ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1 และพื้นที่ 2

Efficiency of Performance of the Cooperative Promotion Officer for Promoting Cooperative Bangkok Cooperative Promotion Office of Area 1 and Area 2

ธนิดา รัตนวิจิตร และศิริลักษณ์ นามวงศ์*

Tanida Ratanavijit and Siriluck Namwong*

สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อำเภอปากเกร็ด จังหวัดหวัดนนทบุรี 11120

School of Agriculture and Cooperatives, Sukhothai Thammathirat Open University, Pakkret, Nonthaburi, 11120

*Corresponding author: siriluck.nam@stou.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน และ 4) เสนอแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ให้มีประสิทธิภาพ เก็บข้อมูลเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สังกัดกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 จำนวน 74 ราย ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษา พบว่า 1) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ มีทัศนคติให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงก้าวหน้าและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 2) พบว่า ระดับการศึกษา คุณวุฒิการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกันก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 3) ปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ ด้านการจัดการ ได้แก่ ภาระงานที่มากเกินไป การทำงานมีความซ้ำซ้อน และมีข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ด้านบุคลากร โดยให้กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการปรับโครงสร้างของหน่วยงานตามการทำงานจริง เพิ่ม

อัตรากำลังให้เพียงพอ กระจายงานให้มีความเหมาะสม และ 4) แนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ คือ ควรมีการกำหนดขั้นตอนและหลักเกณฑ์การทำงานควรเป็นมาตรฐานเดียวกัน ลดลำดับขั้นตอนการทำงานของบุคลากร และการบูรณาการข้อมูลในระบบงานที่เชื่อมโยง รวมถึงการจัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอกับปริมาณงาน

คำสำคัญ ทัศนคติ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

Abstract

The objectives of this study were to 1) study attitudes of the Cooperative Promotion Officer toward factors affecting the efficiency in the performance 2) compare personal factors of the Cooperative Promotion Officer which create efficiency in the performance 3) study problems, obstacles, and suggestions in the performance of the Cooperative Promotion Officer and 4) propose the operational guidelines for efficiency of the cooperative extension officers. The population of this study was 74 Cooperative Promotion Officers under the cooperative extension group, Bangkok cooperative promotion office of area 1 and area 2. The study was done with the entire population. Data were collected by using questionnaires. Data were then analyzed by using descriptive statistics, percentage, standard deviation, independent- sample t-Test, one-way ANOVA and content analysis.

The results of the research found that 1) the Cooperative Promotion Officers had the attitudes that focused on factors generating the efficiency in the performance, overall, at the high level and every aspect at the high level. They emphasized on the relationship with working personnel on the highest ranking. Second to that was on the understanding in the operation, policy and administration of the agencies, environment in the operation, and security advancement and motivation in the operation, respectively.2)Education, educational qualifications, time in service, and current position had an influence on the efficiency of the performance. 3) Most of the problems and obstacles were on the management such as work overload, completed (complicated ?) work, and the working system of the department of cooperative extension. And 4) Guidelines for effective work performance were that steps should be established and work criteria should be of the same standard. Reduce the work flow of personnel and integration of data in connected work systems Including the allocation of manpower to be sufficient for the workload.

Keywords: Attitude, Efficiency in the performance, Cooperative Extension Officer

คำนำ

กรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นส่วนราชการระดับกรม ภายใต้สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กำกับดูแลสหกรณ์ ชุมนุมสหกรณ์ ทั้ง 7 ประเภท จำนวนทั้งหมด 7,613 แห่ง มีสถานะดำเนินงาน 6,358 แห่ง สมาชิกสหกรณ์ จำนวน 11,363,895 คน ปริมาณธุรกิจทั้งสิ้น 2,567,545.97 ล้านบาท โดยนายทะเบียนสหกรณ์ได้มอบอำนาจให้รองทะเบียนสหกรณ์มีหน้าที่ในการกำกับดูแลสหกรณ์ในพื้นที่ต่างๆ ผ่านการบริหารราชการของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดและสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1-2 ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครมีสหกรณ์ในการกำดับดูแล จำนวน 723 แห่ง ประกอบ สหกรณ์ออมทรัพย์ จำนวน 358 แห่ง สหกรณ์บริการ จำนวน 273 แห่ง สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน จำนวน 45 แห่ง สหกรณ์ร้านค้า จำนวน 30 แห่ง และสหกรณ์ภาคการเกษตร จำนวน 17 แห่ง มีสถานะดำเนินงาน 617 แห่ง มีสมาชิกสหกรณ์ จำนวน 1,785,830 คน และปริมาณธุรกิจทั้งสิ้น 671,082.74 ล้านบาท (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2566)

ปัจจุบันจำนวนบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์มีจำนวนลดน้อยลง และส่วนใหญ่จะเป็นบุคลากรที่บรรจุใหม่ขาดประสบการณ์ในการทำงาน แต่จำนวนสหกรณ์ที่ต้องดูแลเพิ่มมากขึ้น อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ลดลง ส่งผลกระทบต่อการกำกับดูแล และแนะนำส่งเสริมสหกรณ์ ทำให้สหกรณ์อาจเกิดความเสียหายได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครมีจำนวนสหกรณ์ภายใต้การกำกับดูแลมากถึง 723 สหกรณ์ ซึ่งตามโครงสร้างของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ต้นสังกัดที่ดูแลเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็นสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 มีจำนวนเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการ สังกัดกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ ทั้งหมดอยู่เพียง 74 ราย ทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ 1 คน ต้องกำกับดูแลสหกรณ์ถึง 10 สหกรณ์ อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ รวมถึงส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ การประเมินผลของหน่วยงาน ซึ่งสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 มีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 โดยเฉพาะปัจจัยส่วนบุคคล ว่ามีปัจจัยในการทำงานด้านใดที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึง

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการสะท้อนปัญหาในการปฏิบัติงาน และเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนการสหกรณ์ให้สหกรณ์มีความเข้มแข็งเพิ่มขึ้น เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายของกรมส่งเสริมสหกรณ์ต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ และพนักงานราชการ ตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์และเจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ ที่ปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สังกัดกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 จำนวน 74 ราย โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือในการศึกษาใช้แบบสอบถาม ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) เท่ากับ 0.92 และตรวจสอบความเชื่อถือได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.95 ในการแปลผลค่าคะแนนที่ได้รับจากแบบสอบถามเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ คือ 1.00 - 1.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด 1.51 - 2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย 2.51 - 3.50 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง 3.51 - 4.50 หมายถึง เห็นด้วยมาก 4.51 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เนื้อหาโดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่คำบรรยาย และวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ด้วยการใช้สถิติทีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) โดยมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และคุณวุฒิการศึกษา (N = 74)

ลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	29	39.2
	หญิง	45	60.8
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	13	17.6
	30 – 40 ปี	27	36.5
	41 – 50 ปี	26	35.1
	51 – 60 ปี	8	10.8
สถานภาพ	โสด	50	67.6
	สมรส	24	32.4
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	9.5
	ปริญญาตรี	43	58.1
	สูงกว่าปริญญาตรี	24	32.4
คุณวุฒิการศึกษา	บริหารธุรกิจ	38	51.4
	บัญชี	15	20.2
	เศรษฐศาสตร์	7	9.5
	เกษตรศาสตร์	2	2.7
	นิติศาสตร์	3	4
	อื่นๆ	9	12.2
อายุราชการ	ต่ำกว่า 2 ปี	15	20.3
	2 – 5 ปี	20	27
	6 -10 ปี	13	17.6
	11 -15 ปี	11	14.9
	16 -20 ปี	3	4
	20 ปีขึ้นไป	12	16.2

จากตารางที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และคุณวุฒิการศึกษาจำนวน 74 ราย พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 60.8

เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 30 -40 ปี ร้อยละ 36.5 สถานภาพโสด ร้อยละ 67.6 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.1 คุณวุฒิการศึกษาด้านบริหารธุรกิจ ร้อยละ 51.4 และมีอายุราชการอยู่ที่ 2-5 ปี ร้อยละ 27

ตารางที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามอายุราชการ ตำแหน่งปัจจุบัน ประเภทสหกรณ์ในความรับผิดชอบ จำนวนสหกรณ์ในความรับผิดชอบ และขนาดสหกรณ์ในความรับผิดชอบ (N = 74)

ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ตำแหน่งปัจจุบัน		
ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ	25	33.8
ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ	20	27
ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ	4	5.4
ข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ปฏิบัติงาน	0	0
ข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน	3	4
ข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์อาวุโส	2	2.7
พนักงานราชการตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์	11	14.9
พนักงานราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์	9	12.2
ประเภทสหกรณ์ในความรับผิดชอบ		
สหกรณ์ออมทรัพย์	70	34.48
สหกรณ์บริการ	65	32.02
สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน	39	19.21
สหกรณ์ร้านค้า	16	7.88
สหกรณ์การเกษตร	10	4.93
สหกรณ์ประมง	3	1.48
จำนวนประเภทสหกรณ์ ในความรับผิดชอบ		
1 - 2 ประเภท	30	40.5
3 - 4 ประเภท	40	54.1
5 -7 ประเภท	4	5.4

