

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา 2) ศึกษาการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา 3) เปรียบเทียบลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 4) เปรียบเทียบการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลโดยศึกษาเฉพาะคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำนวน 334 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐานใช้ ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง การพัฒนาการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ คณะกรรมการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 86.69 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 46.37 จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 43.55 และอยู่ในประเภทสหกรณ์การเกษตร ร้อยละ 64.11 ส่วนเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.79 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี ร้อยละ 45.35 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 55.81 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ร้อยละ 36.05 มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 50.00 และดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ร้อยละ 43.00 อยู่ในประเภทสหกรณ์การเกษตร ร้อยละ 52.33

ตอนที่ 1 ลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา

ลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ ส่วนด้านที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ด้านการตัดสินใจ ผลการศึกษาเป็นรายด้านมีดังนี้

1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ จังหวัดยะลา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

มีค่าสูงสุด คือ สามารถที่จะจัดลำดับหรือแยกแยะความสำคัญของงานได้ รองลงมา คือ สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด ส่วนข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้

2. ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน ลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ จังหวัดยะลา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่มีค่าสูงสุด คือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด รองลงมา คือ คุณภาพของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือ ส่วนข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ คุณภาพงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน โดยไม่มีการนำมาแก้ไข

3. ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ ลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ จังหวัดยะลา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่มีค่าสูงสุด คือ การให้ความร่วมมือกับหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ สามารถทำความเข้าใจเรื่องราวที่บุคคลอื่นสื่อสารได้ดี ส่วนข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ สามารถใช้ถ้อยคำในการสื่อสารได้ชัดเจนและเข้าใจง่าย

4. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ ลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ จังหวัดยะลา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่มีค่าสูงสุด คือ มีความรู้ในงาน และมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ รองลงมา คือ มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ส่วนข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ สามารถถ่ายทอดรายละเอียดของงานให้กับเพื่อนร่วมงานได้ และสามารถทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะความชำนาญเป็นพิเศษได้ และสามารถแสดงแนวคิด หรือมีการวางแผนในการปฏิบัติงานได้

5. ด้านการตัดสินใจ ลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ จังหวัดยะลา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่มีค่าสูงสุด คือ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่ท่านรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง รองลงมา คือ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ การตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในเรื่องที่สำคัญเสมอ

ตอนที่ 2 การบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา

การบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน และด้านการนำ อยู่ในระดับมากที่มีค่าสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการควบคุม และด้านการจัดองค์การ ผลการศึกษาเป็นรายด้านมีดังนี้

1. ด้านการวางแผน การบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่มีค่าสูงสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของสหกรณ์ รองลงมา คือ การวางแผนงานของสหกรณ์ มีการกำหนดทิศทาง เป้าหมายและแผนงานต่างๆ ไว้ล่วงหน้า ส่วนข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ สหกรณ์มีการวางแผนงานอย่างมีระบบ

2. ด้านการจัดองค์การ การบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่มีค่าสูงสุด คือ การจัดทำโครงสร้างการบริหารงานและแบ่งสายงานบังคับบัญชามีความชัดเจน รองลงมา คือ การจัดองค์การมีความเป็นระเบียบ แบบแผน ส่วนข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและทันสมัย

3. ด้านการนำ การบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่มีค่าสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสั่งการเป็นไปตามขั้นตอนและมีแบบแผน ส่วนข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการจูงใจผู้ปฏิบัติงานในการกระตุ้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

4. ด้านการควบคุม การบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารงานอยู่ในระดับมากที่มีค่าสูงสุด คือ สหกรณ์มีการควบคุมการทำงานอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และผู้ปฏิบัติงานมีการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะสม่ำเสมอ รองลงมา คือ สหกรณ์มีขั้นตอนการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ส่วนข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ สหกรณ์มีการควบคุมการใช้งบประมาณตามกิจกรรม ตามนโยบายและแผนที่กำหนดไว้

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

1. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างลักษณะผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ปรากฏผลดังนี้

1.1 คณะกรรมการสหกรณ์ ที่มีเพศต่างกัน มีลักษณะผลการปฏิบัติงาน ทั้งโดยเฉลี่ยและรายด้านไม่แตกต่างกัน

1.2 คณะกรรมการสหกรณ์ ที่มีอายุต่างกัน มีลักษณะผลการปฏิบัติงาน ทั้งโดยเฉลี่ยและรายด้านไม่แตกต่างกัน

1.3 คณะกรรมการสหกรณ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีลักษณะผลการปฏิบัติงาน ทั้งโดยเฉลี่ยและรายด้านไม่แตกต่างกัน

1.4 คณะกรรมการสหกรณ์ ที่มีประเภทสหกรณ์ต่างกัน มีลักษณะผลการปฏิบัติงาน ทั้งโดยเฉลี่ยและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างลักษณะผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ปรากฏผลดังนี้

2.1 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ที่มีเพศต่างกัน มีลักษณะผลการปฏิบัติงาน ทั้งโดยเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความร่วมมือและ มนุษยสัมพันธ์ เพศชายมีลักษณะผลการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

2.2 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ที่มีอายุต่างกัน มีลักษณะผลการปฏิบัติงาน ทั้งโดยเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตัดสินใจ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มี อายุ 30-40 ปี มีลักษณะผลการปฏิบัติงาน น้อยกว่า อายุ 51 ปีขึ้นไป

2.3 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีลักษณะผลการปฏิบัติงาน ทั้งโดยเฉลี่ยและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีลักษณะผลการปฏิบัติงาน ทั้งโดยเฉลี่ยและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.5 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีลักษณะผลการปฏิบัติงาน ทั้งโดยเฉลี่ยและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.6 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน มีลักษณะผลการปฏิบัติงาน ทั้งโดยเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านการตัดสินใจ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มีลักษณะผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่สินเชื่อ

2.7 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ที่มีประเภทสหกรณ์ต่างกัน มีลักษณะผลการปฏิบัติงาน ทั้งโดยเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านปริมาณและคุณภาพของงาน เจ้าหน้าที่ ที่มีประเภทสหกรณ์เครดิตยูเนียน มีลักษณะผลการปฏิบัติงานมากกว่าสหกรณ์ร้านค้า

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

1. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างการบริหารงานของคณะกรรมการสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ปรากฏผลดังนี้

1.1 คณะกรรมการสหกรณ์ ที่มีเพศต่างกัน มีการบริหารงานทั้งโดยเฉลี่ยและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

1.2 คณะกรรมการสหกรณ์ ที่มีอายุต่างกัน มีการบริหารงานทั้งโดยเฉลี่ยและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

1.3 คณะกรรมการสหกรณ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการบริหารงานทั้งโดยเฉลี่ย ไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนำ คณะกรรมการสหกรณ์ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีการบริหารงานมากกว่า อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี

1.4 คณะกรรมการสหกรณ์ ที่มีประเภทสหกรณ์ต่างกัน มีการบริหารงาน ทั้งโดยเฉลี่ย ไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน คณะกรรมการที่มีประเภทสหกรณ์ออมทรัพย์ มีการบริหารงานน้อยกว่าสหกรณ์บริการ

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ปรากฏผลดังนี้

2.1 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ที่มีเพศต่างกัน มีการบริหารงานทั้งโดยเฉลี่ยและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ที่มีอายุต่างกัน มีการบริหารงานทั้งโดยเฉลี่ยและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการบริหารงานทั้งโดยเฉลี่ยและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.4 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการบริหารงานทั้งโดยเฉลี่ยและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.5 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีการบริหารงานทั้งโดยเฉลี่ยและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.6 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน มีการบริหารงานทั้งโดยเฉลี่ยแตกต่างกัน ผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ และการนำเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มีการบริหารงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่สินเชื่อ

2.7 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ที่มีประเภทสหกรณ์ต่างกัน มีการบริหารงานทั้งโดยเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มีประเภทสหกรณ์เครดิตยูเนียน มีการบริหารงานมากกว่าสหกรณ์ร้านค้า

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา

ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา ปรากฏผลดังนี้

ควรเพิ่มการอบรมงานด้านต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกันในแต่ละหน้าที่ของบุคคลเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามแนวทางเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานควรมีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ระบบงานควรจัดให้มีการคล่องตัว เพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนทำให้เกิดความรวดเร็ว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน โดยให้ข้อเสนอแนะ ชี้แนะ และช่วยเหลือ ให้ความยุติธรรมในการทำงาน ควรมีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ในงานที่ทำให้มากกว่านี้ และช่วยกันดูแลรักษาผลประโยชน์ของสหกรณ์ให้มากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา การพัฒนาการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา

1.1 ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีปัจจัยความสามารถที่จะจัดลำดับหรือแยกแยะความสำคัญของงานได้ และความสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด ทั้งนี้เพราะผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมานาน และปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้งานที่ได้รับมอบหมาย ทำเสร็จได้ตามกำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์ทลีย์ (Bartley, 1981 : 67 อ้างถึงใน กรองกาญจน์ พิชญกุล, 2546 : 19) ได้กล่าวถึง ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ รวมถึงการจัดลำดับหรือแยกแยะความสำคัญของงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพจน์ ศรีวิริยานุภาพ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเครือบริษัท มูราคามิ ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมากโดยพนักงานมีความคิดเห็นด้วยในระดับมากต่อการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ และด้านการตัดสินใจ

1.2 ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน มีปัจจัยปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด และคุณภาพของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือ เนื่องจาก งานที่

ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ปฏิบัติในประจำวันอยู่แล้ว ทำให้งานที่ปฏิบัติมีความน่าเชื่อถือ และปฏิบัติได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์ทลีย์ (Bartley, 1981 : 67 อ้างถึงใน กรองกาญจน์ พิษณุกุล, 2546 : 19) ได้กล่าวถึง ปริมาณและคุณภาพของงาน หมายถึง ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติได้ตามเงื่อนไขของปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ความถูกต้องและสมบูรณ์ของคุณภาพงาน และคุณภาพงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือ และอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานโดยไม่มี การนำมาแก้ไข และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพจน์ ศรีวิริยานุภาพ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเครือบริษัท มูราคามิ ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความคิดเห็นด้วยในระดับมากต่อการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ และด้านการตัดสินใจ

1.3 ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ มีปัจจัยการให้ความร่วมมือกับหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน และความสามารถทำความเข้าใจเรื่องราวที่บุคคลอื่นสื่อสารได้ดี ทั้งนี้ เพราะ การให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงาน และเป็น การสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในสหกรณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์ทลีย์ (Bartley, 1981 : 67 อ้างถึงใน กรองกาญจน์ พิษณุกุล, 2546 : 19) ได้กล่าวถึง ความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ประสิทธิภาพในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่นอกฝ่าย หรือส่วนของงาน ภายใต้อาณัติที่ติดต่อกัน และมีความเข้าใจเรื่องราวที่บุคคลอื่นสื่อสารได้ดี การใช้ถ้อยคำในการสื่อสารได้ชัดเจนและเข้าใจง่าย การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หรือแก้ปัญหาในการทำงาน และการให้ความร่วมมือกับหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน รวมถึงการทำงานให้สำเร็จได้กับหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพจน์ ศรีวิริยานุภาพ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเครือบริษัท มูราคามิ ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความคิดเห็นด้วยในระดับมากต่อการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ และด้านการตัดสินใจ

1.4 ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ มีปัจจัยการมีความรู้ในงาน และมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และการมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทั้งนี้เพราะผู้ปฏิบัติงานทุกคนเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในสหกรณ์ จะต้องมีการเรียนรู้และมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวคิด

ของ บาร์ทลีย์ (Bartley, 1981 : 67 อ้างถึงใน กรองกาญจน์ พิษณุกุล, 2546 : 19) ได้กล่าวถึง ความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความรู้ในงาน และมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายใหม่ได้ในเวลาที่กำหนด การถ่ายทอดรายละเอียดของงานให้กับเพื่อนร่วมงานได้ การเรียนรู้และเข้าใจงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็ว การทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะความชำนาญเป็นพิเศษได้ และการแสดงแนวคิด หรือมีการวางแผนในการปฏิบัติงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพจน์ ศรีวิริยานุภาพ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเครือบริษัท มูราคามิ ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมากโดยพนักงานมีความคิดเห็นด้วยในระดับมากต่อการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ และด้านการตัดสินใจ

1.5 ด้านการตัดสินใจ มีปัจจัยการมีความสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่ท่านรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาได้ในเรื่องที่รับผิดชอบ โดยถือว่าได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์ทลีย์ (Bartley, 1981 : 67 อ้างถึงใน กรองกาญจน์ พิษณุกุล, 2546 : 19) ได้กล่าวถึง การตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่ท่านรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง การตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในเรื่องที่สำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพจน์ ศรีวิริยานุภาพ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเครือบริษัท มูราคามิ ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมากโดยพนักงานมีความคิดเห็นด้วยในระดับมากต่อการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ และด้านการตัดสินใจ

2. การบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา

2.1 ด้านการวางแผน มีปัจจัยผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของสหกรณ์ และการวางแผนงานของสหกรณ์ มีการกำหนดทิศทาง เป้าหมายและแผนงานต่างๆ ไว้ล่วงหน้า ทั้งนี้เพราะ ผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ได้ปฏิบัติตามระเบียบของสหกรณ์ในการวางแผนงานสหกรณ์ประจำปี ซึ่งจะต้องมีการกำหนดแผนในระยะสั้นและระยะยาว สอดคล้องกับแนวความคิดของ รุ่งนภา ตาอินทร์ (2551 : 15-16) กล่าวถึง การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่แรกของผู้บริหาร

ที่ต้องให้ความสำคัญ ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย นโยบาย ตลอดจนวิธีการในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ทุกคนในองค์กรถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลงตามกำหนด วันเวลาและเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยขั้นแรกของการวางแผนจะเป็นการเลือกเป้าหมายขององค์กร ภายหลังจากนั้นเป้าหมายจะถูกกำหนดขึ้นมาสำหรับหน่วยงานย่อยขององค์กร การวางแผนเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรจะมีลักษณะเป็นระบบ นอกจากนี้การวางแผนในอนาคตจะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ และเป็นการยอมรับของผู้บริหารและพนักงานขององค์กรด้วยการวางแผนโดยผู้บริหารระดับต้นหรือระดับกลางมีระยะเวลาสั้นกว่าการวางแผนโดยผู้บริหารระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ แจ่มมี (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานของบริษัท มัตสึซิตะ อิเล็กทริก เวิร์คส์ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า 1) ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการเพื่อสร้างความพึงพอใจ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน เรียงตาม ลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการนำ ด้านการวางแผน ด้านการควบคุม และด้านการจัดองค์การ

2.2 ด้านการจัดองค์การ มีปัจจัย การจัดทำโครงสร้างการบริหารงานและแบ่งสายงานบังคับบัญชาที่มีความชัดเจน และการจัดองค์การมีความเป็นระเบียบ แบบแผน ทั้งนี้เพราะสหกรณ์มีการบริหารงานอย่างมีระบบ แบบแผนในการบริหารงาน มีการแบ่งฝ่ายการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวความคิดของ รุ่งนภา ตาอินทร์ (2551 : 15-16) กล่าวถึง การจัดองค์การ (Organizing) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่รวมกิจกรรมทางการบริหารเพื่อเปลี่ยนความต้องการในรูปของแผนที่กำหนดไว้ เป็นโครงสร้างของภาระหน้าที่และอำนาจ ซึ่งใน ทางปฏิบัติการจัดองค์การจะเกี่ยวข้องกับการออกแบบหรือการกำหนดความรับผิดชอบและหน้าที่ของแต่ละบุคคลและการกำหนดงานของแต่ละกลุ่ม เพื่อนำไปสู่การกำหนดโครงสร้างที่เหมาะสมขององค์กร และเพื่อใช้เป็นศูนย์กลางในการดำเนินงานให้สำเร็จลงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังรวมถึงการบริหารงานบุคคล (Staffing) ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการจัดองค์การด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ แจ่มมี (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานของบริษัท มัตสึซิตะ อิเล็กทริก เวิร์คส์ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า 1) ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการเพื่อสร้างความพึงพอใจ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน เรียงตาม ลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการนำ ด้านการวางแผน ด้านการควบคุม และด้านการจัดองค์การ

2.3 ด้านการนำ มีปัจจัยผู้บริหารมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจนและผู้บริหารมีการสั่งการเป็นไปตามขั้นตอนและมีแบบแผน ทั้งนี้เพราะ ในการบริหารงานมีการกำหนดแผนงาน และความรับผิดชอบในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นใน

การทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับแนวความคิดของ รุ่งนภา ตาอินทร์ (2551 : 15-16) กล่าวถึง การนำ (Directing) เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ และการจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและกลุ่มใน องค์กร โดยอยู่บนพื้นฐานของการเผชิญหน้า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะมีความสำคัญต่อ หน้าที่การสั่งการโดยสรุป หน้าที่การสั่งการจะเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและให้ความช่วยเหลือแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของพวกเขาโดยผ่านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุเทพ แจ่มมี (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการเพื่อสร้างความพึงพอใจ ให้กับพนักงานของบริษัท มัตสุซิตะ อิเล็กทริก เวิร์คส์ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า 1) ความคิดเห็นต่อ การบริหารจัดการเพื่อสร้างความพึงพอใจ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน เรียงตาม ลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการนำ ด้าน การวางแผน ด้านการควบคุม และด้านการจัดองค์การ

2.4 ด้านการควบคุม มีปัจจัย สหกรณ์มีการควบคุมการทำงานอย่างโปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้ และผู้ปฏิบัติงานมีการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะสม่ำเสมอ และมีขั้นตอนการติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพราะ ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ในงานของ ผู้ปฏิบัติงาน และคอยตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผลงานที่ออกมา มีความถูกต้อง และสามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับแนวความคิดของ รุ่งนภา ตาอินทร์ (2551 : 15-16) กล่าวถึง การควบคุม (Controlling) หมายถึง กระบวนการเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าได้ดำเนิน การบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กรแล้ว หรือจะต้องกระทำอย่างไรอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุผลดังที่คาดหวัง ไว้ในอนาคต ซึ่ง ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ในการควบคุม การควบคุมเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ 1) การกำหนด มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน 2) การวัดผลการปฏิบัติงานและทำการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด ไว้ 3) การแก้ไขผลการปฏิบัติงานใดๆที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถติดตาม เหตุการณ์ได้ทันเวลา หากมีการปฏิบัติที่แปรเปลี่ยนไปจากที่กำหนดไว้ก็จะสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ทัน กาล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ แจ่มมี (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการเพื่อ สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานของบริษัท มัตสุซิตะ อิเล็กทริก เวิร์คส์ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า 1) ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการเพื่อสร้างความพึงพอใจ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน เรียงตาม ลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการนำ ด้านการวางแผน ด้านการควบคุม และด้านการจัดองค์การ

3. ผลการเปรียบเทียบลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัด ยะลา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

3.1 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ที่มีเพศต่างกัน มีลักษณะผลการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือ และ มนุษยสัมพันธ์ เพศชายมีลักษณะผลการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้เพราะ เจ้าหน้าที่ที่เพศชาย ส่วนใหญ่มีการร่วมงานในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานภายนอก ทำให้มีมนุษยสัมพันธ์ดีกับผู้อื่น มากกว่าเพศหญิง ที่ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานภายในสำนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพจน์ ศรีวิริยานุภาพ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเครือบริษัท มูราคามิ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงานในบริษัท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ และด้านการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ที่มีอายุต่างกัน มีลักษณะผลการปฏิบัติงาน ด้านการตัดสินใจ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มี อายุ 30-40 ปี มีลักษณะผลการปฏิบัติงาน น้อยกว่า อายุ 51 ปีขึ้นไป ทั้งนี้เพราะ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มี อายุมากกว่า มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน ทำให้การตัดสินใจมีความรอบคอบ และเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพจน์ ศรีวิริยานุภาพ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเครือบริษัท มูราคามิ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงานในบริษัท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน ด้านความร่วมมือ และมนุษยสัมพันธ์ และด้านการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน มีลักษณะผลการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านการตัดสินใจ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มีลักษณะผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่สินเชื่อ ทั้งนี้เพราะ งานการเงินและบัญชีเป็นงานที่เกี่ยวกับเอกสาร การตรวจสอบ แตกต่างจากงานสินเชื่อเป็นงานที่เกี่ยวกับการพิจารณา การตัดสินใจในการให้สินเชื่อแก่สมาชิก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพจน์ ศรีวิริยานุภาพ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเครือบริษัท มูราคามิ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงานในบริษัท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ และด้านการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ที่มีประเภทสหกรณ์ต่างกัน มีลักษณะผลการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านปริมาณและคุณภาพของงาน เจ้าหน้าที่ ที่มีประเภทสหกรณ์เครดิตยูเนียน มีลักษณะผลการปฏิบัติงานมากกว่าสหกรณ์ร้านค้า ทั้งนี้เพราะสหกรณ์เครดิตยูเนียนมีบุคลากรน้อย ทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบมาก ผลงานที่ออกมามีความชัดเจนมากกว่า สหกรณ์ร้านค้าที่มีขนาดใหญ่กว่า บุคลากรมากกว่า ขั้นตอนการดำเนินงานมีหลายขั้นตอน งานมีความซับซ้อน ทำให้ผลงานที่มามีความล่าช้า

สรุปได้ว่า ผลการเปรียบเทียบลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และประเภทสหกรณ์ มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนตัวแปร ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

4.1 คณะกรรมการสหกรณ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านการนำ คณะกรรมการสหกรณ์ที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. มีการบริหารงานมากกว่า อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี ทั้งนี้เพราะ คณะกรรมการที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ทำให้การสั่งการ การกำกับดูแล อยู่ภายใต้ความเห็นชอบของคณะกรรมการที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ ตุงศ์เรือง (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการและความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จ๊อบเฮ็ทซ์ พลอเรียร์ จำกัด ที่บริษัทจัดส่งพนักงานเข้าทำงานในบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารจัดการโดยรวม พนักงานเห็นด้วยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการนำ และด้านการควบคุม พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนกที่สังกัด ภูมิลำเนา และอายุการทำงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารจัดการแตกต่างกัน

4.2 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร และการนำ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มีการบริหารงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่สินเชื่อ ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีจะการวางแผนทางการเงินแตกต่างจากเจ้าหน้าที่สินเชื่อที่จะมีการวางแผนในการให้สินเชื่อ การติดตามหนี้ ทำให้กิจกรรมในการดำเนินงานของสินเชื่อมีมากกว่างานทางการเงินและบัญชี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมควร อ่อนอัมสิน (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการของพนักงานบริษัท ไทโก้อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการ 4 ด้าน คือ การวางแผน การจัดการองค์กร การนำ

และการควบคุม อยู่ในระดับเกณฑ์ มาก พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ และ ระดับเงินเดือน แตกต่างกัน มีการบริหารจัดการไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานและระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกันมี การบริหารจัดการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 คณะกรรมการสหกรณ์ ที่มีประเภทสหกรณ์ต่างกัน ด้านการวางแผน คณะกรรมการ สหกรณ์ที่มีประเภทสหกรณ์ออมทรัพย์ มีการบริหารงานน้อยกว่าสหกรณ์บริการ ทั้งนี้เพราะ สหกรณ์ ออมทรัพย์ มีจุดเด่นในการให้บริการทางการเงินแตกต่างจากสหกรณ์บริการที่มีจุดเด่นในการให้บริการใน เรื่องความสะดวกสบายในการเดินทาง และการให้บริการที่อยู่อาศัย การวางแผนในการบริหารงานจึง มีความแตกต่างกัน

4.4 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ที่มีประเภทสหกรณ์ต่างกัน ด้านการวางแผน เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ที่มีประเภทสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน มีการบริหารงานมากกว่าสหกรณ์ร้านค้า ทั้งนี้เพราะ สหกรณ์เครดิต ยูเนี่ยน มีการบริหารงานในการให้บริการทางการเงิน แตกต่างจากสหกรณ์ร้านค้า มีการบริหารงาน เกี่ยวกับการซื้อและขายสินค้า

สรุปได้ว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และประเภทสหกรณ์ มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนตัวแปร เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารควรมีการพัฒนาการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ
2. ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมให้ผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ภายในองค์กรมากขึ้น
3. ผู้บริหารควรมีเพิ่มการฝึกอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานใน อนาคต
4. ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการทำงานให้มีความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงาน และลด ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนเพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
5. ผู้บริหารควรพัฒนาการวางระบบในการให้บริการเพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการให้บริการ และพัฒนาการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้แก่สมาชิกสหกรณ์

6. ผู้บริหารควรส่งเสริมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา
2. ควรศึกษาเรื่องศักยภาพในการจัดการธุรกิจของผู้จัดการสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา
3. ควรศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา