งมีส่วนสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจที่จะทำงาน คนที่มีตำแหน่งสูง ๆ ย่อมจะมีความภูมิใจในความสำเร็จของตนเองส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของโยธิน สีสันยุทธ (2525: 57) พบว่า คนที่ระดับตำแหน่งสูงให้ความพึงพอใจในงานสูงกว่าและเลือกที่จะทำงานเดิมร้อยละ 82 ถึง 91 ส่วนผู้ที่มีระดับตำแหน่งต่ำให้ความพอใจในงานสูงเพียงร้อยละ 16 และเลือกที่จะทำงานเดิมร้อยละ 55 จุมพล หนิมพานิช (2527: 80) กล่าวถึงการเลื่อนตำแหน่งว่า การเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นและจะได้รับค่าจ้างมากกว่าเดิม เป็นการเพิ่มสถานภาพของบุคคลให้สูงขึ้น มีผลทำให้ความพึงพอใจในงานสูงขึ้นไปด้วย



## 6. พื้นที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ภรณ์ กิริติบุตร (2529: 80) ได้กล่าวถึงขนาดของหน่วยงานไว้ว่า ขนาดของหน่วยงานจะมีผลต่อความพึงพอใจ การทำงานในกลุ่มงานที่มีขนาดเล็กจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มงานที่มีขนาดใหญ่ ส่วน ปัญญา นิรัญรัมย์ (2530: 50) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานเมื่อได้ปฏิบัติงานในสถานที่ที่ตนไม่พอใจก็จะทำให้งานที่ทำไม่ประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานน้อยลง

## 7. เงินเดือน

อรุณ รักธรรม (2527: 15) ได้กล่าวถึงเงินเดือนว่า เงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานเต็มความสามารถและให้ข้าราชการพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานยาวนานที่สุด ส่วน เสนาะ ติเยาว์ (2516: 266) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานก็หวังได้รับผลตอบแทนทางการเงิน แต่ถ้าได้รับผลตอบแทนไม่เหมาะสมก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องาน ขาดแรงจูงใจในการทำงานและทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติงานเสื่อมโทรมลง สมพงศ์ เกษมสิน (2519: 125) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ค่าจ้างและเงินเดือนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติงานของคณงานและเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ รักงาน และปฏิบัติงานได้ผลดี

## 8. ความดีความชอบ

บุญธรรม จิตต์อนันต์ (2528: 631) กล่าวว่า การพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรมเหมาะสมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่วน Fayol ในอนันต์ ปัญญาวิโร (2534: 21) กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า การพิจารณาความดีความชอบจะต้องมีพื้นฐานจากความยุติธรรมและความจริงใจ ซึ่งจะเป็แรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งที่ได้ความดีความชอบและไม่ได้ความดีความชอบปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 9. การฝึกอบรม

สมยศ นาวิการ (2533: 40) กล่าวถึงการฝึกอบรมว่าเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นการเตรียมคนหรือพัฒนาคนให้มีความสามารถและมีประสบการณ์ที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ อวยชัย ชะบา (2528: 379) กล่าวว่า ข้าราชการที่อยู่ในองค์การถ้าได้รับการฝึกอบรมจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์เพียงอย่างเดียว ส่วน สมยศ นาวิการ (2533: 470) กล่าวว่า สาเหตุการลาออกจากงานหรือไม่พึงพอใจในการทำงานนั้น ปัจจัยหนึ่งมาจากการขาดการฝึกอบรม และ จุมพล หนีมพานิช (2527: 112) กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า บุคคลในองค์การตระหนักว่างานที่ตนกำลังทำนั้นควรที่จะทำให้ดีแต่ไม่สามารถทำได้ตั้งใจ

นี้ซึ่งจะมีผลทำให้ไม่มีความสุขในการทำงานเกิดการเบื่อหน่าย ไม่พอใจในการทำงานถ้าไม่สามารถเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการฝึกอบรม

#### 10. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สง่า สู้ณรงค์ (2540: 87) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอและความพึงพอใจของข้าราชการสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 7 ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เห็นว่า การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอบรรลุประสิทธิผลเป็นอย่างดี ทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านทุกกลุ่มมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมอำเภอ (ศศว.อ) บรรลุประสิทธิผลเป็นอย่างดีสูงกว่าด้านอื่น ๆ

2. ข้าราชการสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอมีความพึงพอใจในระดับมากต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้าน โดยทุกกลุ่มตำแหน่งของข้าราชการสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอมีความรู้สึกพึงพอใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปฏิบัติหน้าที่เลขานุการ คณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมอำเภอ (ศศว.อ.) สูงกว่าด้านอื่น ๆ

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของข้าราชการสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมของศึกษานิเทศก์อำเภอและในแต่ละด้านทั้ง 6 ด้าน

กรอบตำแหน่งของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จังหวัดเชียงใหม่

สำนักงานพัฒนาโครงการส่วนราชการและอัตรากำลัง (2539: 181-259) การวิเคราะห์และการคำนวณอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2539-2541 กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แสดงไว้ในตารางที่ 2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 กรอบตำแหน่งของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จังหวัดเชียงใหม่

ระดับชั้น	กรอบตำแหน่ง
1. เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 8 (สหกรณ์จังหวัด)	ปฏิบัติงานในฐานะสหกรณ์จังหวัด
2. เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่าย มีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนางานสหกรณ์ โดยดำเนินการเรื่องการจัดตั้งสหกรณ์ส่งเสริม แนะนำการบริหารการเงิน และการบริการธุรกิจสินเชื่อของสหกรณ์ส่งเสริมแนะนำการดำเนินธุรกิจการตลาดของสหกรณ์ส่งเสริมแนะนำการบริหารการจัดการของสหกรณ์รวมถึงการแนะนำการขอ แก้ไขระเบียบข้อบังคับของสหกรณ์ในเรื่องของ สหกรณ์ผู้ตรวจราชการสหกรณ์ต่อกรมส่งเสริม สหกรณ์ นายทะเบียนสหกรณ์และผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 7	ปฏิบัติในฐานะหัวหน้าฝ่าย มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำแผนงานโครงการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนางานสหกรณ์ วิเคราะห์รายงานการเงิน วิเคราะห์การดำเนินงาน และการบริหารงานของสหกรณ์รวมถึงการศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรค จัดทำสถิติสหกรณ์จัดทำแผนพัฒนาจังหวัดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานสหกรณ์รวมถึงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานสหกรณ์

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ระดับชั้น	กรอบตำแหน่ง
4. เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7-8 (หัวหน้านิคมสหกรณ์)	ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้านิคมสหกรณ์ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับจัดที่ดิน งานจัดนิคมสหกรณ์ การอนุญาตให้สมาชิกหรือหน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ เข้าทำประโยชน์ในที่ดินในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ตรวจสอบการถือครองที่ดินของสมาชิก การควบคุมเงินทุนและเงินรายได้ทุกประเภทการส่งเสริมการบริหาร การจัดการ สหกรณ์นิคม การดำเนินการประกาศสิ้นสภาพนิคมสหกรณ์ รวมถึงการจัดทำสิ่งสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ให้สำเร็จตามแผนและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
5. เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7 (สหกรณ์อำเภอ)	ปฏิบัติงานในฐานะสหกรณ์อำเภอ มีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนางานสหกรณ์ทุกประเภทในเขตพื้นที่รับผิดชอบเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของสหกรณ์ รวมทั้งคำสั่งนายทะเบียนสหกรณ์
6. นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 6	มีหน้าที่รับผิดชอบในการศึกษาวิเคราะห์การส่งเสริมและพัฒนางานสหกรณ์ในการดูแล ควบคุมของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่
7. นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 6	มีหน้าที่รับผิดชอบในการวิเคราะห์การส่งเสริมและพัฒนางานสหกรณ์ในนิคมสหกรณ์
8. เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 6	มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานในการส่งเสริมและพัฒนางานสหกรณ์ในพื้นที่ความรับผิดชอบ ตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ และกฎหมายอื่นที่

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ระดับชั้น	กรอบตำแหน่ง
	<p>เกี่ยวข้องรวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>
<p>9. เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 6-7</p>	<p>มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดที่ดิน การจัดนิคมสหกรณ์ การอนุญาตเข้าทำประโยชน์ในที่ดิน ตรวจสอบการถือครองที่ดินของสมาชิก ควบคุมเงินทุนและเงินรายได้รวมถึงการส่งเสริม การบริหาร การจัดการสหกรณ์นิคม และจัดทำสิ่งสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานต่าง ๆ</p>
<p>10. เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 5</p>	<p>มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานในการส่งเสริมและพัฒนางานสหกรณ์ในพื้นที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>
<p>11. เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 5</p>	<p>มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานในการส่งเสริมและพัฒนางานสหกรณ์ในพื้นที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องรวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ระดับชั้น	กรอบตำแหน่ง
12. นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 3-5	มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำแผนงานโครงการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ วิเคราะห์การดำเนินธุรกิจ และดำเนินงานของสหกรณ์ รวมถึงวิธีการศึกษาเพื่อแก้ปัญหา อุปสรรค และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานสหกรณ์
13. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 1-4	มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานในการส่งเสริมและพัฒนางานสหกรณ์ในพื้นที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องรวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ที่มา: สำนักงานพัฒนาโครงการส่วนราชการและอัตรากำลัง (2539: 181-259)

**กรอบแนวความคิดในการวิจัย**  
(Conceptual Framework of the Study)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย (Conceptual Framework of the Study)

**บทที่ 3**  
**วิธีดำเนินการวิจัย**  
**(RESEARCH METHODOLOGY)**

การศึกษาวิจัย      ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ได้กำหนดวิธีการวิจัยดังนี้

**สถานที่ดำเนินการวิจัย**  
**(Locale of the Study)**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเฉพาะข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์  
ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 22 อำเภอ 2 กิ่งอำเภอ 4 นิคมสหกรณ์ และสำนักงานสหกรณ์  
จังหวัดเชียงใหม่ ณ วันที่ 1 มกราคม 2543 ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยรับราชการอยู่ที่นี้ และมีความ  
คุ้นเคยกับพื้นที่ได้ดียิ่งก่อให้เกิดความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

**ประชากร**  
**(Population)**

ประชากรที่ได้ทำการศึกษาคือ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่  
ทุกคน จำนวนทั้งสิ้น 87 คน ซึ่งประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 1-4 จำนวน 4  
คน, เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 5 จำนวน 11 คน, นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 5 จำนวน  
17 คน, นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 6 จำนวน 2 คน, นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 7 จำนวน 1 คน  
เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 6 จำนวน 18 คน, เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริม  
สหกรณ์ ระดับ 7 จำนวน 27 คน, เจ้าพนักงานบริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 8 จำนวน 2  
คน และสหกรณ์จังหวัด ระดับ 8 จำนวน 1 คน (ภาคผนวก ข.)



## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Instrument of the Study)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนววัตถุประสงค์มีทั้งแบบคำถามปลายเปิด (open-ended question) และคำถามแบบปลายปิด (close-ended question) ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงาน การฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2543 ได้แก่ ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ความร่วมมือและการประสานงานและหน้าที่การทำงานในกรอบตำแหน่ง

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่

สำหรับประเภทของข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังกล่าวข้างต้น

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากรายงานประจำปีของกรมส่งเสริมสหกรณ์ในปี 2542 ได้แก่ จำนวนเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ทำเนียบข้าราชการสังกัดสำนักงานสหกรณ์จังหวัด เอกสารการวิเคราะห์และการคำนวณอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2539-2541 เป็นต้น

## การทดสอบเครื่องมือ (Pre-testing of the Instrument)

การทดสอบเครื่องมือ ก่อนนำไปสอบถามผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบความตรงในเนื้อหา (content validity) และความเที่ยงตรง (reliability) มีรายละเอียดดังนี้

1. การทดสอบความตรงในเนื้อหา (content validity) เพื่อหาความสอดคล้องของเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาในการทำปัญหาพิเศษเพื่อตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2. การทดสอบความเที่ยง (reliability) นำแบบสอบถามตอน 2 ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปทดลองสอบถามกับข้าราชการกรมส่งเสริมสำนักงาน สหกรณ์ จังหวัดลำพูน และข้าราชการสำนักงานสหกรณ์อำเภอเมืองลำพูน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ความเชื่อถือได้ (reliability) ความถูกต้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย จำนวน 20 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยการหาความคงตัวภายใน (internal consistency) โดยใช้สูตร K.R. 21 ใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540: 124) ดังนี้

$$r_{tt} = \left\{ \frac{n}{n-1} \right\} 1 - \frac{\bar{x}(n-\bar{x})}{nS_t^2}$$

เมื่อ $r_{tt}$	หมายถึง	ค่าความเที่ยง
$n$	หมายถึง	จำนวนข้อ
$\bar{x}$	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
$S_t^2$	หมายถึง	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

ผลการทดสอบความเที่ยง (reliability) พบว่า ค่าความเที่ยงสูงรวมเท่ากับ 0.87 แสดงว่าแบบสอบถามที่ใช้สำหรับงานวิจัยครั้งนี้มีความเที่ยง น่าเชื่อถือ อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

## การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ผู้ทำการศึกษาเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมด จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ทั้งหมด ดังนี้

1. ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในนามของบัณฑิตวิทยาลัยแจ้งขออนุญาต ทำการเก็บข้อมูลไปยังสำนักสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่
2. ประสานงานโดยตรงกับผู้ที่เกี่ยวข้อง สังกัดสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 22 อำเภอ 2 กิ่งอำเภอ 4 นิคมสหกรณ์ และสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อแจ้งกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกสหกรณ์รวมทั้งหมด 87 คน

## การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data)

เมื่อรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ข้อมูลแล้วจากนั้นนำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์และประมวลผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS FOR WINDOWS (Statistical Package for Social Sciences) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (percentage) เพื่อแจกแจงความถี่ในการจัดลำดับชั้นของข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และเพื่อแจกแจงความพึงพอใจต่อข้อความปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่
2. ค่ามัธยเลขคณิต (arithmatic mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviatioin) และค่าพิสัย (range) เพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และการกระจายของปัจจัยทางด้านสถาบันของผู้ให้ข้อมูล สถานภาพของการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. การระบุระดับข้อมูลพื้นฐานทางด้านสถาบันของผู้ให้ข้อมูล โดยใช้วิธีคำนวณค่าเฉลี่ย (Weight Mean Score : WMS) ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนเพื่อเป็นมาตรฐานพิจารณา โดยอาศัยหลักการแจกแจงความถี่ตามวิธีการใน ประคอง กรรณสูต (2542: 60) จากสูตร

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

ซึ่ง	WMS	= หมายถึง
		น้ำหนักราคาคะแนนเฉลี่ย
	$f_1$	= หมายถึง จำนวนของผู้เลือกตอบมากที่สุด
	$f_2$	= หมายถึง จำนวนของผู้เลือกตอบมาก
	$f_3$	= หมายถึง จำนวนของผู้เลือกตอบปานกลาง
	$f_4$	= หมายถึง จำนวนของผู้เลือกตอบน้อย
	$f_5$	= หมายถึง จำนวนของผู้เลือกตอบน้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ย เพื่อใช้เป็นมาตรฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้หลักของ likert scales โดยกำหนดการให้คะแนนแต่ละระดับ จากดีมากที่สุด (5), มาก (4), ปานกลาง (3), น้อย (2), น้อยที่สุด (1) ตามลำดับดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542: 108)

ค่าเฉลี่ย ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับมาก

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

4. ค่าไคสแควร์ (chi-squares) เพื่อทดสอบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่

**บทที่ 4**  
**ผลการวิจัย และวิจารณ์**  
**(RESULTS AND DISCUSSION)**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง 1) ลักษณะพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ และ 4) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมจากข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 22 อำเภอ 2 กิ่งอำเภอ 4 นิคมสหกรณ์ และสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งหมด 87 คน การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอาผลการวิจัยและวิจารณ์เป็นส่วนเดียวกัน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตาราง ข้อมูลประกอบคำบรรยาย และความเรียงเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงาน การฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบ

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2543 ได้แก่ ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ความร่วมมือและการประสานงาน และหน้าที่การทำงานในกรอบตำแหน่ง

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่

## ตอนที่ 1 ลักษณะพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่

การศึกษาเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จังหวัดเชียงใหม่ ศึกษาโดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วแยกวิเคราะห์ออกเป็น 2 ลักษณะคือ โดยได้ทำการสรุปผลการวิจัยในแต่ละประเด็น และทำการอภิปรายผลไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้เห็นถึงผลการวิจัยที่ได้นำเสนอ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

### ปัจจัยด้านสังคม

#### เพศ

จากผลการวิจัยในตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ร้อยละ 62.1 เป็นเพศชาย และร้อยละ 37.9 เป็นเพศหญิง ผลการวิจัยแสดงว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่ส่วนใหญ่มักอยู่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน เช่น การจัดการที่ดิน การจัดนิคมสหกรณ์ การอนุญาตเข้าทำประโยชน์ในที่ดินของสมาชิก ฯลฯ ซึ่งเพศหญิงปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวไม่คล่องตัวเท่าเพศชาย ดังนั้นเพศชายจึงมีความคล่องตัวและมีโอกาสในการเข้ารับราชการในตำแหน่งนี้มากกว่าเพศหญิง

### ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	54	62.1
หญิง	33	37.9
รวม	87	100.0

### ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา หมายถึงคุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ได้รับจากการศึกษาในสถาบันการศึกษา จากผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับการศึกษาสูงสุดของสมาชิก (ตารางที่ 4) พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ประมาณครึ่งหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 59.8 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 18.4 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น, มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ประโยควิชาชีพ ร้อยละ 16.1 จบการศึกษาระดับปริญญาโท และร้อยละ 5.7 จบการศึกษาระดับอนุปริญญา, ประโยควิชาชีพเทคนิค, ประโยควิชาชีพชั้นสูง. จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี แต่ยังมีผู้สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น, มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือประโยควิชาชีพอยู่อีกร้อยละ 18.4 เนื่องจากเจ้าพนักงานส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่จะเริ่มเข้ารับราชการครั้งแรกในตำแหน่งระดับ 1 วุฒิ การศึกษาเริ่มตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายหรือประโยควิชาชีพ ต่อมาได้มีการศึกษาเพิ่มเติมหลังจากเข้ารับราชการแล้วจากสถาบันราชภัฏเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา และสถานศึกษาอื่น ๆ ทำให้บุคลากรได้รับวุฒิปริญญาตรีสูงถึงร้อยละ 59.8 ซึ่งสอดคล้องกับ สมบูรณ์ ศาลยาชีวิน ใน มานิตย์ วัฒนพันธ์ (2538: 55) กล่าวว่า เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นไปได้มากที่สุด เป็นความต้องการปรับตัวให้ทันกับความเจริญเปลี่ยนแปลงของสังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่รุดหน้าไปอย่างรวดเร็วและยังเป็นความจำเป็นของหน่วยงานที่ต้องส่งเสริมพัฒนาบุคลากรของตนให้ฝึกฝนหรือพัฒนาอาชีพเพิ่มขึ้น ให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสแสวงหาความรู้ความชำนาญเพิ่มเติมหลังจากทำงานต่อเนื่องมาแล้ว อีกเหตุผลหนึ่งที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีอาจเนื่องมาจากตามระเบียบข้อบังคับของกรมส่งเสริมสหกรณ์นั้นการเข้ารับราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ในตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์, ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ จะต้องมีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น, มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือประโยควิชาชีพ	16	18.4
อนุปริญญา, ประโยควิชาชีพทางเทคนิค, ประโยควิชาชีพขั้นสูง	5	5.7
ปริญญาตรี	52	59.8
ปริญญาโท	14	16.1
รวม	87	100.0

#### สถานภาพทางครอบครัว

ผลการวิจัยในตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์กว่าสี่ในห้าคิดเป็นร้อยละ 87.4 แต่งงานแล้ว รองลงมาร้อยละ 10.3 สถานภาพเป็นโสด และมีเพียงร้อยละ 2.3 เท่านั้นที่มีสถานภาพเป็นหม้าย จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลสมรสแล้ว ซึ่งการสมรสแล้วนี้เป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำให้พฤติกรรมของบุคคลแตกต่างกันไป (จิราพรวรรณ พินศิริกุล, 2533: 25) ในทำนองเดียวกัน อารง สุทธาศาสตร์ ในวีระพล ทองมา (2534: 46) กล่าวว่า คนโสดกับคนที่สมรสแล้วจะมีความรู้สึกแตกต่างกันในจุดมุ่งหมายของชีวิต นอกจากนั้นการสมรสยังทำให้มีความนึกคิดที่สุขุมรอบคอบมีเหตุผลมากยิ่งขึ้น ดังนั้นเจ้าหน้าที่สหกรณ์จึงควรเป็นผู้ที่มีความรู้สึกนึกคิดที่สุขุมรอบคอบ ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์ เพื่อให้เป็นที่น่าเชื่อถือของบุคคลเป้าหมายและช่วยสร้างความศรัทธาที่สมาชิกมีต่อสหกรณ์ ทำให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมสหกรณ์มากขึ้น ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาสหกรณ์



ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว

สถานภาพทางครอบครัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	9	10.3
แต่งงาน	76	87.4
ม่าย	2	2.3
รวม	87	100.0

ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ

รายได้ของครัวเรือน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับรายได้คือข้อมูลทางด้านรายได้รวมโดยเฉลี่ยของครอบครัวของสมาชิกในปี 2543 พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มีรายได้รวมของครอบครัวทั้งหมดที่ยังไม่ได้หักค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยเท่ากับ 24,106.21 บาทต่อเดือน โดยร้อยละ 39.1 มีรายได้อยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาทต่อเดือน รองลงมาร้อยละ 26.4 มีรายได้อยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 11.5 มีรายได้น้อยกว่า 10,001 บาทต่อเดือน และมีข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์เพียงร้อยละ 5.7 เท่านั้นที่มีรายได้ในช่วง 50,001 บาทขึ้นไปต่อเดือน

สำหรับรายได้หลักของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์โดยไม่รวมรายได้ของคู่สมรสเป็นรายได้ที่มาจากเงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยงที่ออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ ฯลฯ โดยข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ร้อยละ 36.8 มีรายได้หลักอยู่ในช่วง 7,501-15,000 บาทต่อเดือน รองลงมาร้อยละ 31.0 มีรายได้ในช่วง 15,001-22,500 บาทต่อเดือน ร้อยละ 24.1 มีรายได้น้อยกว่า 7,501 บาทต่อเดือน และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์เพียงร้อยละ 8.0 เท่านั้นที่มีรายได้มากกว่า 22,500 บาทต่อเดือน รายได้หลักโดยเฉลี่ยของข้าราชการกรมส่งเสริม สหกรณ์เท่ากับ 15,683 บาทต่อเดือน ในส่วนของรายได้ของคู่สมรสของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์โดยเฉลี่ยเท่ากับ 14,898.60 บาทต่อเดือน โดยร้อยละ 52.6 มีรายได้น้อยกว่า 7,501 บาทต่อเดือน รองลงมาร้อยละ 32.9 มีรายได้ในช่วง 7,501-15,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 7.9 มี

รายได้อยู่ในช่วง 22,501-30,000 บาทต่อเดือน และร้อยละ 5.3 มีรายได้ในช่วง 15,001-22,500 บาทต่อเดือน และมีเพียงร้อยละ 1.3 เท่านั้นที่มีรายได้มากกว่า 22,500 บาทต่อเดือน (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามรายได้

รายได้ (บาท/เดือน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>รายได้รวมของครัวเรือน</b>		
น้อยกว่า 10,001	10	11.5
10,001-20,000	34	39.1
20,001-30,000	23	26.4
30,001-40,000	7	8.0
40,001-50,000	8	9.2
มากกว่า 50,000	5	5.8
รายได้รวมของครัวเรือนเฉลี่ย = 24,106.21		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 13383.82		
<b>รายได้หลัก</b>		
น้อยกว่า 7,501	21	24.2
7,501-15,000	32	36.8
15,001-22,500	27	31.0
มากกว่า 22,500	7	8.0
รายได้หลักของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ = 15,683 บาท		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8293.79		

## ตารางที่ 6 (ต่อ)

รายได้ (บาท/เดือน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>รายได้คู่สมรส</b>		
น้อยกว่า 7,501	40	52.6
7,501-15,000	25	32.9
15,001-22,500	4	5.3
22,501-30,000	6	7.9
มากกว่า 30,000	1	1.3
รายได้หลักของคู่สมรสของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ = 14,898.60 บาท		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 10002.02		

**อาชีพรอง**

ผลการวิจัยในตารางที่ 7 พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ร้อยละ 96.6 มีรายได้จากอาชีพรอง เช่น ค้าขาย รับจ้างทั่วไป การขายเครื่องสำอางค์ ฯลฯ น้อยกว่า 10,001 บาทต่อเดือน รองลงมาร้อยละ 2.3 มีรายได้จากอาชีพรองอยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาทต่อเดือน และมีเพียงร้อยละ 1.1 เท่านั้น ที่มีรายได้จากอาชีพรองอยู่ในช่วง 30,001-40,000 บาทต่อเดือน โดยเฉลี่ยข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มีรายได้จากอาชีพรองเท่ากับ 6,450 บาทต่อเดือน

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามอาชีพรอง

รายได้จากอาชีพรอง (บาท/เดือน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,001	84	96.6
10,001-20,000	2	2.3
30,001-40,000	1	1.1
รวม	87	100.0
รายได้จากอาชีพรองเฉลี่ย = 6,450 บาท		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 5494.05		

รายได้พิเศษอื่น ๆ

ผลการวิจัยในตารางที่ 8 พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ร้อยละ 89.7 ไม่มีรายได้พิเศษอื่น ๆ และมีเพียงร้อยละ 10.3 เท่านั้นที่มีรายได้พิเศษนอกเหนือจากรายได้หลักและรายได้รองของสมาชิก เช่น รายได้จากกอมรดก ค่านายหน้า ฯลฯ โดยร้อยละ 66.7 มีรายได้พิเศษน้อยกว่า 5,001 บาท รองลงมาร้อยละ 22.2 มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท และร้อยละ 11.1 มีรายได้พิเศษอยู่ในช่วง 10,001-15,000 บาท รายได้พิเศษโดยเฉลี่ยของสมาชิกที่ระบุว่ามียาได้พิเศษเท่ากับ 8,705.55 บาท

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามรายได้พิเศษอื่น

รายได้พิเศษ (บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มี	78	89.7
มี	9	10.3
น้อยกว่า 5,001	6	66.7
10,001-15,000	1	11.1
มากกว่า 20,000	2	22.2
รายได้พิเศษเฉลี่ย = 8,705.55 บาท		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 5916.21		

ผลการวิจัยในตารางที่ 9 พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ร้อยละ 49.4 มีค่าใช้จ่ายในครัวเรือนโดยรวมประมาณ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน โดยข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ระบุว่า ค่าใช้จ่ายรวมส่วนใหญ่จะเป็นค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายหลักใหญ่ ๆ เป็นค่าผ่อนชำระค่าน้ำ ค่าที่ดิน เป็นเงินออมทรัพย์ และค่าสวัสดิการต่าง ๆ รองลงมาร้อยละ 25.3 มีรายจ่ายโดยรวมน้อยกว่า 10,001 บาทต่อเดือน และร้อยละ 14.9 มีรายจ่ายรวมอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาทต่อเดือน รายจ่ายรวมโดยเฉลี่ยของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์เท่ากับ 17,790 บาทต่อเดือน สำหรับค่าใช้จ่ายประจำประจำส่วนใหญ่จะเป็นค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าอาหาร ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า และโทรศัพท์ เป็นต้น ที่ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 49.5 มีรายจ่ายประจำน้อยกว่า 10,001 บาทต่อเดือน รองลงมาร้อยละ 40.3 มีค่าใช้จ่ายประจำอยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 8.0 มีค่าใช้จ่ายอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาทต่อเดือน โดยข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มีค่าใช้จ่ายประจำโดยเฉลี่ยเท่ากับ 14,644.12 บาทต่อเดือน

สำหรับค่าใช้จ่ายฉุกเฉินเป็นค่าใช้จ่ายที่ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มิได้เตรียมไว้ก่อนล่วงหน้า ซึ่งข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ร้อยละ 74.8 มีรายจ่ายฉุกเฉินน้อยกว่า 3,001 บาทต่อเดือน รองลงมาร้อยละ 19.5 มีรายจ่ายฉุกเฉินอยู่ในช่วง 3,001-6,000 บาทต่อเดือน โดยข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มีรายจ่ายฉุกเฉินโดยเฉลี่ยเท่ากับ 4,144.07 บาทต่อเดือน โดยค่าใช้จ่ายฉุกเฉินส่วนใหญ่จะเป็นค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าซ่อมแซมบ้าน ค่าบำรุงรักษารถยนต์ ฯลฯ เป็นต้น

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามค่าใช้จ่ายในครัวเรือน

ค่าใช้จ่าย (บาท/เดือน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ค่าใช้จ่ายรวม</b>		
น้อยกว่า 10,001	22	25.3
10,001-20,000	43	49.4
20,001-30,000	13	14.9
30,001-40,000	5	5.8
มากกว่า 40,000	4	4.6
ค่าใช้จ่ายรวมของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์เฉลี่ย 17,790 บาทต่อเดือน		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 9801.95		
<b>ค่าใช้จ่ายประจำ</b>		
น้อยกว่า 10,001	43	49.5
10,001-20,000	35	40.3
20,001-30,000	7	8.0
30,001-40,000	1	1.1
มากกว่า 40,000	1	1.1
ค่าใช้จ่ายประจำของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์เฉลี่ย 14,644.12 บาทต่อเดือน		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 9093.98		
<b>ค่าใช้จ่ายฉุกเฉิน</b>		
น้อยกว่า 3,001	65	74.8
3,001-6,000	17	19.5
6,001-12,000	1	1.1
12,001-18,000	2	2.3
มากกว่า 18,000	2	2.3
ค่าใช้จ่ายฉุกเฉินของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ = 4,144.07 บาทต่อเดือน		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3984.16		

### อายุราชการ

อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาที่ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้รับราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ จนถึงเวลาที่ทำการบันทึกข้อมูล ผลการวิจัยในตารางที่ 10 พบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มีอายุราชการเฉลี่ย 18 ปี โดยข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มีอายุราชการมากที่สุดคือ 36 ปี และน้อยที่สุดคือ 3 ปี ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ร้อยละ 32.20 มีอายุราชการระหว่าง 12-17 ปี และ 18-23 ปี รองลงมาร้อยละ 11.5 มีอายุราชการระหว่าง 24-29 ปี ร้อยละ 10.3 มีอายุราชการระหว่าง 6-11 ปี และน้อยที่สุดร้อยละ 6.9 มีอายุราชการน้อยกว่า 6 ปี และอายุราชการตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุราชการจากการวิเคราะห์ครั้งนี้เท่ากับ 7.28 ปี กล่าวได้ว่าข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มีอายุราชการแตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณาอายุราชการเฉลี่ยของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์แสดงถึงการมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งอาจเกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเองจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน หรือต่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 6 ปี	6	6.9
6-11 ปี	9	10.3
12-17 ปี	28	32.2
18-23 ปี	28	32.2
24-29 ปี	10	11.5
30 ปีขึ้นไป	6	6.9
รวม	87	100.0

อายุการทำงานเฉลี่ย = 18 ปี

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 7.28

อายุการทำงานมากที่สุด 36 ปี      น้อยสุด 3 ปี

### ระยะทางไปปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยในตารางที่ 11 พบว่า ระยะทางที่ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์เดินทางไปปฏิบัติงานจากที่พักถึงที่ทำงานโดยเฉลี่ยประมาณ 40.26 กิโลเมตร โดยข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 82.8 เดินทางไปปฏิบัติงานในระยะทางน้อยกว่า 51 กิโลเมตร รองลงมาร้อยละ 12.6 อยู่ในช่วงระยะทาง 51-100 กิโลเมตร ระยะทางไปปฏิบัติงานสูงสุด 250 กิโลเมตร (ข้าราชการจำนวน 1 ราย ซึ่งมีบ้านอยู่ในตัวเมืองเชียงใหม่แต่ได้อินย้ายไปประจำที่อำเภอเวียงแหง ได้เดินทางไป-กลับที่ทำงานถึงที่พักทุกวัน) ต่ำสุด 1 กิโลเมตร โดยสมาชิกคิดว่าระยะทางไปปฏิบัติงานนั้นร้อยละ 62.1 คิดว่าเหมาะสมดีแล้ว และร้อยละ 37.9 คิดว่ายังไม่เหมาะสม (ตารางที่ 11)

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามระยะทางไปปฏิบัติงาน

ระยะทางไปปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 51 กิโลเมตร	72	82.8
51-100 กิโลเมตร	11	12.6
101-150 กิโลเมตร	3	3.5
151 กิโลเมตร ขึ้นไป	1	1.1
รวม	87	100.0
ค่าเฉลี่ยระยะทาง 40.26 กิโลเมตร		
ระยะทางสูงสุด 250 กิโลเมตร	ระยะทางต่ำสุด 1 กิโลเมตร	
ความเหมาะสมของระยะทาง		
เหมาะสม	54	62.1
ไม่เหมาะสม	33	37.9



### ระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับตำแหน่งในปัจจุบันของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ตามระบบ position classification (P.C.) ซึ่งผลการวิจัยในตารางที่ 12 ทำให้ทราบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นข้าราชการระดับ 7 และระดับ 5 ถึงร้อยละ 32.2 รองลงมา ร้อยละ 23.0 เป็นข้าราชการระดับ 6 ร้อยละ 9.2 เป็นข้าราชการระดับ 4 และร้อยละ 3.4 เป็นข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ส่วนใหญ่ เป็นกลุ่มข้าราชการในระดับ 5-7 อันเป็นกลุ่มที่มีช่วงอายุราชการพอสมควรและมีความมุ่งหวัง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยมีเพียงส่วนน้อยที่ดำรงตำแหน่งระดับ 1-4 และระดับ 8 เนื่องจากเป็นกลุ่มของระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับสูง

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับ 4	8	9.2
ระดับ 5	28	32.2
ระดับ 6	20	23.0
ระดับ 7	28	32.2
ระดับ 8	3	3.4
รวม	87	100.0

### ตำแหน่ง

จากการวิจัยเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่การงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่ปรากฏผลในตารางที่ 13 ทำให้ทราบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ร้อยละ 31.0 ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7 (สหกรณ์อำเภอ) รองลงมา ร้อยละ 20.7 ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 6 ร้อยละ 19.6 ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 5 ร้อยละ 12.7 ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 5 และ ร้อยละ 9.2 ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ระดับ 4 ร้อยละ 2.3 ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 8 และนักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 6 เท่ากับร้อยละ

1.1 ดำรงตำแหน่งสหกรณ์จังหวัด ระดับ 8 และนักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 7 ซึ่งสอดคล้องกับข้อเท็จจริงตามตารางที่ 2 กรอบตำแหน่งของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จังหวัดเชียงใหม่ ที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะเป็นสหกรณ์อำเภอที่ต้องประจำทุกอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงในปัจจุบัน

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สหกรณ์จังหวัด ระดับ 8	1	1.1
เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมงานสหกรณ์ ระดับ 8	2	2.3
เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมงานสหกรณ์ ระดับ 7	27	31.0
เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมงานสหกรณ์ ระดับ 6	18	20.7
นักวิชาการสหกรณ์ 7	1	1.1
นักวิชาการสหกรณ์ 6	2	2.3
นักวิชาการสหกรณ์ 5	17	19.6
เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ 4	8	9.2
เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์	11	12.7
<b>รวม</b>	<b>87</b>	<b>100.0</b>

## ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่

ในการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างข้อความเกี่ยวกับความคิดเห็นในด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จังหวัดเชียงใหม่ ใน 3 ด้าน จำนวน 8 ข้อความ แต่ละข้อความมีคำตอบให้เลือกตอบว่า "มากที่สุด" "มาก" "ปานกลาง" "น้อย" และ "น้อยที่สุด" ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) ซึ่งได้ให้ความหมายค่าของคะแนนดังนี้

มากที่สุด (5 คะแนน) หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นในด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

มาก (4 คะแนน) หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นในด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ปานกลาง (3 คะแนน) หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นในด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

น้อย (2 คะแนน) หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นในด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

น้อยที่สุด (1 คะแนน) หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นในด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากคำตอบไปคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ย (weight mean score :WMS) โดยมีเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเพื่อใช้เป็นมาตรฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่คำนวณได้ ตามลำดับดังนี้ (ประคอง กรรรณสูตร, 2542: 108)

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ระดับมาก

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ระดับน้อย

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

สำหรับการนำเสนอผลการวิจัยในตอน 2 นี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอความคิดเห็นในด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ใน 3 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (ตารางที่ 14)

## 1) ด้านสถานที่ทำงาน

ผลการศึกษาในตารางที่ 14 พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในการจัดสถานที่ทำงานในสำนักงานที่เป็นสัดส่วน ช่วยสร้างให้เกิดบรรยากาศในการทำงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์เกี่ยวกับด้านสถานที่ทำงานดังกล่าว ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.40 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .821 แสดงว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในระดับปานกลางว่าสถานที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน หากพิจารณาคะแนนเฉลี่ยลักษณะของสถานที่ทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ในประเด็นย่อย 2 ประเด็น พบว่า 1) การจัดสถานที่ทำงานในสำนักงานเป็นสัดส่วนช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 2) สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์สาธารณูปการ และบริการที่ก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มีความคิดเห็นว่าการจัดสถานที่ทำงานในสำนักงานของตนเองเป็นสัดส่วนสร้างให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่สะอาด เป็นสัดส่วน มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้ประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Barnard ใน วัลยา บุตรดี (2533: 12) ที่ได้อธิบายว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

## 2) ด้านการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์

การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นการเตรียมคนหรือพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ (สมยศ นาวิการ, 2533: 40) ผลการศึกษิตตามตารางที่ 15 พบว่า ในการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์นั้นข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่เกี่ยวกับด้านการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.88 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .673 แสดงว่า ข้าราชการกรมส่งเสริม

สหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ มีคิดเห็นว่าการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์นั้นเป็นสิ่งที่ช่วยให้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของการฝึกอบรมด้านการส่งเสริม สหกรณ์ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ในประเด็นย่อย 4 ประเด็น พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ทั้ง 4 ประเด็นย่อยที่จะกล่าวต่อไปนี้ช่วยให้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ในระดับปานกลาง ดังต่อไปนี้ 1) ในปีงบประมาณ 2542 ที่ผ่านมาข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 2) ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่มีความคิดเห็นที่กรมส่งเสริมสหกรณ์ให้ความสนใจในงานส่งเสริมสหกรณ์ โดยได้จัดการประชุมสัมมนาแนวทางการดำเนินงานในกิจการด้านต่าง ๆ เป็นประจำ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 3) ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมสหกรณ์จากภาครัฐที่ได้จัดขึ้นเป็นประจำ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 และ 4) ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ได้เดินทางไปประชุมสัมมนาในงานที่รับผิดชอบเป็นประจำ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.88

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่มีความคิดเห็นว่ การได้รับการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์, กรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ให้ความความสนใจในงานส่งเสริมสหกรณ์ โดยได้จัดการประชุมสัมมนาแนวทางการดำเนินงานในกิจการต่าง ๆ เป็นประจำ, การได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมสหกรณ์จากภาครัฐที่ได้จัดทำขึ้นเป็นประจำ และการที่สหกรณ์ให้ความความสนใจในงานส่งเสริมสหกรณ์โดยได้จัดการประชุมสัมมนาแนวทางการดำเนินงานในกิจการต่าง ๆ เป็นประจำ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวข้างต้นข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่คิดว่เป็นสิ่งที่ช่วยให้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในระดับปานกลาง

### 3) หน้าที่และความรับผิดชอบ

หน้าที่และความรับผิดชอบ หมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ภายใต้ระเบียบ ข้อบังคับ กฎกระทรวง พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสหกรณ์จังหวัด สหกรณ์อำเภอ และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ไว้ 3 ส่วนคือ

1. การตรวจตราควบคุมสหกรณ์ตามกฎหมายสหกรณ์
2. การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน คำสั่ง และข้อบังคับสหกรณ์
3. การส่งเสริมการสหกรณ์ เช่น ให้การศึกษาอบรมและเผยแพร่หลักการ วิธีการ

อุดมการณ์สหกรณ์ ส่งเสริมอาชีพของสมาชิก เข้าร่วมประชุมที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ ฯลฯ จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบว่ามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.52 หากพิจารณาในแต่ละประเด็นย่อย 2 ประเด็น พบว่า ระดับตำแหน่งในปัจจุบันของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาเป็นเรื่องเกี่ยวกับจำนวนสหกรณ์ที่อยู่ในกำกับดูแลมีผลในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

จากผลการศึกษาจากกล่าวได้ว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยในด้านสถานที่ทำงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ในระดับมากทั้งนี้จากกล่าวได้ว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถและความถนัดที่ตนเองมีอยู่ ส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันจะทำให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และปัจจัยในด้านการได้รับการฝึกอบรมด้านการส่งเสริม สหกรณ์มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อ  
คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ในจังหวัด  
เชียงใหม่ที่มีต่อสถาบัน

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย (WMS)	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
<b>สถานที่ทำงาน</b>	3.40	.821	มาก
1. การจัดสถานที่ทำงานในสำนักงานของท่านเป็นสัดส่วน สร้างให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน	3.62	.892	มาก
2. สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์, สาธารณูปโภค และบริการที่ก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน	3.18	.888	ปานกลาง
<b>การฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์</b>	2.88	.673	ปานกลาง
1. ในปีงบประมาณ 2542 ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์จากกรมส่งเสริมสหกรณ์อย่างน้อยเพียงใด	2.74	.869	ปานกลาง
2. กรมส่งเสริมสหกรณ์ให้ความสนใจในงานส่งเสริมสหกรณ์ โดยได้จัดการประชุมสัมมนาแนวทางการดำเนินกิจการต่าง ๆ เป็นประจำ	3.05	.714	ปานกลาง
3. ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมสหกรณ์จากภาครัฐที่ได้จัดขึ้นเป็นประจำ	2.87	.818	ปานกลาง
4. ท่านได้เดินทางไปประชุมสัมมนาในงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นประจำ	2.88	.818	ปานกลาง
<b>หน้าที่และความรับผิดชอบ</b>	3.52	.642	มาก
1. ในระดับตำแหน่งในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.71	.791	มาก
2. จำนวนสหกรณ์ที่อยู่ในกำกับดูแลของท่านมีมากเพียงใด	3.33	.844	ปานกลาง

สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย (ตารางที่ 15) ดังนี้ หน้าที่และความรับผิดชอบ, สถานที่ทำงาน และการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์ ตามลำดับ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.52, 3.40 และ 2.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (WMS)	ลำดับความสำคัญ
หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.52	1
สถานที่ทำงาน	3.40	2
การฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์	2.88	3

### ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งทำการศึกษออกเป็น 2 ส่วนคือ 1) ทำการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ และ 2) ทำการทดสอบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างข้อความเพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2543 ในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) ความก้าวหน้าในงานที่ทำ
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ความสำเร็จของงาน
- 4) ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน



5) ความร่วมมือและการประสานงาน และ

6) หน้าที่การทำงานในกรอบตำแหน่ง

รวม 6 ด้าน จำนวน 18 ข้อความ แต่ละข้อความมีคำตอบให้เลือกตอบว่า “มากที่สุด” “มาก” “ปานกลาง” “น้อย” และ “น้อยที่สุด” ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมความคิดเห็นเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) ซึ่งได้ให้ความหมายค่าของคะแนนดังนี้

มากที่สุด (5 คะแนน) หมายถึง ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

มาก (4 คะแนน) หมายถึง ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มีความคิดเห็นในระดับมาก

ปานกลาง (3 คะแนน) หมายถึง ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

น้อย (2 คะแนน) หมายถึง ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มีความคิดเห็นในระดับน้อย

น้อยที่สุด (1 คะแนน) หมายถึง ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากคำตอบไปคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ย (weight mean score :WMS) โดยมีเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเพื่อใช้เป็นมาตรฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติหน้าที่คำนวณได้ ตามลำดับดังนี้

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ระดับมาก

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ระดับน้อย

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

สำหรับการนำเสนอผลการศึกษาในตอนที่ 3 ส่วนที่ 1 นี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ใน 6 ด้าน (ตารางที่ 16) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

## 1) ความก้าวหน้าในงานที่ทำ

ความก้าวหน้าในงานที่ทำหมายถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน และได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เมื่อเทียบกับงานในตำแหน่งเดียวกันของหน่วยงานอื่น ข้าราชการแต่ละคนมีโอกาสก้าวหน้าไม่เท่ากัน บางคนมีโอกาสได้เลื่อนงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น บางคนมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งผู้ที่ได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ สามารถอุทิศเวลาให้กับงาน ทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้จะส่งผลถึงการพัฒนาองค์การในที่สุด ในทางตรงข้ามหากข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ขาดโอกาสในการก้าวหน้าในชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบถึงการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพ ไม่มีการพัฒนางานที่รับผิดชอบ ก่อให้เกิดความไม่พึงปรารถนาต่องานที่ทำอยู่ ท้ายสุดก็จะก่อให้เกิดปัญหาให้กับองค์การตามมา ผลการศึกษาตามตารางที่ 16 พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่มีความเห็นว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49 หากพิจารณาในแต่ละประเด็นย่อยใน 2 ประเด็น พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่มีความเห็นว่าทั้งสองประเด็นว่าเป็นปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ในระดับมากเท่ากันดังนี้ คือ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่มีความก้าวหน้ามากกว่าเมื่อเทียบกับตำแหน่งอื่น ๆ และในเรื่องของระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวมีความเหมาะสม โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และ 3.42 ตามลำดับ

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่มีความคิดเห็นว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งในเรื่องของความก้าวหน้าในตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวมีความเหมาะสมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ในระดับมาก

## 2) การได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ให้ความคิดเห็นว่า การได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ

3.61 หากพิจารณาในประเด็นย่อยใน 4 ประเด็น พบว่า งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีคนรับรู้การทำงานของท่าน, ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมองเห็นความสำคัญและประโยชน์ของงานที่ท่านทำอยู่, ผู้บังคับบัญชายอมรับแนวความคิดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน และแผนงานต่าง ๆ ที่ท่านเสนอต่อผู้บังคับบัญชาได้รับความเห็นชอบเสมอ ทั้งสี่ประเด็นนี้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากเช่นกัน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60, 3.70, 3.71 และ 3.62 ตามลำดับ สำหรับในเรื่องของโอกาสที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่แทนนั้นเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งตำแหน่งงานที่ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ดำรงอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ แต่ต้องติดต่อกับเพื่อนร่วมงานกับบุคคลภายนอก ซึ่งทำให้ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้เล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์ ตลอดจนแนวความคิดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จึงมีโอกาสได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่แทน ซึ่งจะมีผลทำให้มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์พัฒนาได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

### 3) ความสำเร็จของงาน

ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการใช้ความรู้ ความสามารถตามหลักวิชาการมาช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างเต็มที่ จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่มีความเห็นว่าในเรื่องความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.83 หากพิจารณาในประเด็นย่อยใน 4 ประเด็นแล้ว พบว่า ความมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่มีความเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมาเป็นปัจจัยความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย, การใช้ความรู้ตามหลักวิชาการมาช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และการได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมอบหมายงานให้รับผิดชอบนั้น

ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่มีความเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79, 3.77 และ 3.91 ตามลำดับ

ผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นนี้สามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่เห็นด้วยในระดับมากในเรื่องของความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานด้วยกันมอบหมายงานให้ทำจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง สามารถใช้ความรู้ความสามารถตามหลักวิชาการและประสบการณ์มาปรับใช้ในการทำงานได้เต็มความสามารถ ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรและผลผลิตโดยรวมในองค์กรนั้น ๆ จะได้เพิ่มขึ้น

#### 4) ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน

ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง งานในหน้าที่ไม่ถูกสับเปลี่ยนโยกย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อยู่บ่อย ๆ และมีความเสี่ยงภัยจากการทำงานน้อย จากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่มีความเห็นว่าเป็นปัจจัยความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 หากพิจารณาในประเด็นย่อยทั้ง 2 ประเด็นนั้นพบว่า ทั้งสองประเด็นเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางเช่นกัน คือ งานในหน้าที่ถูกสับเปลี่ยนโยกย้ายให้ไปปฏิบัติหน้าที่อื่นอยู่บ่อย ๆ และปัจจัยเกี่ยวกับความเสี่ยงภัยในการทำงาน (เช่น การเดินทาง, การทำงานร่วมกับชาวบ้าน) โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 และ 3.03 ตามลำดับ

ผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปในภาพรวมได้ว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งจากผลการศึกษาอาจกล่าวได้ว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่เป็นข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ต้องการความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานโดยไม่ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายบ่อย ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงานที่ไม่ต่อเนื่อง และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ต้องการความปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่และการเข้าไปส่งเสริมให้ความรู้แก่กลุ่มสมาชิกสหกรณ์ตามหมู่บ้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ อรุณ วัชรธรรม (2527: 67-72) ในเรื่องลำดับขั้นความต้องการตามแนวคิดของ Maslow ที่ว่า มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียู่

ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด ซึ่งความต้องการขั้นที่สองเป็นความต้องการความมั่นคงในงานที่ทำ อยู่ ตลอดจนความปลอดภัยในครอบครัว และสอดคล้องกับ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529: 45-46) ที่กล่าวไว้ว่า คนงานส่วนมากจะให้ความสำคัญทางด้านความมั่นคง ความปลอดภัยมากกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน และจะแสดงออกในแง่ของความ ทะเยอทะยานน้อยมาก

#### 5) ความร่วมมือและประสานงาน

ความร่วมมือและประสานงาน หมายถึง ความร่วมมือและการประสานงานจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สหกรณ์ในกำกับดูแล และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มีความเห็นว่า ความร่วมมือและการประสานงานเป็น ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.78 หากพิจารณาในประเด็นย่อย 2 ประเด็น พบว่า ทั้งสองประเด็นก็เป็นปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ในระดับ มากเช่นกันคือ สหกรณ์ในกำกับดูแลให้ความร่วมมือในการประสานงาน และหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ 3.81 ตามลำดับ

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปในภาพรวมได้ว่า ข้าราชการกรม ส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่มีความเห็นว่า ปัจจัยในด้านความร่วมมือและการประสาน งานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ใน จังหวัดเชียงใหม่ในระดับมาก ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าวได้ว่า ข้าราชการกรมส่งเสริม สหกรณ์สหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ได้รับความร่วมมือจากสหกรณ์ในกำกับดูแลเป็นอย่างดี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็ให้ความร่วมมือและประสานงานที่ดีเช่นกัน

#### 6) หน้าที่การทำงานในกรอบตำแหน่ง

หน้าที่การทำงานในกรอบตำแหน่งหมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบตามที่กำหนด ไว้ในกรอบตำแหน่ง จากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ มีความเห็นว่า หน้าที่การทำงานในกรอบตำแหน่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ งานในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.66 หากพิจารณาในประเด็นย่อย 3 ประเด็นพบว่า ทั้งสามประเด็นก็เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ในระดับมากเช่นกันคือ ระดับตำแหน่งที่ได้รับ ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน, การเลื่อนระดับตำแหน่งอยู่ในความเหมาะสม และ

หน่วยมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามคำสั่งตามสายงานบังคับบัญชา โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.66, 3.62 และ 3.69 ตามลำดับ

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า หน้าที่การทำงานในกรอบ ตำแหน่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตำแหน่งที่ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ดำรงอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ โดยจะนำไปสู่การเลื่อนระดับตำแหน่งที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ และในหน่วยงานก็มีการ มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามสายบังคับบัญชา

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มี ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ใน จังหวัดเชียงใหม่

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย (WMS)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ความก้าวหน้า</b>	3.49	.629	ปานกลาง
1. ตำแหน่งของท่านในแง่ของความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่น ๆ	3.51	.608	มาก
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งมีความเหมาะสม เพียงใด	3.42	.897	มาก
<b>การได้รับการยอมรับนับถือ</b>	3.61	.526	มาก
3. งานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีคนรับรู้การทำงานของ ท่าน	3.60	.580	มาก

## ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย (WMS)	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
4. ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมองเห็นความสำคัญและประโยชน์ของท่าน	3.70	.684	มาก
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับแนวความคิดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน	3.71	.645	มาก
6. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่แทน	3.39	.826	ปานกลาง
7. แผนงานต่าง ๆ ที่ท่านเสนอต่อผู้บังคับบัญชาได้รับความเห็นชอบเสมอ	3.62	.703	มาก
<b>ความสำเร็จของงาน</b>	3.83	.491	มาก
8. ความสำเร็จในงานที่ท่านได้รับมอบหมายเพียงใด	3.79	.573	มาก
9. ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.29	4.359	มากที่สุด
10. ท่านสามารถใช้ความรู้ตามหลักวิชาการมาช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างเต็มที่	3.77	.604	มาก
11. ท่านได้การไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานมอบหมายงานให้ท่านรับผิดชอบ	3.91	.622	มาก

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย (WMS)	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
<b>ความมั่นคง และความปลอดภัยในการทำงาน</b>	2.95	.795	ปานกลาง
12. งานในหน้าที่ของท่านถูกสับเปลี่ยนโยกย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อยู่บ่อย ๆ	2.87	1.043	ปานกลาง
13. ท่านมีความเสี่ยงภัยในการทำงานเพียงใด (การเดินทาง, การทำงานร่วมกับชาวบ้าน)	3.03	.958	ปานกลาง
<b>ความร่วมมือและการประสานงาน</b>	3.78	.554	มาก
14. สหกรณ์ในการกำกับดูแลของท่านให้ความร่วมมือในการประสานเพียงใด	3.76	.669	มาก
15. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ให้ความร่วมมือกับท่านเป็นอย่างดี	3.81	.587	มาก
<b>หน้าที่การทำงานในกรอบตำแหน่ง</b>	3.66	.562	มาก
16. ระดับตำแหน่งที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเพียงใด	3.66	.662	มาก
17. การเลื่อนระดับตำแหน่งของท่านอยู่ในความเหมาะสม	3.62	.918	มาก
18. หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามคำสั่งตามสายงานบังคับบัญชา	3.69	.720	มาก



สรุปผลการศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย (ตารางที่ 17 ดังนี้) ความสำเร็จของงาน, ความร่วมมือและประสานงาน, หน้าที่การทำงานในกรอบตำแหน่ง, การได้รับการยอมรับนับถือ, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83, 3.78, 3.66, 3.61, 3.49 และ 2.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัย	ค่าคะแนนเฉลี่ย (WMS)	ลำดับความสำคัญ
ความสำเร็จของงาน	3.83	1
ความร่วมมือและประสานงาน	3.78	2
หน้าที่การทำงานในกรอบตำแหน่ง	3.66	3
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.61	4
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.49	5
ความมั่นคงและความปลอดภัย ในการทำงาน	2.95	6

## การทดสอบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กรณีศึกษาข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่  
ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ  
(independent variables) กับตัวแปรตาม (dependent variables) โดยใช้ค่าสถิติไค์สแควร์  
(chi-square) ซึ่งได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ร้อยละ 95) และตัวแปร  
ดังต่อไปนี้

### ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

#### ปัจจัยด้านสังคม

- เพศ
- ระดับการศึกษา
- สถานภาพทางสังคม

#### ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

- รายได้ของครัวเรือน
- ค่าใช้จ่ายของครัวเรือน

#### ปัจจัยด้านสถาบัน

- สถานที่ปฏิบัติงาน
- การฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์
- หน้าที่และความรับผิดชอบ

### ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

- ความก้าวหน้าในงานที่ทำ
- การได้รับความยอมรับนับถือ
- ความสำเร็จของงาน
- ความมั่นคง และความปลอดภัยในการทำงาน
- ความร่วมมือและการประสานงาน
- หน้าที่การทำงานในกรอบตำแหน่ง

ซึ่งผลการวิจัย ในแต่ละด้าน พบว่า

### ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ

จากผลการศึกษาตามตารางที่ 18 พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ค่าสถิติไคว์สแควร์ ในการทดสอบโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยทางด้านสถานที่ทำงาน ปัจจัยด้านการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์ และปัจจัยด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 18. การทดสอบปัจจัยในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสถาบันที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ

ปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจ และสถาบัน	$\chi^2$	Sig - $\chi^2$
เพศ	3.75322 <sup>ns</sup>	.44043
ระดับการศึกษา	13.01601 <sup>ns</sup>	.36788
สถานภาพทางครอบครัว	8.63440 <sup>ns</sup>	.37407
รายได้ของครัวเรือน	22.48768 <sup>ns</sup>	.31464
ค่าใช้จ่ายของครัวเรือน	9.94199 <sup>ns</sup>	.86964
สถานที่ทำงาน	50.40748 <sup>**</sup>	.00002
การฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์	26.27562 <sup>*</sup>	.05000
หน้าที่และความรับผิดชอบ	53.49853 <sup>**</sup>	.00001

หมายเหตุ: ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01

### การได้รับการยอมรับนับถือ

จากผลการศึกษาตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยทางด้านสถานที่ทำงานมีอิทธิพลต่อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 19 การทดสอบปัจจัยในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสถาบันที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจ และสถาบัน	$\chi^2$	Sig - $\chi^2$
เพศ	5.44848 <sup>ns</sup>	.14175
ระดับการศึกษา	6.02009 <sup>ns</sup>	.73791
สถานภาพทางครอบครัว	6.28015 <sup>ns</sup>	.39255
รายได้ของครัวเรือน	11.43920 <sup>ns</sup>	.72088
ค่าใช้จ่ายของครัวเรือน	11.72937 <sup>ns</sup>	.46769
สถานที่ทำงาน	29.02964**	.00390
การฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์	13.93592 <sup>ns</sup>	.30482
หน้าที่และความรับผิดชอบ	9.11851 <sup>ns</sup>	.69278

หมายเหตุ: ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### ความสำเร็จของงาน

จากผลการศึกษาดูงานที่ 20 พบว่า ปัจจัยทางด้านสถานที่ทำงาน และปัจจัยด้านการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 20 การทดสอบปัจจัยในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสถาบันที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจ และสถาบัน	$\chi^2$	Sig - $\chi^2$
เพศ	6.64286 <sup>ns</sup>	.08420
ระดับการศึกษา	7.23069 <sup>ns</sup>	.61311
สถานภาพทางครอบครัว	4.97643 <sup>ns</sup>	.54684
รายได้ของครัวเรือน	16.33223 <sup>ns</sup>	.36032
ค่าใช้จ่ายของครัวเรือน	11.32550 <sup>ns</sup>	.50125
สถานที่ทำงาน	32.99463 <sup>**</sup>	.00091
การฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์	34.29249 <sup>**</sup>	.00061
หน้าที่และความรับผิดชอบ	7.45990 <sup>ns</sup>	.82579

หมายเหตุ: ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน

จากผลการศึกษาตามตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ และด้านสถาบันไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน

ตารางที่ 21 การทดสอบปัจจัยในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสถาบันที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน

ปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจ และสถาบัน	$\chi^2$	Sig - $\chi^2$
เพศ	3.10885 <sup>ns</sup>	.53978
ระดับการศึกษา	8.80395 <sup>ns</sup>	.71958
สถานภาพทางครอบครัว	6.49987 <sup>ns</sup>	.59142
รายได้ของครัวเรือน	15.59466 <sup>ns</sup>	.74143
ค่าใช้จ่ายของครัวเรือน	8.12118 <sup>ns</sup>	.94518
สถานที่ทำงาน	21.70736 <sup>ns</sup>	.15289
การฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์	17.23258 <sup>ns</sup>	.37070
หน้าที่และความรับผิดชอบ	14.12208 <sup>ns</sup>	.58962

หมายเหตุ: ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### ด้านความร่วมมือและการประสานงาน

จากผลการศึกษาตามตารางที่ 22 พบว่า ปัจจัยสถานที่ทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ในด้านความร่วมมือและการประสานงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 22 การทดสอบปัจจัยในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสถาบันที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความร่วมมือและการประสานงาน

ปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจ และสถาบัน	$\chi^2$	Sig - $\chi^2$
เพศ	.74397 <sup>ns</sup>	.86282
ระดับการศึกษา	5.11707 <sup>ns</sup>	.82399
สถานภาพทางครอบครัว	6.07216 <sup>ns</sup>	.41516
รายได้ของครัวเรือน	10.70527 <sup>ns</sup>	.77319
ค่าใช้จ่ายของครัวเรือน	11.23872 <sup>ns</sup>	.50858
สถานที่ทำงาน	44.52350**	.00001
การฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์	8.90017 <sup>ns</sup>	.71143
หน้าที่และความรับผิดชอบ	12.10186 <sup>ns</sup>	.43753

หมายเหตุ: ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### ด้านหน้าที่การทำงานในกรอบตำแหน่ง

จากผลการศึกษาดังตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายของครัวเรือน ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน และปัจจัยด้านการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านหน้าที่การทำงานในกรอบตำแหน่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 23 การทดสอบปัจจัยในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสถาบันที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านหน้าที่การทำงานในกรอบตำแหน่ง

ปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจ และสถาบัน	$\chi^2$	Sig - $\chi^2$
เพศ	1.63618 <sup>ns</sup>	.65122
ระดับการศึกษา	8.66165 <sup>ns</sup>	.46907
สถานภาพทางครอบครัว	1.86525 <sup>ns</sup>	.93166
รายได้ของครัวเรือน	18.93805 <sup>ns</sup>	.21655
ค่าใช้จ่ายของครัวเรือน	20.43990*	.05000
สถานที่ทำงาน	24.67198**	.01646
การฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์	47.41863**	.0000
หน้าที่และความรับผิดชอบ	14.12503 <sup>ns</sup>	.29208

หมายเหตุ: ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ตามตารางที่ 18-23 สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสถานที่ปฏิบัติงานซึ่งตัวแปรอิสระมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ในด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความร่วมมือและประสานงาน และด้านหน้าที่การทำงานในกรอบตำแหน่ง

สำหรับปัจจัยการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ในด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ ความสำเร็จของงาน และด้านหน้าที่การทำงานในกรอบตำแหน่ง

และค่าใช้จ่ายของครัวเรือนซึ่งเป็นตัวแปรอิสระปัจจัยด้านเศรษฐกิจ พบว่า มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ในด้านหน้าที่การทำงานในกรอบตำแหน่ง

#### ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่

ผลการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดที่ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้เสนอข้อคิดเห็นเพิ่มเติมที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมา เพื่อที่จะทราบว่ามีปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ มีดังต่อไปนี้

1. ผลงานวิจัยนี้ควรมีการเผยแพร่ให้กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้รับทราบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในอนาคต
2. นโยบายและโครงการต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ควรที่จะจัดทำขึ้นจากส่วนกลาง ควรให้ส่วนภูมิภาคได้เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อเสนอแนะข้อเท็จจริงตามภูมิภาคต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกัน
3. ควรมีการต้องพัฒนาระบบตรวจสอบกิจการสหกรณ์ โดยให้สมาชิกหรือผู้ตรวจสอบกิจการที่สมาชิกเลือกตั้งในที่ประชุมใหญ่ สามารถตรวจสอบความซื่อสัตย์ ถูกต้อง เป็นธรรมแก่มวลสมาชิก ว่าสหกรณ์สามารถให้บริการแก่สมาชิกและชุมชนได้ขนาดไหน เป็นที่

ศรัทธาเลื่อมใสจนเกิดเป็นความร่วมมือถึงขั้นร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันรับประโยชน์ อย่างเที่ยงธรรมจากการร่วมมือกันดำเนินงานสหกรณ์

4. การเลื่อนระดับยังขาดความเหมาะสมและยุติธรรม

5. การโยกย้ายปัจจุบันยังมีอำนาจทางการเมืองเข้ามาแทรกแซงการบริหารอยู่

6. การพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์ยังขาดปัจจัยหลายอย่าง เช่น ด้านสถาบันยังขาดข้อมูลพื้นฐานและงานวิจัย พื้นฐาน ด้านบุคลากรยังขาดการพัฒนาบุคลากร



**บทที่ 5**  
**สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ**  
**(SUMMARY AND RECOMMENDATIONS)**

**สรุปผลการวิจัย**  
**(Summary)**

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ กรณีศึกษาข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2543 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาลักษณะพื้นฐานทางเศรษฐกิจ และสังคมของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ และ 4) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริม สหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยครั้งนี้ใช้จำนวนประชากรทั้งหมดคือข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 22 อำเภอ 2 กิ่งอำเภอ 4 นิคมสหกรณ์ และสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ รวมจำนวนข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งหมด 87 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งแบ่งสอบถามออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงาน การฝึกอบรมด้านการส่งเสริม สหกรณ์ หน้าที่และความรับผิดชอบ

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2543 ได้แก่ ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ความร่วมมือและการประสานงานและหน้าที่การทำงานในกรอบตำแหน่ง

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์  
จังหวัดเชียงใหม่

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของข้าราชการกรม  
ส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์  
จังหวัดเชียงใหม่

ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 62.1 เพศหญิง  
ร้อยละ 37.9 ได้รับความศึกษาในระดับปริญญาตรีร้อยละ 59.8 สถานภาพทางครอบครัวแต่งงาน  
แล้ว คิดเป็นร้อยละ 87.4 ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ร้อยละ 39.1 มีรายได้รวมอยู่ในช่วง  
10,001-20,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 36.8 เป็นรายได้หลักอยู่ในช่วง 7,501-15,000 บาทต่อ  
เดือน โดยร้อยละ 52.9 เป็นรายได้ของคู่สมรสน้อยกว่า 7,501 บาทต่อเดือน ซึ่งข้าราชการกรม  
ส่งเสริมสหกรณ์ร้อยละ 96.6 มีรายได้จากอาชีพรองอยู่ในช่วงน้อยกว่า 10,001 บาทต่อเดือน  
และร้อยละ 89.7 ไม่มีอาชีพพิเศษอื่น ๆ โดยข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ระบุว่ามีรายได้  
พิเศษคิดเป็นร้อยละ 77.78 โดยมีรายได้พิเศษอื่น ๆ อยู่ในช่วงน้อยกว่า 15,001 บาทต่อเดือน  
สำหรับค่าใช้จ่ายในครัวเรือนรวมส่วนใหญ่ร้อยละ 49.4 มีค่าใช้จ่ายรวมอยู่ในช่วง 10,001-  
20,000 บาทต่อเดือน โดยจำแนกเป็นค่าใช้จ่ายประจำร้อยละ 49.4 อยู่ในช่วงน้อยกว่า 10,001  
บาทต่อเดือน และร้อยละ 74.7 เป็นค่าใช้จ่ายฉุกเฉินอยู่ในช่วงน้อยกว่า 3,001 บาทต่อเดือน  
และข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ร้อยละ 32.2 มีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 12-17 และ 18-23  
ปี โดยร้อยละ 82.8 มีระยะทางระหว่างที่พักไปถึงที่ทำงานน้อยกว่า 51 กิโลเมตร ซึ่งเป็นระยะ  
ทางที่ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์คิดว่าเหมาะสมแล้ว ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ส่วน  
ใหญ่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7 (สหกรณ์อำเภอ) ถึงร้อยละ  
26.5

ตอนที่ 2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ  
กรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่

จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่

เรียงลำดับจากน้อยไปหามากดังนี้คือ หน้าที่และความรับผิดชอบ สถานที่ทำงาน และการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์

### ตอนที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่

จากผลการศึกษาด้านความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์มีความคิดเป็นเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าวเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความร่วมมือและการประสานงาน ด้านหน้าที่การทำงานในกรอบตำแหน่ง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคง และความปลอดภัยใน

#### การทดสอบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ในแต่ละด้าน ดังนี้

- ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ คือปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน การฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์ และหน้าที่และความรับผิดชอบ

- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ คือปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน

- ด้านความสำเร็จของงาน คือปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน และการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์

- ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยแต่ละด้านไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่

- ด้านความร่วมมือและการประสานงาน คือปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน

- ด้านหน้าที่การทำงานในกรอบตำแหน่ง คือปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในครัวเรือน, สถานที่ทำงาน และการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์

#### ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่

สรุปจากผลการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดสามารถสรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ได้เสนอแนะมีดังต่อไปนี้

1. ควรมีการเผยแพร่งานวิจัยฉบับนี้ให้กับกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้รับทราบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลต่อไป
2. ในการกำหนดนโยบายและโครงการต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ควรที่จะให้ส่วนภูมิภาคได้เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อเสนอแนะข้อเท็จจริงตามภูมิภาคต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกัน
3. ควรมีการพัฒนาระบบตรวจสอบกิจการสหกรณ์ โดยให้สมาชิกหรือผู้ตรวจสอบกิจการที่สมาชิกเลือกตั้งในที่ประชุมใหญ่ สามารถตรวจสอบความซื่อสัตย์ ถูกต้อง เป็นธรรมแก่มวลสมาชิก ว่าสหกรณ์สามารถให้บริการแก่สมาชิกและชุมชนได้ขนาดไหน เป็นที่ศรัทธาเลื่อมใสจนเกิดเป็นความร่วมมือถึงขั้นร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันรับประโยชน์อย่างเที่ยงธรรมจากการร่วมมือกันดำเนินงานสหกรณ์
4. ปัญหาการเลื่อนระดับยังขาดความเหมาะสมและยุติธรรม
5. ปัญหาการโยกย้ายข้าราชการมักมีอำนาจทางการเมืองเข้ามาแทรกแซง
6. การพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ยังขาดปัจจัยหลายอย่าง เช่น ด้านสถาบันยังขาดข้อมูลพื้นฐานและงานวิจัยพื้นฐาน ด้านบุคลากรยังขาดการพัฒนาบุคลากร

#### ข้อเสนอแนะ

(Recommendations)

#### ข้อเสนอแนะจากผู้ให้ข้อมูล

ผลการรวบรวมจากส่วนข้อคิดเห็นเพิ่มเติมที่ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ระบุปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่มีดังต่อไปนี้

1. ควรมีการนำผลการวิจัยนี้เผยแพร่ให้กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้รับทราบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในอนาคต
2. ควรให้ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในต่างจังหวัดมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและโครงการต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมสหกรณ์
3. ควรมีการต้องพัฒนาระบบตรวจสอบกิจการสหกรณ์ โดยให้สมาชิกหรือผู้ตรวจสอบกิจการที่สมาชิกเลือกตั้งในที่ประชุมใหญ่ สามารถตรวจสอบความซื่อสัตย์ ถูกต้อง เป็นธรรมแก่มวลสมาชิก ว่าสหกรณ์สามารถให้บริการแก่สมาชิกและชุมชนได้ขนาดไหน เป็นที่ศรัทธาเลื่อมใสจนเกิดเป็นความร่วมมือถึงขั้นร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันรับประโยชน์อย่างเที่ยงธรรมจากการร่วมมือกันดำเนินงานสหกรณ์
4. ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการเลื่อนระดับของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ทั่วไป
5. การโยกย้ายข้าราชการควรเป็นไปตามความเหมาะสมและยุติธรรม
6. กรมส่งเสริมสหกรณ์ควรสนับสนุนให้ข้าราชการในสังกัดทำการวิจัยในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้และด้านวิชาการ

#### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาที่ปรากฏเกี่ยวกับความคิดเห็นในด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ควรแก่การพิจารณา ดังนี้

1. ในด้านสหกรณ์ควรจัดให้มีสถานที่ทำงานที่มีความสะดวก สบาย มีอุปกรณ์และสาธารณูปโภคครบ และสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดสถานที่ทำงานที่เป็นสัดส่วนและเป็นการช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน
2. ในด้านการฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์ สหกรณ์ควรจัดให้มีการอบรมหรือส่งพนักงานไปเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติสหกรณ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น อันจะส่งผลดีถึงระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น
3. กรมส่งเสริมสหกรณ์ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ เช่น การจัดหน้าที่และความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับตัวบุคคล การจัดสถานที่ทำงาน และการให้การฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์

4. กรมส่งเสริมสหกรณ์ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ เช่น ความสำเร็จของงาน ความร่วมมือ และการประสานงาน หน้าที่การทำงานในกรอบตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน

5. ในด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ กรมส่งเสริมสหกรณ์ควรจัดให้มีการประชุมชี้แจง คำสั่ง ระเบียบต่าง ๆ และการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานได้รับทราบสิทธิอันพึงได้ และสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องและเกิดความร่วมมือ อันจะเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

6. กรมส่งเสริมสหกรณ์ควรจัดให้มีการปลอดภัยในการทำงาน โดยการทำประกันชีวิตหมู่ให้กับพนักงานสหกรณ์ที่ต้องออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน อีกทั้งในการโยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งในแต่ละปีนั้น กรมส่งเสริมสหกรณ์ไม่ควรให้มีการเมืองเข้ามาแทรกแซงได้

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์เท่านั้น ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยภายในของกรมส่งเสริมสหกรณ์เอง การวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยให้ครอบคลุมถึงปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบท่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายรัฐบาล ภาวะเศรษฐกิจ ฯลฯ ที่เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ หรือถ้าหากสามารถทำการวิจัยได้ให้ครอบคลุมทั่วประเทศก็จะเป็นสิ่งที่น่าสนใจจัดทำ เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในแต่ละพื้นที่ว่าแตกต่างกันหรือไม่ และแต่ละพื้นที่ขึ้นอยู่กับปัจจัยอะไรบ้าง



## บรรณานุกรม

(Bibliography)

จิราพรรณ พินศิริกุล. 2533. พฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในเขตภาคเหนือของประเทศไทย. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

จุมพล หนิมพานิช. 2527. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เขาว์ ไรจน์แสง. 2527. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ทวีศักดิ์ ญาณประทีป และคณะ. 2530. พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาภาษาไทยและภาษาตะวันออก, คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529. พฤติกรรมขององค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

นำชัย ทนุผล. 2529. การพัฒนาชุมชนหลักการและกลยุทธ์. เชียงใหม่: ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

นำชัย ทนุผล และสุนิลา ทนุผล. ไม่ระบุปีที่พิมพ์. พัฒนาชุมชน : หลักการและยุทธวิธี. เชียงใหม่: ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

บุญธรรม จิตต์อนันต์. 2528. การบริหารงานส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์. กรุงเทพมหานคร: สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ประคอง กรรณสูต. 2542. **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประพันธ์ เศวตนันท์. 2541. **เศรษฐศาสตร์สหกรณ์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปัญญา หิรัญรัมย์. 2530. "การสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับ  
บริการในท้องถิ่นที่มีต่อความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรประจำ  
ตำบล". วารสารข่าวสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. 28 (มีนาคม):  
หน้า 13-14.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**.  
(พิมพ์ครั้งที่เจ็ด). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ภรณ์ กิริติบุตร. 2529. **การประเมินประสิทธิผลขององค์กร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์  
โอเดียนสโตร์.

มานิตย์ วัฒนพันธ์. 2538. **คุณลักษณะของป่าไม้ที่พึงประสงค์ตามความคาดหวังของ  
ข้าราชการผู้ได้บังคับบัญชาในจังหวัดเชียงใหม่**. เชียงใหม่: ปัญหาพิเศษ  
ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

ยรรยง สิทธิชัย และปัทมา สิทธิชัย. 2528. **เอกสารประกอบคำอธิบายวิชามนุษย์สัมพันธ์**.  
เชียงใหม่: สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

โยธิน สิ้นยุกถ. 2525. **มนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ,  
คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัลยา บุตรดี. 2533. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเทศกิจ**.  
เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

วีระพล ทองมา. 2534. ผลการวิจัยเรื่องความต้องการแรงงานสายวิชาชีพการเกษตรใน  
จังหวัดเชียงราย. วิทยาลัยเกษตรกรรมเชียงราย, เชียงราย.

ศุภลักษณ์ ศิรินาม. 2536. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตร  
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สง่า สุธรรงค์. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ  
ศึกษาธิการอำเภอ ตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอและ  
ความพึงพอใจของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 7.  
กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สมพงศ์ เกษมสิน. 2519. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์  
ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวิการ. 2533. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์  
บรรณกิจ.

สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย. 2542. พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542  
กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย.

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่. 2541. รายงานประจำปี 2541. เชียงใหม่: สำนักงาน  
สหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่.

\_\_\_\_\_. 2542. ทำเนียบข้าราชการ. เชียงใหม่: สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่.

สำนักงานพัฒนาโครงการส่วนราชการและอัตรากำลัง. 2539. การวิเคราะห์และการคำนวณ  
อัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2539-2541. กรมส่งเสริมสหกรณ์, กระทรวงเกษตรและ  
สหกรณ์. (อัดสำเนา).

- สุชา จันทร์เอม. 2527. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- สุธี ชิวหากาญจน์. 2536. **ความพึงพอใจต่องานของเกษตรกรตำบลในภาคใต้ตอนบน**. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- เสถียร เหลืองอร่าม. 2523. **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสนาะ ดิยาว์. 2516. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์-การบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- \_\_\_\_\_. 2532. **การบริหารงานบุคคล**. (พิมพ์ครั้งที่เจ็ด). กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันต์ ปัญญาวีร์. 2534. **ความพึงพอใจในการทำงานของนักวิชาการสัตวบาล ประจำสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- อรุณ รักรธรรม. 2527. **การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- อวยชัย ชะบา. 2528. **การบริหารงานส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์**. กรุงเทพมหานคร: สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมวิราช.
- อารี เพชรสุด. 2530. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เนติกุลการพิมพ์.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก.  
แบบสอบถาม

## แบบสอบถาม

## เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ :  
กรณีศึกษาข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปี 2543

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  $\surd$  ลงในช่อง ( ) หรือเติมข้อมูลลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

## ปัจจัยทางด้านสังคม

1. เพศ ( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง

2. การศึกษา

( ) 1. ประถมศึกษา

( ) 2. มัธยมศึกษาตอนต้น, มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือประโยควิชาชีพ

( ) 3. อนุปริญญา, ประโยควิชาชีพเทคนิค, ประโยควิชาชีพชั้นสูง

( ) 4. ปริญญาตรี

( ) 5. ปริญญาโท

( ) 6. สูงกว่าปริญญาโท

3. สถานภาพทางครอบครัว

( ) 1. โสด

( ) 2. แต่งงาน

( ) 3. หย่า

( ) 4. หม้าย

## ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ

4. รายได้ของครัวเรือนโดยเฉลี่ย (4.1 + 4.2)..... บาท/เดือน

4.1 ท่านมีรายได้หลักโดยเฉลี่ยประมาณ. .... บาท/เดือน

4.2 คู่สมรสของท่านมีรายได้หลักโดยเฉลี่ยประมาณ)..... บาท/เดือน

5. รายได้โดยเฉลี่ยของอาชีพรองประมาณ)..... บาท/เดือน

6. ท่านมีรายได้พิเศษอื่น ๆ (เช่น ค่าช่วยเหลือบุตร ธิดา มารดา กองมรดก ฯลฯ)

( ) 1. ไม่มี

( ) 2. มี ประมาณ )..... บาท/ปี

7. ค่าใช้จ่ายในครัวเรือนโดยเฉลี่ยประมาณ..... บาท/เดือน

7.1 ค่าใช้จ่ายประจำโดยเฉลี่ยประมาณ..... บาท/เดือน

7.2 ค่าใช้จ่ายฉุกเฉินโดยเฉลี่ยประมาณ..... บาท/เดือน

#### ปัจจัยทางด้านสถาบัน

8. อายุการทำงานของท่านตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งจนถึงปัจจุบัน รวมระยะเวลาทั้งสิ้น..... ปี

9. ระยะทางที่ท่านเดินทางไปปฏิบัติงาน (ประมาณ) .....กิโลเมตร

( ) 1. เหมาะสม

( ) 2. ไม่เหมาะสม

10. ระดับ (ซี)..... โปรดระบุตำแหน่ง..... (ณ ปัจจุบัน)



ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านสถาบันของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัด  
เชียงใหม่

คำชี้แจง ให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจที่ท่านต้องการมากที่สุดเพียง  
ข้อเดียว

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>สถานที่ทำงาน</b>					
1. การจัดสถานที่ทำงานในสำนักงานของท่าน เป็นสัดส่วน สร้างให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน					
2. สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์, สาธารณูปโภค และ บริการที่ก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน					
<b>การฝึกอบรมด้านการส่งเสริมสหกรณ์</b>					
3. ในปีงบประมาณ 2542 ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ จากกรมส่งเสริมสหกรณ์อย่างน้อยเพียงใด					
4. กรมส่งเสริมสหกรณ์ให้ความสนใจในงานส่งเสริมสหกรณ์ โดยได้จัดการประชุมสัมมนาแนวทางการดำเนินงานกิจการต่าง ๆ เป็นประจำ					
5. ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมสหกรณ์จากภาครัฐ ที่ได้จัดขึ้นเป็นประจำ					
6. ท่านได้เดินทางไปประชุมสัมมนาในงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นประจำ					
<b>หน้าที่และความรับผิดชอบ</b>					
7. ในระดับตำแหน่งในปัจจุบันเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
8. จำนวนสหกรณ์ที่อยู่ในกำกับดูแลของท่านมี มากเพียงใด					

**ตอนที่ 3** คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์  
ในจังหวัดเชียงใหม่

**คำชี้แจง** ให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความต้องการของท่านต้องการมากที่สุด  
เพียงข้อเดียว

ข้อคำถาม	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ความก้าวหน้า</b>					
1. ตำแหน่งของท่านในแง่ของความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่น ๆ					
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งมีความเหมาะสมเพียงใด					
<b>การได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
3. งานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีคนรับรู้การทำงานของท่าน (งานสหกรณ์)					
4. ผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมองเห็นความสำคัญและประโยชน์ของท่าน					
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับแนวความคิดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน					
6. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่แทน					
7. แผนงานต่าง ๆ ที่ท่านเสนอต่อผู้บังคับบัญชาได้รับความเห็นชอบเสมอ (หน่วยงานประสานงานอื่นที่เกี่ยวข้อง)					
<b>ความสำเร็จของงาน</b>					
8. ความสำเร็จในงานที่ท่านได้รับมอบหมายเพียงใด					
9. ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
10. ท่านสามารถใช้ความรู้ตามหลักวิชาการมาช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างเต็มที่					

ข้อความคำถาม	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. ท่านได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานมอบหมายงานให้ท่านรับผิดชอบ					
<b>ความมั่นคง และความปลอดภัยในการทำงาน</b> 12. งานในหน้าที่ของท่านถูกสับเปลี่ยนโยกย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่นอยู่บ่อย ๆ					
13. ท่านมีความเสี่ยงภัยในการทำงานเพียงใด (การเดินทาง, การทำงานร่วมกับชาวบ้าน)					
<b>ความร่วมมือและประสานงาน</b> 14. สหกรณ์ในการกำกับดูแลของท่านให้ความร่วมมือในการประสานเพียงใด					
15. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ให้ความร่วมมือกับท่านเป็นอย่างดี					
<b>หน้าที่การทำงานในกรอบตำแหน่ง</b> 16. ระดับตำแหน่งที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเพียงใด					
17. การเลื่อนตำแหน่งของท่านอยู่ในความเหมาะสม					
18. หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามคำสั่งตามสายงานบังคับบัญชา					

19. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี).....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข.

จำนวนข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จังหวัดเชียงใหม่

ตารางจำนวนข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับ ที่	ชื่อหน่วยงานข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์	ตำแหน่ง	จำนวน
1.	สำนักงานสหกรณ์จังหวัด เชียงใหม่	สหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ระดับ 8	1
		เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7	1
		เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 6	1
		เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 5	2
		นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 7	1
		นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 6	1
		นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 5	1
2.	นิคมสหกรณ์สันทราย	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 8	1
		เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7	1
		เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 5	1
3.	นิคมสหกรณ์พร้าว	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 8	1
		เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7	1
		นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 6	1
		เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 5	2
4.	นิคมสหกรณ์แม่แตง	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7	1
		เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 6	1
		เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 5	1
		เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 4	1
5.	นิคมสหกรณ์แม่แจ่ม	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 8	1
		เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7	1
		เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 5	2
		นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 5	1

ลำดับ ที่	ชื่อหน่วยงานข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์	ตำแหน่ง	จำนวน
6.	สำนักงานสหกรณ์ อำเภอเมือง	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7	1
		เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 6	1
		เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 5	2
		นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 5	1
7.	สำนักงานสหกรณ์อำเภอ สันทราย	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7	1
		เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 6	1
		นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 5	1
8.	สำนักงานสหกรณ์อำเภอ สันป่าตอง	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7	1
		เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 6	1
		นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 5	1
9.	สำนักงานสหกรณ์อำเภอ ดอยสะเก็ด	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7	1
		เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 6	1
		เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 5	1
		นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 5	1
10.	สำนักงานสหกรณ์อำเภอ สันกำแพง	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7	1
		เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 6	1
		นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 5	1
11.	สำนักงานสหกรณ์อำเภอ สารภี	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7	1
		เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 5	1
12.	สำนักงานสหกรณ์อำเภอ แมริม	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7	1
		เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 6	1
		นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 5	1
13.	สำนักงานสหกรณ์อำเภอฝาง	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7	1
		เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 6	1
		นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 5	1

ลำดับ ที่	ชื่อหน่วยงานข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์	ตำแหน่ง	จำนวน
14.	สำนักงานสหกรณ์อำเภอ หางดง	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7	1
		เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 5	1
15.	สำนักงานสหกรณ์อำเภอ หางดง	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7	1
		เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 6	1
		นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 5	1
16.	สำนักงานสหกรณ์อำเภอ ฮอด	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7	1
		เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 4	1
17.	สำนักงานสหกรณ์อำเภอ อมก๋อย	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7	1
		เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 4	1
18.	สำนักงานสหกรณ์อำเภอ เชียงดาว	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7	1
		เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 6	1
		นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 5	1
19.	สำนักงานสหกรณ์อำเภอฝาง	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7	1
		เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 6	1
		นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 3	1
20.	สำนักงานสหกรณ์อำเภอ จอมทอง	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7	1
		เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 6	1
		นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 5	1
21.	สำนักงานสหกรณ์อำเภอ สะเมิง	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7	1
		เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 6	1
		นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 5	1
22.	สำนักงานสหกรณ์อำเภอ พร้าว	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7	1
		เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 6	1
		นักวิชาการสหกรณ์ ระดับ 5	1

ลำดับ ที่	ชื่อหน่วยงานข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์	ตำแหน่ง	จำนวน
23.	สำนักงานสหกรณ์อำเภอ ดอยเต่า	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 5	1 1
24.	สำนักงานสหกรณ์อำเภอ แม่ฮาด	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 4	1 1
25.	สำนักงานสหกรณ์อำเภอ เวียงแหง	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 4	1 1
26.	สำนักงานสหกรณ์อำเภอ ไชยปราการ	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 4	1 1
27.	สำนักงานสหกรณ์อำเภอ แม่จาง	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 7 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 4	1 1
28.	สำนักงานสหกรณ์อำเภอ แม่ฮอน	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 6 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 4	1 1
29.	สำนักงานสหกรณ์อำเภอ ดอยหล่อ	เจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 6 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ระดับ 4	1 1
<b>รวม</b>			<b>87 คน</b>

ที่มา: สำนักงานสหกรณ์ จังหวัดเชียงใหม่ (2542: 1-8)





ภาคผนวก ค.  
ประวัติผู้วิจัย

**ประวัติผู้วิจัย**  
(Biographical Sketch)

ชื่อ	นายวิศิษฐ์ จุลปานนท์
ประวัติการศึกษา	เกิดที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2506 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-4 โรงเรียนสุนทรวิทยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อปีการศึกษา 2516 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-7 โรงเรียนประตูลี้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อปีการศึกษา 2519 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-5 โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย จังหวัด กรุงเทพมหานคร เมื่อปีการศึกษา 2524 สถาบันการศึกษาทางสหกรณ์ กองฝึกอบรม กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เมื่อปีการศึกษา 2530 ปริญญาตรีสาขาพัฒนาชุมชน สถาบันราชภัฏเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อปีการศึกษา 2539
ประวัติการทำงาน	1. สำนักงานสหกรณ์อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ปี 2531 2. นิคมสหกรณ์บ้านไร่ จังหวัดสมุทรสาคร ปี 2532 3. สำนักงานสหกรณ์จังหวัดนนทบุรี ปี 2533 4. สำนักงานสหกรณ์อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ปี 2533-2535 5. สำนักงานสหกรณ์อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ปี 2535-2539 6. สำนักงานสหกรณ์กิ่งอำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ ปี 2539-2541 7. สำนักงานสหกรณ์กิ่งอำเภอดอยหล่อ จังหวัดเชียงใหม่ ปี 2541- ปัจจุบัน
การศึกษาดูงาน	สหกรณ์ต่าง ๆ ในจังหวัดนครราชสีมา, นครสวรรค์