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ขนาดสหกรณ์ในความรับผิดชอบ		
สหกรณ์ขนาดเล็ก (สินทรัพย์น้อยกว่าห้าพันล้านบาท)	73	76.04
สหกรณ์ขนาดใหญ่ (สินทรัพย์ตั้งแต่ห้าพันล้านบาทและชุมนุมสหกรณ์)	23	23.96
จำนวนสหกรณ์ในความรับผิดชอบ		
1-3 สหกรณ์	5	6.8
4-6 สหกรณ์	11	14.9
7-9 สหกรณ์	26	35.1
10 สหกรณ์ขึ้นไป	32	43.2

ตารางที่ 2 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเป็นข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ ร้อยละ 33.8 มีสหกรณ์ในความรับผิดชอบ 3-4 ประเภท ร้อยละ 54.1 โดยประเภทสหกรณ์ที่รับผิดชอบมากที่สุด คือ สหกรณ์ออมทรัพย์ ร้อยละ 34.38 เป็นสหกรณ์ที่มีขนาดเล็กที่มีสินทรัพย์น้อยกว่าห้าพันล้านบาท ร้อยละ 31.1 และมีความรับผิดชอบสหกรณ์ 10 สหกรณ์ขึ้นไป ร้อยละ 43.2

1. ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.89) โดยให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงานเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย = 3.99) รองลงมา คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.96) ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.94) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.83) และด้านความมั่นคงก้าวหน้าและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.76) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	3.96	มาก	2
2. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.76	มาก	5
3. ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน	3.94	มาก	3
4. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน	3.99	มาก	1
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.83	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.89	มาก	

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ให้ความสำคัญกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.12) รองลงมา คือ การมีความรู้ ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญในงานที่ปฏิบัติที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย = 4.09) สามารถวางแผนการปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.93) และลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 3.70) ตามลำดับ

1.2 ด้านความมั่นคงก้าวหน้าและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ให้ความสำคัญกับความเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน่วยงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.17) รองลงมา คือ มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย = 3.95) งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า และเติบโตในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.87) การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงานที่เหมาะสมกับผลงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.68) ความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.66) โอกาสในการพัฒนาด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การประชุม และการเพิ่มประสบการณ์การทำงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย = 3.63) การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามผลงาน ความรู้ และความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 3.58) และเงินเดือนและค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 3.54) ตามลำดับ

1.3 ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ให้ความสำคัญกับหน่วยงานมีการประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานต่างๆ ให้ทุกคนได้รับทราบโดยทั่วกัน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.39) รองลงมา คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบและขอบเขตการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.89) หน่วยงานมีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ การถ่ายทอดประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 3.75) และหน่วยงานมีการกระจายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย = 3.74) ตามลำดับ

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ให้ความสำคัญกับการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และหัวหน้างานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.24) รองลงมา คือ เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน ได้รับความช่วยเหลือ เกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย = 4.17) การยอมรับในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย = 4.16) ความสัมพันธ์ที่ดีกับคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ ฝ่ายจัดการ และสมาชิกสหกรณ์ที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 4.06) การยอมรับในการปฏิบัติงานจากคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ ฝ่ายจัดการ และสมาชิกสหกรณ์ที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.98) และมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบ และได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.93) ตามลำดับ

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ให้ความสำคัญกับสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาดเรียบร้อย สวยงาม และสะดวกสบายในการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.17) รองลงมา คือ การจัดอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเป็นสัดส่วน (ค่าเฉลี่ย = 3.93) อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น โน้ตบุ๊ก คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น ที่มีคุณภาพ เพียงพอ และเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.67) และการสนับสนุนยานพาหนะ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างเพียงพอและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.55) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ได้แก่ ระดับการศึกษา คุณวุฒิการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกันก่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

2.1 ระดับการศึกษาที่ต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน แตกต่างจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ (N=74)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การศึกษา	N	$\bar{X}$	SD	F	Sig.
1. ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าป.ตรี	7	3.10	0.45	12.65	0.00***
	ป.ตรี	43	3.93	0.58		
	สูงกว่าป.ตรี	24	4.27	0.48		
	รวม	74	3.96	0.62		
2. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าป.ตรี	7	2.87	0.59	8.830	0.00***
	ป.ตรี	43	3.78	0.60		
	สูงกว่าป.ตรี	24	3.98	0.64		
	รวม	74	3.76	0.68		
3. ด้านนโยบายและการริหารงานของหน่วยงาน	ต่ำกว่าป.ตรี	7	3.53	0.56	1.784	0.17
	ป.ตรี	43	3.98	0.59		
	สูงกว่าป.ตรี	24	4.00	0.62		
	รวม	74	3.94	0.61		
4. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน	ต่ำกว่าป.ตรี	7	3.38	0.34	5.42	0.06*
	ป.ตรี	43	4.04	0.50		
	สูงกว่าป.ตรี	24	4.06	0.55		
	รวม	74	3.99	0.54		
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าป.ตรี	7	3.28	0.39	3.99	0.23
	ป.ตรี	43	3.90	0.55		
	สูงกว่าป.ตรี	24	3.86	0.54		
	รวม	74	3.83	0.56		

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับการศึกษาคือปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงานที่แตกต่างกัน ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความต่างเป็นรายคู่ แสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (N=74)

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลการทดสอบ		
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	สูงกว่าป.ตรี
ต่ำกว่า ป.ตรี	3.38		0.02**	0.03**
ป.ตรี	4.04	0.02**		0.91
สูงกว่าป.ตรี	4.06	0.03**	0.91	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

2.2 คุณวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาด้านอื่นๆ ได้แก่ การโรงแรมและการท่องเที่ยว ศิลปศาสตร์ มนุษยศาสตร์ การตลาด รัฐประศาสนศาสตร์ สื่อสารมวลชน การขาย และคอมพิวเตอร์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่คุณวุฒิการศึกษาด้านบริหารธุรกิจ บัญชี เศรษฐศาสตร์ และนิติศาสตร์ แสดงดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านคุณวุฒิการศึกษาที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ (N=74)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	คุณวุฒิการศึกษา	N	$\bar{X}$	SD	F	Sig.
1. ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	บริหารธุรกิจ	38	4.03	0.56	1.039	0.40
	บัญชี	7	4.10	0.71		
	เศรษฐศาสตร์	15	3.88	0.57		
	เกษตรศาสตร์	2	3.62	1.23		
	นิติศาสตร์	3	4.33	0.57		
	อื่นๆ	9	3.96	0.77		
	รวม	74	3.96	0.62		
2. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	บริหารธุรกิจ	38	3.91	0.52	4.68	0.01***
	บัญชี	7	3.98	0.82		
	เศรษฐศาสตร์	15	3.65	0.72		
	เกษตรศาสตร์	2	3.62	0.00		
	นิติศาสตร์	3	4.45	0.50		
	อื่นๆ	9	2.95	0.62		
	รวม	74	3.76	0.68		
3. ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน	บริหารธุรกิจ	38	3.88	0.57	2.81	0.23
	บัญชี	7	4.39	0.55		
	เศรษฐศาสตร์	15	3.98	0.65		
	เกษตรศาสตร์	2	4.00	0.35		
	นิติศาสตร์	3	4.66	0.57		
	อื่นๆ	9	3.52	0.47		
	รวม	74	3.94	0.61		
4. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน	บริหารธุรกิจ	38	3.99	0.49	2.05	0.81
	บัญชี	7	4.04	0.46		
	เศรษฐศาสตร์	15	4.10	0.58		
	เกษตรศาสตร์	2	4.25	0.70		
	นิติศาสตร์	3	4.46	0.41		
	อื่นๆ	9	3.54	0.59		
	รวม	74	3.99	0.54		

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	คุณวุฒิการศึกษา	N	$\bar{X}$	SD	F	Sig.
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	บริหารธุรกิจ	38	3.82	0.49	2.08	0.78
	บัญชี	7	3.78	0.54		
	เศรษฐศาสตร์	15	3.95	0.65		
	เกษตรศาสตร์	2	3.87	0.17		
	นิติศาสตร์	3	4.58	0.52		
	อื่นๆ	9	3.47	0.57		
	รวม	74	3.83	0.56		

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณวุฒิการศึกษา คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความต่างเป็นรายคู่ แสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา (N=74)

คุณวุฒิการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลการทดสอบ					
		บริหารธุรกิจ	บัญชี	เศรษฐศาสตร์	เกษตรศาสตร์	นิติศาสตร์	อื่นๆ
บริหารธุรกิจ	3.91	1	0.78	0.15	0.51	0.14	0.00***
บัญชี	3.98	0.78	1	0.23	0.46	0.26	0.00***
เศรษฐศาสตร์	3.65	0.15	0.23	1	0.95	0.40	0.00***
เกษตรศาสตร์	3.62	0.51	0.46	0.95	1	0.13	0.16
นิติศาสตร์	4.45	0.14	0.26	0.40	0.13	1	0.00***
อื่นๆ	2.95	0.00***	0.00***	0.00***	0.16	0.00***	1

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาด้านอื่นๆ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

แตกต่างจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่คุณวุฒิการศึกษาด้าน บริหารธุรกิจ บัญชี เศรษฐศาสตร์ และนิติศาสตร์

2.3 อายุราชการที่ต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุราชการ 11-15 ปี อายุราชการ 6-10 ปี และอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุราชการ 2-5 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป แสดงดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ (N=74)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	อายุราชการ	N	$\bar{X}$	SD	F	Sig.
1. ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 2 ปี	15	3.58	0.53	2.44	0.04*
	2 – 5 ปี	20	3.90	0.65		
	6 – 10 ปี	13	4.11	0.50		
	11 -15 ปี	11	4.04	0.67		
	16 -20 ปี	3	3.83	0.76		
	20 ปีขึ้นไป	12	4.33	0.52		
	รวม	74	3.96	0.62		
2. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 2 ปี	15	3.65	0.56	0.33	0.89
	2 – 5 ปี	20	3.89	0.70		
	6 – 10 ปี	13	3.85	0.47		
	11 -15 ปี	11	3.71	0.85		
	16 -20 ปี	3	3.62	0.69		
	20 ปีขึ้นไป	12	3.67	0.86		
	รวม	74	3.76	0.68		

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	อายุราชการ	N	$\bar{X}$	SD	F	Sig.
3. ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน	ต่ำกว่า 2 ปี	15	4.03	0.54	0.15	0.97
	2 – 5 ปี	20	3.91	0.61		
	6 – 10 ปี	13	3.90	0.73		
	11 -15 ปี	11	4.00	0.64		
	16 -20 ปี	3	3.75	0.75		
	20 ปีขึ้นไป	12	3.93	0.60		
	รวม	74	3.94	0.61		
4. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน	ต่ำกว่า 2 ปี	15	4.03	0.52	1.04	0.39
	2 – 5 ปี	20	4.12	0.47		
	6 – 10 ปี	13	3.98	0.51		
	11 -15 ปี	11	3.85	0.54		
	16 -20 ปี	3	3.43	0.51		
	20 ปีขึ้นไป	12	3.98	0.67		
	รวม	74	3.99	0.54		
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 2 ปี	15	3.91	0.62	1.10	0.36
	2 – 5 ปี	20	3.95	0.55		
	6 – 10 ปี	13	3.76	0.51		
	11 -15 ปี	11	3.68	0.43		
	16 -20 ปี	3	3.25	0.25		
	20 ปีขึ้นไป	12	3.89	0.66		
	รวม	74	3.83	0.56		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 พบว่า อายุราชการคือปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความต่างเป็นรายคู่ แสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุราชการ (N=74)

อายุราชการ	ค่าเฉลี่ย	ผลการทดสอบ					
		ต่ำกว่า 2 ปี	2 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 -15 ปี	16 -20 ปี	20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 2 ปี	3.58	1	0.12	0.02*	0.05*	0.50	0.00*
2 – 5 ปี	3.90	0.12	1	0.31	0.51	0.85	0.05*
6 – 10 ปี	4.11	0.02*	0.31	1	0.75	0.46	0.36
11 -15 ปี	4.04	0.05*	0.51	0.77	1	0.58	0.25
16 -20 ปี	3.83	0.50	0.85	0.46	0.58	1	0.19
20 ปีขึ้นไป	4.33	0.00*	0.05*	0.36	0.25	0.19	1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุราชการ 11 – 15 ปี อายุราชการ 6 -10 ปี และอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุราชการ 2 - 5 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป

2.4 ตำแหน่งปัจจุบันที่ต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งปัจจุบันที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ (N=74)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งปัจจุบัน	N	$\overline{X}$	*SD*	F	Sig.
1. ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ	25	3.77	0.59	5.26	0.00***
	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ	20	4.20	0.41		
	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ	4	4.62	0.47		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ปฏิบัติงาน	0	0	0		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน	3	4.50	0.50		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์อาวุโส	2	3.75	0.35		
	นักวิชาการสหกรณ์	11	4.15	0.61		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์	9	3.30	0.55		
	รวม	74	3.96	0.62		
2. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ	25	3.90	0.62	3.75	0.03**
	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ	20	3.84	0.62		
	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ	4	4.56	0.46		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ปฏิบัติงาน	0	0	0		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน	3	3.37	0.78		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์อาวุโส	2	3.56	0.61		
	นักวิชาการสหกรณ์	11	3.77	0.54		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์	9	3.02	0.63		
	รวม	74	3.76	0.68		
3. ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน	นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ	25	3.95	0.57	1.26	0.28
	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ	20	3.95	0.62		
	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ	4	4.62	0.32		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ปฏิบัติงาน	0	0	0		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน	3	3.91	0.38		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์อาวุโส	2	3.62	0.53		
	นักวิชาการสหกรณ์	11	3.97	0.75		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์	9	3.66	0.58		
	รวม	74	3.94	0.61		

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งปัจจุบัน	N	$\overline{X}$	*SD*	F	Sig.
4. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน	นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ	25	4.12	0.42	3.42	0.00***
	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ	20	3.91	0.55		
	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ	4	4.37	0.35		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ปฏิบัติงาน	0	0	0		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน	3	4.36	0.47		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์อาวุโส	2	3.60	0.56		
	นักวิชาการสหกรณ์	11	4.12	0.63		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์	9	3.42	0.38		
	รวม	74	3.99	0.54		
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ	25	4.01	0.57	2.38	0.38
	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ	20	3.70	0.51		
	นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ	4	4.18	0.55		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ปฏิบัติงาน	0	0	0		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน	3	4.16	0.52		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์อาวุโส	2	3.62	0.53		
	นักวิชาการสหกรณ์	11	3.88	0.56		
	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์	9	3.36	0.41		
	รวม	74	3.83	0.56		

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

จากตารางที่ 10 พบว่า ตำแหน่งปัจจุบันคือปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 1)ด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน 2) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และ 3) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบความต่างเป็นรายคู่ แสดงในตารางที่ 11-13

ตารางที่ 11 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน (n=74)

ตำแหน่งปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย	ผลการทดสอบ						
		ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญงาน	อาวุโส	นักวิชาการสหกรณ์	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์
ปฏิบัติการ	3.77	1	0.00*	0.00*	0.02*	0.96	0.04*	0.02*
ชำนาญการ	4.20	0.00*	1	0.15	0.36	0.26	0.84	0.00*
ชำนาญการพิเศษ	4.62	0.00*	0.15	1	0.76	0.06	0.14	0.00*
ชำนาญงาน	4.50	0.02*	0.36	0.76	1	0.13	0.33	0.00*
อาวุโส	3.75	0.96	0.26	0.06	0.13	1	0.32	0.29
นักวิชาการสหกรณ์	4.15	0.04*	0.84	0.14	0.33	0.32	1	0.00*
เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์	3.30	0.02*	0.00*	0.00*	0.00*	0.29	0.00*	1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 12 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน (n=74)

ตำแหน่งปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย	ผลการทดสอบ						
		ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญงาน	อาวุโส	นักวิชาการสหกรณ์	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์
ปฏิบัติการ	3.90		0.76	0.05*	0.16	0.45	0.57	0.00*
ชำนาญการ	3.84	0.76		0.37	0.22	0.54	0.76	0.00*
ชำนาญการพิเศษ	4.56	0.05*	0.37		0.01*	0.06	0.03*	0.00*
ชำนาญงาน	3.37	0.16	0.22	0.01*		0.74	0.32	0.40
อาวุโส	3.56	0.45	0.54	0.06	0.74		0.65	0.57
นักวิชาการสหกรณ์	3.77	0.57	0.76	0.03*	0.33	0.65		0.00*
เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์	3.02	0.00*	0.00*	0.00*	0.40	0.27	0.00*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 13 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน จำแนกตำแหน่งปัจจุบัน (n=74)

ตำแหน่งปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย	ผลการทดสอบ						
		ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ำนาญการพิเศษ	ชำนาญงาน	อาวุโส	นักวิชาการสหกรณ์	เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์
ปฏิบัติการ	4.12		0.15	0.34	0.42	0.15	0.98	0.00*
ชำนาญการ	3.91	0.15		0.09	0.14	0.40	0.24	0.01*
ชำนาญการพิเศษ	4.37	0.34	0.09		0.98	0.07	0.39	0.00*
ชำนาญงาน	4.36	0.42	0.14	0.98		0.09	0.45	0.00*
อาวุโส	3.60	0.15	0.40	0.07	0.09		0.16	0.64
นักวิชาการสหกรณ	4.12	0.98	0.24	0.39	0.45	0.16		0.00*
เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์	3.42	0.00*	0.01*	0.00*	0.00*	0.00*	0.64	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

3.1 ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ 1) ด้านบุคลากร พบว่า โครงสร้างของหน่วยงานและอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อภาระงาน เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ยังขาดความรู้ความเข้าใจและขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2) ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า การจัดพาหนะ รถราชการไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน และอุปกรณ์สำนักงานไม่มีความเพียงพอกับจำนวนของบุคลากร รวมถึงที่จัดเก็บเอกสารไม่เพียงพอ 3) ด้านการจัดการ พบว่า ภาระงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีปริมาณงานมากเกินไป การทำงานมีความซ้ำซ้อน และปัญหาของระบบการทำงานของกรมส่งเสริมสหกรณ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ และ 4) ด้านอื่นๆ พบว่า ปัญหาการดำเนินงานของเคหสถานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

3.2 ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ จากผลการศึกษามีข้อเสนอแนะใน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบุคลากร ควรมีการปรับโครงสร้างของหน่วยงานตามการทำงานจริง เพิ่มอัตรากำลังให้เพียงพอและกระจายงานให้มีความเหมาะสม เท่าเทียมกัน รวมถึงการจัดประชุมหารือร่วมกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อสะท้อนข้อเท็จจริงและปัญหาในการปฏิบัติงาน 2) ด้านงบประมาณ ขาดการจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อจัดจ้างยานพาหนะ

ราชการ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ควรจัดให้อุปกรณ์สำนักงานเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์เพียงพอและทันสมัย 4) ด้านการจัดการ ควรมีการบูรณาการข้อมูล การจัดเก็บข้อมูลในระบบงานที่เชื่อมโยงกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านอื่นๆ พบว่า เป็นข้อแนะนำไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการลดการจัดตั้งสหกรณ์บริการประเภทเคหสถาน เพื่อป้องกันปัญหาในการบริหารจัดการสหกรณ์ ลดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

4. เสนอแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ให้มีประสิทธิภาพ

4.1 ด้านบุคลากร ได้แก่ ควรจัดให้มีการสำรวจปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อสะท้อนข้อเท็จจริงและนำผลการสำรวจมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางการปรับโครงสร้างและการจัดสรรอัตรากำลังของหน่วยงาน และควรจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรภายในสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2

4.2 ด้านงบประมาณ ได้แก่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ควรจัดสรรงบประมาณให้ครอบคลุมกับการบริหารของสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์ และควรมีการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์หรือหลักปฏิบัติในการเบิกค่าใช้จ่ายเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกต่อบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ

4.3 ด้านวัสดุ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก ควรจัดให้มียานพาหนะของทางราชการให้เพียงพอต่อจำนวนบุคลากรภายในหน่วยงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ราชการของบุคลากร และให้การสนับสนุนอุปกรณ์สำนักงาน อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ให้เพียงพอและทันสมัย

4.4 ด้านการจัดการ การประสานงานภายในหน่วยงานควรจัดให้มีรูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นขั้นตอน และควรมีการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์หรือหลักปฏิบัติในการเบิกค่าใช้จ่ายเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกต่อเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่ออกไปปฏิบัติงาน

การวิจารณ์ผลและสรุปประเด็นสำคัญ

จากการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 ประกอบกับการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริม

สหกรณ์ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงก้าวหน้าและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบูรณี สุริยไชย (2564) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร มีการรับรู้และให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า เมื่อความสำเร็จเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน เพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากรจะเพิ่มตามไปด้วย กล่าวคือ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธินันท์ บุญเรือง (2561) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอุษา เฟืองประยูร (2558) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านโยบายและการบริหารงาน ด้านนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ได้แก่ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน คุณวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน อายุราชการที่แตกต่างกัน และตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

2.1 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งผลวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ความแตกต่างของระดับการศึกษา

ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีผลก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและด้านความมั่นคงก้าวหน้าและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจเนื่องด้วยลักษณะงานของการส่งเสริมสหกรณ์ต้องอาศัยความรู้ทางวิชาการและทักษะในงานที่หลากหลาย ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอาจจะยังขาดความรู้และความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลต่อความมั่นคงก้าวหน้าและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามผลงาน ความรู้ และความสามารถ และการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาคณาธิป จันทร์สง่า (2561) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.2 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ความแตกต่างของคุณวุฒิการศึกษาของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาอื่นๆ ได้แก่ การโรงแรมและการท่องเที่ยว ศิลปศาสตร์ มนุษยศาสตร์ การตลาด รัฐประศาสนศาสตร์ สื่อสารมวลชน การขาย และคอมพิวเตอร์ มีผลก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงก้าวหน้าและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างจากผู้ที่มีคุณวุฒิด้านบริหารธุรกิจ บัญชี เศรษฐศาสตร์ และนิติศาสตร์ เนื่องด้วยงานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าและเติบโตในหน้าที่การงาน รวมถึงการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงานที่เหมาะสมกับผลงาน ซึ่งลักษณะของงานอาจไม่ตรงตามคุณวุฒิที่ศึกษามา ทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาอื่นๆ ยังขาดความรู้และความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อความมั่นคงก้าวหน้าและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การกำหนดคุณวุฒิการศึกษาของตำแหน่งของพนักงานราชการ เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ควรกำหนดหลักเกณฑ์เดียวกับตำแหน่งงานของข้าราชการตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จะทำให้การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานมากขึ้น

2.3 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งผลวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ความแตกต่างของอายุราชการของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์มีผลก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้าน

ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน อาจเนื่องด้วยลักษณะงานของการส่งเสริมสหกรณ์ต้องอาศัยความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ทำให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 2 ปี และอายุราชการระหว่าง 2 - 5 ปี อาจจะยังขาดความรู้และความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติซึ่งต่างจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุราชการ 6 - 10 ปี, 11 -15 ปี และ 20 ปีขึ้นไป ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานที่หลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ อ้วนแก้ว และบุญญาพร แก้วยม (2564) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก โดยปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2.4 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกันมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลวิจัยอธิบายได้ว่า ความแตกต่างของตำแหน่งปัจจุบันของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่เป็นข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่เป็นพนักงานราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงด้านความมั่นคงและก้าวหน้าและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน เนื่องด้วยตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ เป็นตำแหน่งแรกรับบรรจุของข้าราชการ อาจจะส่งผลต่อความสัมพันธ์กับบุคคลในการทำงาน และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์อาจจะยังขาดทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อเทียบกับตำแหน่งทางวิชาการอื่นและตำแหน่งเจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ เป็นตำแหน่งพนักงานราชการที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และมีคุณวุฒิการศึกษาที่หลากหลาย ทำให้อาจจะยังขาดความรู้และความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ และลักษณะงานไม่ตรงกับกับความรู้ความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อความมั่นคงและก้าวหน้าในการปฏิบัติงานด้วย ทั้งนี้อาจจะต้องสั่งสมประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับสุทธินันท์ บุญเรือง (2561) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่พบว่า นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการและเจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรในตำแหน่งงานอื่น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1.1 ด้านบุคลากร 1) กรมส่งเสริมสหกรณ์ ควรให้ความสำคัญกับโครงสร้างและอัตรากำลังของหน่วยงาน ควรมีการสำรวจปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน หรือจัดการประชุมหารือร่วมกัน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรในแต่ละหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงสร้างด้วย เพื่อสะท้อนปัญหาและนำข้อเท็จจริงมาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการวางแผนการบริหารบุคคล รวมถึงการจัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอกับปริมาณงาน นอกจากนี้ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความรู้ความสามารถและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เนื่องจากงานด้านการส่งเสริมสหกรณ์ เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ที่หลากหลายร่วมกัน เช่น การสหกรณ์ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง การเงิน การบัญชี เป็นต้น หน่วยงานจึงควรจัดให้มีโครงการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในหน่วยงาน หรือ Knowledge Management (KM) เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และ 2) สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ และพนักงานราชการ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพิ่มพูนทักษะในการส่งเสริมสหกรณ์ รวมถึงการจัดโครงการอบรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมความรู้และประสบการณ์ ทั้งนี้ ควรมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ รวมถึงตำแหน่งอื่นๆ ภายในหน่วยงานด้วย

1.2 ด้านงบประมาณ สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 และกรมส่งเสริมสหกรณ์ ควรสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อนำไปวางแผนงานงบประมาณประจำปีให้ครอบคลุมการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งการจัดซื้อจัดจ้าง ครุภัณฑ์ เครื่องใช้สำนักงาน การบริหารงานบุคคล รวมถึงการบริหารค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

1.3 ด้านวัสดุ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 และกรมส่งเสริมสหกรณ์ ควรจัดสรรอุปกรณ์สำนักงานต่างๆ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร วัสดุต่างๆ ให้เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร เพื่ออำนวย

ความสะดวกให้แก่การปฏิบัติงาน โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ ควรมีความทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับระบบการทำงานของกรมส่งเสริมสหกรณ์ และการจัดรถราชการให้เพียงพอต่อความต้องการใช้งานเพื่ออำนวยความสะดวกในการลงพื้นที่ปฏิบัติงานของบุคลากร

1.4 ด้านการจัดการ สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 และกรมส่งเสริมสหกรณ์ ควรมีแนวทางการบริหารงานที่ชัดเจน การกำหนดขั้นตอนการทำงานและหลักเกณฑ์การทำงานควรเป็นมาตรฐานเดียวกัน ลดลำดับขั้นตอนการทำงานของบุคลากร และการบูรณาการข้อมูลในระบบงานที่เชื่อมโยงกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานและแบ่งเบาภาระของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรเฉพาะแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข บูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อได้ข้อมูลที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์มากที่สุด เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ต่อไป

2.4 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นๆ หรือปัจจัยที่มีผลต่อหรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ และการใช้สถิติขั้นสูงในการวิเคราะห์เพื่อความครอบคลุม ถูกต้องและแม่นยำ สามารถนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.5 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ เฉพาะสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1 และพื้นที่ 2 เท่านั้น ควรมีการขยายขอบเขตของประชากรให้ครอบคลุมมากขึ้น อาทิเช่นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์จากสำนักงานสหกรณ์จังหวัดต่างๆ เพื่อให้

ได้ความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็น รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2566). *ปริมาณธุรกิจสหกรณ์.* สืบค้นจาก https://bigdata.cpd.go.th/.

จุฑามาศ อ้วนแก้ว และบุญญาพร แก้วยม. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก.* บทความวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. พิษณุโลก

พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธ์วงศ์ กรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพมหานคร

บูรณี สุริยไชย. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร.* การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร

สุทธินันท์ บุญเรือง. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่.* การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี

อุษา เฟื่องประยูร. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี