

ความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด

ณรงค์เวทย์ เสาวรส

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน


วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

กันยายน 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ ฌรงค์เวทย์ เสาวรส ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.วิชัย จงโชติชัยवालย์)

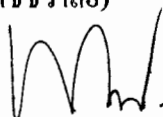
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)



.....กรรมการ  
(ดร.วิชัย จงโชติชัยवालย์)



.....กรรมการและเลขานุการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา)

วันที่ 1 เดือนกันยายน พ.ศ. 2559

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียน  
ทับไทร จำกัด สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างยิ่ง  
โดยเฉพาะ ดร.วิชัย จงโชติชัยวาลย์ ในฐานะที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือก  
เรื่องที่ศึกษา และการตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำแก้ไข และรองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร  
เหลือองลงกต, รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ และอาจารย์พรเทพ นามกร ในฐานะกรรมการ  
สอบงานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำชี้แนะ ในการดำเนินงานนิพนธ์ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี  
ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษางานนิพนธ์ ครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากสมาชิกสหกรณ์  
เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม และได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน ทำให้ได้ผล  
การศึกษาที่ได้เป็นประโยชน์ ตลอดจนขอขอบคุณผู้ที่มีได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์  
ในการดำเนินงานนิพนธ์ครั้งนี้ และครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้การสนับสนุน

ณรงค์เวทย์ เสาวรส

58930178: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ความคิดเห็น/ การบริหารงาน

ณรงค์เวทย์ เสาวรส: ความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด (OPINIONS AMONG MEMBERS TOWARDS THE ADMINISTRATION OF TABSAI CREDIT UNION COOPERATIVE LIMITED) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: วิชัย จงโชติชัชวาลย์, ปร.ค. 79 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาการเป็นสมาชิก โดยวิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ สมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) และใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป

ผลการวิจัยความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด พบว่า สมาชิกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ในภาพรวม เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด โดยเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการองค์การ เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมา ด้านการควบคุม ด้านการวางแผน เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด และอันดับสุดท้าย ด้านการนำ เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ที่มีเพศ อาชีพ รายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการเป็นสมาชิก ต่างกันมีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

58930178: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: OPINIONS/ ADMINISTRATION

NARONGWATE SAOVAROD: OPINIONS AMONG MEMBERS TOWARDS THE ADMINISTRATION OF TABSAI CREDIT UNION COOPERATIVE LIMITED. ADVISOR: WICHAI JONGCHOTCHATCHAVAL, Ph.D. 79 P. 2016.

The purposes of this study were to examine a level of opinions among members towards the administration of Tabsai Credit Union Cooperative Limited and to compare their level of opinions as classified by gender, age, educational, occupation, occupation, amount of income, and length of membership. The data were collected from 220 members of Tabsai Credit Union Cooperative Limited who were recruited by Yamane's formula (1973). The test of t-test was administered to compare the differences between independent variables with two groups; and the test of One-way ANOVA was used to compare the differences among independent variables with three groups onwards.

The results of this study revealed that the subjects agreed with the administration of Tabsai Credit Union Cooperative Limited at the highest level. When considering each aspect, the one in relation to organizational management was rated the highest, followed by the aspects relating to monitoring, planning, and directing. All of the aspects were rated by the subjects at the highest level.

Based on the test of hypotheses, there were no statistically significant differences in the level of opinions towards the administration of Tabsai Credit Union Cooperative Limited among the subjects with different gender, occupation, amount of income, educational level, and length of residency. The hypotheses were rejected. Finally, a statistically significant difference was found in the level of opinions towards the administration of Tabsai Credit Union Cooperative Limited among the subjects with different age. Thus, the hypothesis was accepted.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	6
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐใหม่.....	7
ข้อมูลทั่วไปของสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทรจำกัด.....	24
ข้อมูลของตำบลทับไทร อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
เกณฑ์การแปลผล.....	48

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	49
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	49
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงาน สหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด.....	52
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานและผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่างของความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงาน สหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด.....	57
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	63
สรุปผลการวิจัย.....	63
อภิปรายผลการวิจัย.....	64
ข้อเสนอแนะ.....	68
บรรณานุกรม.....	70
ภาคผนวก.....	74
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	79

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	เปรียบเทียบทฤษฎีการบริหารจัดการ..... 21
2	ตารางการยกหน้..... 27
3	ตารางการจ่ายเงินสมทบ..... 28
4	เปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 41
5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล..... 49
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น ของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ด้านการวางแผน..... 52
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น ของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ด้านการจัดองค์การ..... 53
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น ของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ด้านการนำ..... 54
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น ของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ด้านการควบคุม..... 55
10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของสมาชิกต่อการ บริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด โดยภาพรวม..... 56
11	การเปรียบเทียบเพศกับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์ เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด..... 57
12	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น ของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด จำแนกตามอายุ..... 58
13	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด จำแนกตามอายุ..... 58
14	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น ของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด จำแนกตามอาชีพ.... 59
15	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น ของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด จำแนกตามรายได้... 59



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
16	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น ของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	60
17	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น ของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด จำแนกตาม ระยะเวลาการเป็นสมาชิก.....	61
18	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	61

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2 องค์ประกอบของการบริหารจัดการ.....	23
3 ฟังก์ชันการสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด.....	24
4 สัญลักษณ์รูปโลก.....	29
5 เฉากน 4 คน.....	29
6 มือคู่.....	30
7 มือ ครอบครัว และรูปโลก.....	30

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เครดิตยูเนียนเกิดขึ้นครั้งแรกที่ประเทศเยอรมนี โดยท่าน ไรฟไฟเซน มีตำแหน่งเป็นนายกเทศมนตรีเมืองเวเยอบัช ประเทศเยอรมนี โดยในปี พ.ศ. 2390 ได้จัดตั้งสหพันธ์ชนมบังเพื่อทำและขายชนมบังให้ชาวบ้านในราคาถูก และอีก 2 ปีต่อมาได้เป็นนายกเทศมนตรีเมืองแฟรมเมอร์เฟลด์ ได้จัดตั้งสหพันธ์ปศุสัตว์ เพื่อทำการซื้อขายสัตว์เลี้ยงในราคาถูก แต่ในท้ายที่สุดท่านได้คิดถึงตัวกลางที่สามารถช่วยเหลือชาวบ้านที่ดีที่สุด คือ เงิน จึงได้ชักชวนผู้ใจบุญร่วมกันบริจาคเงินและจัดตั้ง “สมาคมผู้ใจบุญ” ขึ้น เพื่อให้เงินกู้แก่ผู้ที่ประสบความเดือดร้อน โดยมีจุดประสงค์ 4 ข้อคือ ให้เงินกู้แก่ประชาชนที่เดือดร้อน โดยไม่มีดอกเบี้ย, ดูแลเด็กกำพร้า และเด็กที่ถูกทอดทิ้ง, จัดหางานให้ผู้ว่างงาน, ให้ความรู้แก่ผู้สนใจ สำหรับประเทศไทยสหกรณ์เครดิตยูเนียนมีการก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2508 โดยเริ่มมาจากการเผยแพร่ในแวดวงของคริสต์ชนนิกายโรมันแคทอลิก ซึ่งต่อมามีการจัดตั้งเป็นคณะทำงานพัฒนาเครดิตยูเนียน มีสำนักงาน คือ สมาคมศูนย์กลางเทวาเป็นที่ทำการ จนกระทั่งปี พ.ศ. 2514 ไทยได้ส่งผู้แทนเข้าร่วมการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับเครดิตยูเนียน ณ สถาบันศึกษาศหกรณ์เครดิตยูเนียน ณ ประเทศเกาหลีใต้ และได้จัดตั้ง “ชุมนุมกลุ่มออมทรัพย์พัฒนาแห่งประเทศไทย” ขึ้น ทำหน้าที่แทนศูนย์กลางเครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 12 สิงหาคม พ.ศ. 2515 และเปลี่ยนชื่อเป็น “สันนิบาตเครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2517 โดยมีแนวคิดเพื่อประโยชน์มุ่งสู่สมาชิกผู้เป็นเจ้าของกิจการ ดำเนินนโยบายด้วยอาสาสมัครและรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม และปัจจุบันเครดิตยูเนียนได้มีการขยายและส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสหกรณ์เครดิตยูเนียนขึ้นในทุกภูมิภาคของประเทศไทย ซึ่งได้จดทะเบียนตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ตามประกาศกฎกระทรวงที่รับจดทะเบียน เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2548 มีลักษณะการดำเนินกิจกรรมเป็นแบบอเนกประสงค์ เช่น การขายสินค้าราคาถูก, การซื้อหุ้นของธนาคาร/ สถาบันการเงินอื่น, ซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้ากับกลุ่มกองทุนอื่น, การปล่อยเงินกู้, การขายหุ้น, ออกตั๋วสัญญาใช้เงิน/ ตราสารการเงิน, การฝาก/ การออม, สะสมทุนเรือนหุ้น เป็นต้น (องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี, 2550)

สหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด (TABSAI CREDIT UNION COOPERATIVE, LIMITED) มีสำนักงานตั้งอยู่ที่ 277/ 11 หมู่ 1 ตำบลทับไทร อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี เลขทะเบียนสหกรณ์ที่ 2200000225492 ได้จัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2549 ได้รับเลขทะเบียนข้อบังคับที่ 2200000325567 มีสมาชิกร่วมก่อตั้งจำนวนทั้งสิ้นประมาณ 373 คน

ตามการกำหนดพื้นที่ครอบคลุม 4 อำเภอของจังหวัดจันทบุรี ได้แก่ ท่าใหม่ มะขาม โป่งน้ำร้อน และสอยดาว มีทรัพย์สินต่าง ๆ ได้แก่ ทุนเรือนหุ้น เงินออม ที่ดิน อาคารสำนักงาน และสิ่งปลูกสร้างอื่น ๆ รวมมูลค่าประมาณ 21 ล้านบาท และได้มีการประชุมสมาชิกเป็นครั้งแรกในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2549 เพื่อให้สมาชิกร่วมสรรหาและพร้อมคัดเลือกผู้เข้าดำรงตำแหน่งคณะกรรมการดำเนินงาน จำนวน 11 คน และผู้ตรวจสอบกิจการ จำนวน 3 คน หลังจากนั้นคณะกรรมการจะเป็นผู้คัดเลือกประธานดำเนินงาน และจะมีการปฏิบัติเช่นเดียวกันในทุก ๆ ปี (สหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด, 2559)

ตามที่สหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด มีการดำเนินงานในช่วงแรกต้องพบเจอกับอุปสรรคมากมาย เช่น ความระแวง, กลัวกลุ่มล้ม, กลัวกรรมการโกง, ผู้คนไม่เชื่อว่ากลุ่มมีอยู่จริง, มีคนให้ความร่วมมือน้อย แต่ก็ยังมีคนบางส่วนที่ยังยื่นหยัดทำกิจกรรมการออมเงิน, การกู้ยืม, การชำระหนี้กันอยู่อย่างต่อเนื่องท่ามกลางความไม่เชื่อ, ความสงสัย เริ่มมีคนยอมรับสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทรจนดำเนินการมาถึงปัจจุบัน อีกทั้งยังช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนให้สมาชิกได้จริง ปัญหาที่พบส่วนมาก คือ สมาชิกมีหนี้ค้างอยู่ ทำให้ทางสหกรณ์ต้องกำหนดคุณสมบัติโดยพิจารณาจากพฤติกรรมว่ามีความเสี่ยงหรือไม่ เมื่อตรงตามเงื่อนไขของสหกรณ์จึงผู้ได้หากสมาชิกไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขได้ จะไม่รับพิจารณาในการขอกู้ของสมาชิก

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความคิดเห็นของสมาชิกต่อการดำเนินงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยฉบับนี้ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด และเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินงานของสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาการเป็นสมาชิก

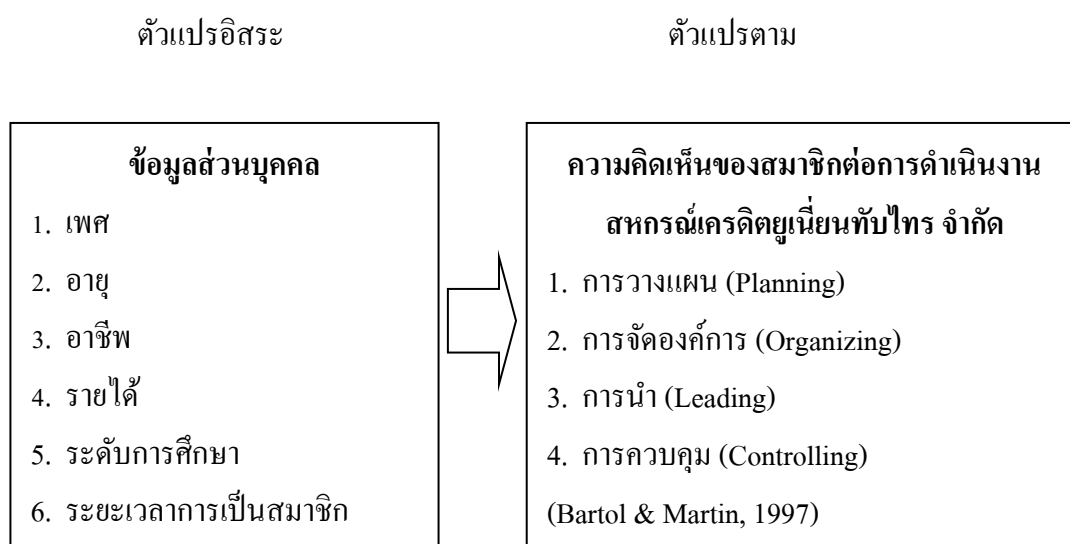
### สมมติฐานการวิจัย

1. สมาชิกที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด แตกต่างกัน

2. สมาชิกที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด แตกต่างกัน
3. สมาชิกที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด แตกต่างกัน
4. สมาชิกที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด แตกต่างกัน
5. สมาชิกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด แตกต่างกัน
6. สมาชิกที่มีระยะเวลาการเป็นสมาชิกต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด แตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกต่อการดำเนินงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดของ Bartol and Martin (1997) การบริหารจัดการมีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) แสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด
2. ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด จำแนกตาม อายุ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการเป็นสมาชิก นำความคิดเห็นของสมาชิกไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร
3. ทราบปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด

## ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา  
การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ตามแนวคิด Parasuraman, Zeithaml, and Berry (1988) สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการเป็นสมาชิก

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านการวางแผน การจัดการ การนำ และการควบคุม

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สมาชิกของสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด จำนวน 489 คน (สหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด, 2559)

3. ขอบเขตด้านเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยของสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ในช่วงเดือนเมษายน ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2559 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 5 เดือน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ความคิดเห็นของสมาชิก หมายถึง การแสดงความรู้สึก ความเชื่อ เจตคติ และค่านิยมบางอย่างของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยความรู้หรือประสบการณ์และสภาพแวดล้อม การแสดงความคิดเห็นนั้น อาจแสดงได้ด้วยคำพูดหรือการเขียนก็ได้ ซึ่งอาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ และความคิดเห็นของคนนั้นมีหลายระดับ ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล

สมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียน หมายถึง บุคคลที่มีการสมัครพร้อมกัน เพื่อเป็นทุนดำเนินการให้สมาชิกที่มีความเดือดร้อนเป็นผู้กู้ยืมนำไปใช้ คณะกรรมการบริหารได้รับการเลือกตั้ง

จากสมาชิกและโดยสมาชิกของสหกรณ์เอง ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจะได้รับการจัดสรรสู่มวลสมาชิกในรูปแบบของดอกเบี้ยเงินปันผล และสวัสดิการต่าง ๆ

การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดการทำงานขององค์กรไว้ล่วงหน้า ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ในการวางแผน เพราะการวางแผนเป็นหน้าที่ประการแรกของกระบวนการบริหาร และการวางแผนในการบริหารงานนั้นจะต้องจัดทำทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว

การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง การจัดหน่วยงาน โดยการจัดแบ่งงานขององค์กรหรือของหน่วยงานย่อย พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน โดยแสดงในรูปของแผนภูมิองค์การ เพื่อให้เกิดการสื่อความเข้าใจในองค์การเกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสาร โดยมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับมากที่สุด มีสวัสดิการหรือการให้การสงเคราะห์แก่สมาชิกและครอบครัว การส่งเสริมให้สมาชิกรู้จักการดำเนินงานของสหกรณ์ด้วยตนเอง ตามหลักประชาธิปไตยและหลักการสหกรณ์ ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพของสมาชิก สมาชิกกู้เงินตามความจำเป็นหรือมีประโยชน์

การนำ (Leading) หมายถึง การที่ผู้นำใช้การ โน้มน้าวให้สมาชิกองค์กรปฏิบัติตามคำสั่งของตัวเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน รวมถึงการติดต่อสื่อสาร การสั่งการ และการจูงใจภายในองค์กร มีการมอบนโยบายการปฏิบัติงานและการสั่งการตามสายบังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสหกรณ์ ๆ ที่วางไว้ มีการดำเนินงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาแนะนำและแก้ปัญหาข้อขัดข้องให้แก่สมาชิกได้ และสมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้

การควบคุม (Controlling) หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์กรปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ หากการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดก็จะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามมาตรฐานและแผนในการทำงาน มีการติดตามสมาชิกอย่างเป็นระบบ ปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของสหกรณ์ ๆ กำหนดไว้ มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนด และมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของสมาชิกต่อการดำเนินงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐใหม่
  - 2.1 ความหมายของการบริหารจัดการ
  - 2.2 องค์ประกอบของการบริหารจัดการ
  - 2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ
  - 2.4 การเปรียบเทียบทฤษฎีการบริหารจัดการ
3. ข้อมูลของตำบลทับไทร อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

การเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความหมายของความคิดเห็น
2. การวัดความคิดเห็น
  1. ความหมายของความคิดเห็น

Good (1973, p. 29) กล่าวว่า “ความคิดเห็น หมายถึง ความเชื่อ ความคิดหรือการลงความเห็นเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่”

Webster (1967, p. 169) ตามพจนานุกรมความคิดเห็นเป็นความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความแน่นอนหรือความรู้อันแท้จริง แต่จะอยู่ที่จิตใจ ความเห็นและการลงความเห็นของแต่ละบุคคลที่ว่าจะตรงตามที่คิดไว้

คูหาทัย คุรุฑเดชะ (2550) ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งอาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ และความคิดเห็นของคนนั้นมีหลายระดับ ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล

พระมหาเอกมร วิฑิตปญโญ (คงตางม) (2553) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยการพูด



หรือเขียนภายใต้พื้นฐานของความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นเข้ามาเกี่ยวข้อง ในการตัดสินใจ ซึ่งความคิดเห็นนั้น อาจจะเป็นไปในทางเห็นด้วย เฉย ๆ หรือไม่เห็นด้วยก็ได้

พระบรมสวร์ ปญญาวิโร (แจ่มแจ้ง) (2554) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออก ทางด้านความรู้สึกนึกคิด การตัดสินใจ และความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เหตุการณ์หนึ่งด้วยการพูด หรือเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ การรับรู้ ประสบการณ์ อารมณ์ และสภาพแวดล้อม เป็นส่วนช่วย ในการแสดงความคิดเห็นของแต่ละคน ความคิดเห็นจึงมีได้ในทางบวกและทางลบ ซึ่งความคิดเห็น ของแต่ละบุคคลอาจจะเป็นที่ยอมรับหรือปฏิเสธจากบุคคลอื่นก็ได้ ความคิดเห็นนี้อาจเปลี่ยนแปลง ไปตามกาลเวลา

สรุปว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงความรู้สึก ความเชื่อ เจตคติ และค่านิยม บางอย่างของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยความรู้หรือประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม การแสดงความคิดเห็นนั้นอาจแสดงได้ด้วยคำพูดหรือการเขียนก็ได้ ซึ่งอาจจะได้รับการยอมรับ หรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ และความคิดเห็นของคนนั้นมีหลายระดับ ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล

## 2. การวัดความคิดเห็น

ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางทัศนคติ หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความคิดเห็นและทัศนคติมีความหมายและลักษณะใกล้เคียงกัน วิธีการวัดความคิดเห็นสามารถใช้เป็นวิธีการวัดทัศนคติด้วยเช่นกัน (จำลอง คำดีบุญ, 2545) ซึ่งสำหรับงานวิจัยชิ้นนี้ผู้วิจัยได้ใช้ มาตรฐานวัดความคิดเห็นเป็นแบบมาตรวัดของไลเคิร์ต โดยเป็นการสร้างมาตรวัดที่พัฒนาจากวิธีการ ของเทอร์ส โตน มีข้อคำถามเชิงบวก ส่งให้ผู้ตอบตัดสินใจข้อความว่า ข้อความใดตรงกับความคิดเห็น ของผู้ตอบมากที่สุด มี 5 ระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่มีความเห็น ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง และได้นำแนวคิดการวัดระดับความคิดเห็นมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือในการศึกษา แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด เพื่อให้ได้ระดับความคิดเห็นที่เหมาะสม ในการแปลผลข้อมูล

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐใหม่

การเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารภาครัฐใหม่ นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความหมายของการบริหารจัดการ
2. องค์ประกอบของการบริหารจัดการ
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ
4. การเปรียบเทียบทฤษฎีการบริหารจัดการ

### 1. ความหมายของการบริหารจัดการ

จากกระแสการบริหารจัดการภาครัฐใหม่ (New public management หรือ NPM) เริ่มมาจากความพยายามของนักวิชาการในการอธิบายถึงลักษณะหรือปรากฏการณ์อันเกี่ยวกับการปฏิรูประบบบริหารงานภาครัฐที่เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1980 และต้นทศวรรษ 1990 ของบรรดากลุ่ม “ประเทศเวสมินสเตอร์” ในบางครั้งอาจจะมีการเรียกชื่อภาษาอังกฤษที่แตกต่างกันออกไป Managerialism, market-based public administration, reinventing government, governance หรือ Entrepreneurial government เป็นต้น

Hood (1991, pp. 3-19) ได้อธิบายถึงลักษณะสำคัญ ๆ ของการบริหารจัดการภาครัฐใหม่ (New public management หรือ NPM) ไว้ดังนี้

1. เน้นการบริหาร โดยการให้อยู่ในมือของนักบริหารจัดการแบบมืออาชีพ (Professional management) ทำให้ผู้บริหารมีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพราะเป็นคนคอยบริหารจัดการเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้น มีวิสัยทัศน์ ทำงานมีหลักการ มีเหตุผล

2. มีการกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถวัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม ขณะเดียวกันมีการให้ความสำคัญต่อการรับผิดชอบต่อผลงาน (Accountability for results) มากกว่าการรับผิดชอบต่อกระบวนการ (Accountability for process)

3. ให้ความสำคัญต่อการควบคุมผลสัมฤทธิ์และการเชื่อมโยงให้เข้ากับการจัดสรรแบ่งปันทรัพยากรและการให้รางวัล ขณะเดียวกันมีการให้น้ำหนักกับผลลัพธ์มากกว่าระเบียบวิธีการขั้นตอน

4. พยายามปรับปรุงโครงสร้างองค์การ เพื่อให้หน่วยงานมีขนาดที่เล็กลง และเกิดความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ผลทำให้มีการแตกหรือแยกหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดเล็กลง โดยให้มีการจ้างเหมางานบางส่วนออกไป

5. เปิดให้มีการแข่งขันในการให้บริการสาธารณะมากขึ้น อันจะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพให้ดีขึ้น หมายความว่า การดำเนินการเช่นนั้นจะช่วยให้ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายลดลง ขณะเดียวกันมีคุณภาพมาตรฐานดีขึ้น

6. ปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานให้มีความทันสมัยและเลียนแบบวิธีการของภาคเอกชน ซึ่งจะทำให้การบริหารมีความทันสมัยมากขึ้น

7. เสริมสร้างวินัยในการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน ความประหยัดและความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

อภิญา มาประเสริฐ (2558) ได้สรุปความหมายของการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New public management) คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมืออาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการ โครงสร้างที่กะทัดรัด และเนวราบ การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชน โดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ

เหตุผลที่ต้องนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มาใช้

1. กระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่ต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป

2. ระบบราชการไทยมีปัญหาที่สำคัญ คือ ความเสื่อมถอยของระบบราชการ และขาดธรรมาภิบาล ถ้าภาครัฐไม่ปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารจัดการของภาครัฐเพื่อไปสู่องค์กรสมัยใหม่โดยยึดหลักธรรมาภิบาลก็จะส่งผลบั่นทอนความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตด้วย

ดังนั้น การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New public management) จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ของภาครัฐและยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ เป็นรูปธรรม มีแนวทางในการบริหารจัดการดังนี้

2.1 การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน

2.2 ลดการควบคุมจากส่วนกลางและเพิ่มอิสระในการบริหารให้แก่หน่วยงาน

2.3 การกำหนด การวัด และการให้รางวัลแก่ผลการดำเนินงาน ทั้งในระดับองค์กร

และระดับบุคคล

3. การสร้างระบบสนับสนุนทั้งในด้านบุคลากร (เช่น การฝึกอบรม ระบบค่าตอบแทน และระบบคุณธรรม) เทคโนโลยี เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์

4. การเปิดกว้างต่อแนวคิดในเรื่องของการแข่งขัน ทั้งการแข่งขันระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกันและระหว่างหน่วยงานของรัฐกับหน่วยงานของภาคเอกชน

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย

(พ.ศ. 2556-พ.ศ. 2561)

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556-พ.ศ. 2561) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ 7 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนางานบริการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ โดยออกแบบการบริการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาใช้ เพื่อให้ประชาชนสามารถใช้บริการได้ง่าย และหลากหลายรูปแบบ เน้นการบริการเชิงรุกที่มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงระหว่างภาครัฐและประชาชน การให้บริการแบบเบ็ดเสร็จอย่างแท้จริง พัฒนาระบบการจัดการ ข้าราชการให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมการบริการที่เป็นเลิศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ โดยเน้นการจัด โครงสร้างองค์การที่มีความทันสมัย กะทัดรัด มีรูปแบบเรียบง่าย (Simplicity) มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การ เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติการกิจของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่าง ๆ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีเป้าหมายเพื่อวางระบบการบริหารจัดการสินทรัพย์ของราชการอย่างครบวงจร โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ผูกมัด/ผูกพันติดตามมา (Ownership cost) เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือสร้างมูลค่าเพิ่ม สร้างโอกาส และสร้างความมั่นคงตามฐานะเศรษฐกิจของประเทศ ลดความสูญเสียสิ้นเปลืองและเปล่าประโยชน์ รวมทั้งวางระบบและมาตรการที่จะมุ่งเน้นการบริหารสินทรัพย์ เพื่อให้เกิดผลตอบแทนคุ้มค่า สามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายโดยรวม มีต้นทุนที่ต่ำลงและลดความต้องการของสินทรัพย์ใหม่ที่ไม่จำเป็น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันภายในระบบราชการด้วยตนเอง เพื่อแก้ปัญหาการแยกส่วนในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงาน รวมถึงการวางระบบความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของการประสานความร่วมมือที่หลากหลายภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน คือ นำศักยภาพเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน

มาตรฐานคุณค่าให้กับงานตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ของประเทศ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน ระหว่างภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาชน มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานราชการทบทบ ทบบาทและภารกิจของตนให้มีความเหมาะสม โดยให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน มุ่งเน้นการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่น การถ่ายโอนภารกิจบางอย่าง ที่ภาครัฐไม่จำเป็นต้องดำเนินงานเองให้ภาคส่วนอื่น รวมทั้งการสร้างร่วมมือหรือความเป็น ภาคิหุ้นส่วน (Partnership) ระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 : การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา ในการบริหารราชการแผ่นดิน มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมและวางกลไกให้ส่วนราชการและหน่วยงาน ของรัฐเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ รวมทั้งส่งเสริม ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของทางราชการ ตลอดจนการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์และมาตรการในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 : การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็น ประชาคมอาเซียน มีเป้าหมายเพื่อเตรียมความพร้อมของระบบราชการไทย เพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน รวมทั้งประสานพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกันในการส่งเสริมและยกระดับ ธรรมชาติในภาครัฐของประเทศสมาชิกอาเซียน อันจะนำไปสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง ทางการเมือง และความเจริญผาสุกของสังคมร่วมกัน

สรุปว่า การบริหารและการบริหารจัดการ มีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์ สังคม ซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกัน ภายในกลุ่ม เพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย ซึ่งอาจเรียกว่าผู้บริหารและการบริหาร ดังนั้น ที่ใดมีกลุ่มที่นั่นย่อมต้องมีการบริหาร การบริหารและการบริหารจัดการในภาครัฐจึงหมายถึง การดำเนินงาน การปฏิบัติงาน แนวทาง วิธีการ หรือมรรควิธีใด ๆ ที่หน่วยงานของรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการหรือปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อนำไปสู่ จุดหมายปลายทางหรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม เช่น มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่ จุดหมายปลายทางเบื้องต้น คือ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ หรือช่วยเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติราชการให้เป็นไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิมหรือมีวัตถุประสงค์ เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทาง สูงสุด คือ การพัฒนาประเทศที่ทำให้ประเทศชาติและประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขอย่างยั่งยืน คำว่า บริหารจัดการนี้ อาจมองในลักษณะที่เป็นกระบวนการที่มีระบบและมีหลายขั้นตอนในการดำเนินงาน ก็ได้

## 2. องค์ประกอบของการบริหารจัดการ

การจัดการในองค์การแต่ละองค์การมีปัจจัยที่แตกต่างกัน ดังนั้น ศาสตร์หรือความรู้ในด้านการจัดการเพียงอย่างเดียว จึงไม่สามารถจะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์การได้ จำเป็นต้องประยุกต์ความรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์การแต่ละองค์การ

จิรพร สุเมธีประสิทธิ์ (2555) แนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ได้รวมเอา 3 มิติของการบริหารมาอยู่ในระดับเดียวกัน คือ G: การบริหารจัดการองค์กรในการดูแลงานประจำวัน ภารกิจหลักของกิจการ R: การบริหารความเสี่ยงจากความไม่แน่นอนที่มีโอกาสเกิดในอนาคต และ C: การกำกับ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ จนรวมกันแล้วออกมาเป็นแนวคิดการบริหารจัดการที่เรียกว่า GRC

แต่ภายในแนวคิดการบริหารจัดการของ GRC ยังคงประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ๆ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 IT GRC เป็นการบริหารจัดการองค์กรที่เน้นการควบคุมกิจการด้วยการใช้ IT เป็นแกนกลาง ซึ่งโดยทั่วไป IT GRC อาจประกอบด้วย

1. ระบบรักษาความปลอดภัยของระบบงาน ข้อมูลสารสนเทศ
2. การวางระบบป้องกันที่เรียกว่า Firewall
3. การกำกับ จริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานด้วย IT
4. การปรับขั้นตอนการปฏิบัติงานบางส่วนจากระบบที่ทำด้วยคน (Manual) เป็นระบบการดำเนินงานอัตโนมัติ ระบบการติดตาม เฝ้าระวังสถานการณ์ไม่พึงประสงค์ การกอบกู้ระบบงานหลังพิบัติภัย

องค์ประกอบที่ 2 Operational GRC เป็นการบริหารจัดการในธุรกรรมและสายงานหลักของกิจการ ได้แก่

1. ระบบการผลิตของโรงงาน
2. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ระบบการจัดซื้อจัดจ้าง
4. ระบบการสั่งซื้อ
5. ระบบการกำกับติดตามกำลังไฟฟ้า
6. ระบบการตรวจสอบคุณภาพ

องค์ประกอบที่ 3 Legal GRC เป็นการบริหารงานควบคุมที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์โดยเคร่งครัด รวมถึง

1. การบริหารสัญญา
2. การสื่อสารมวลชน
3. การเปิดเผยข้อมูล
4. การบริหารจริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจ
5. ความรับผิดชอบต่อสังคม

องค์ประกอบที่ 4 Financial GRC เป็นการวางระบบการบริหารจัดการด้านการควบคุมทางการเงิน ได้แก่

1. การแบ่งแยกหน้าที่
2. การสอบทานเพื่อถ่วงดุลอำนาจกัน
3. การกำหนดเพดานวงเงินงบประมาณ
4. การลงนามพร้อมกัน 2 คน
5. การกำหนดเพดานค่าใช้จ่ายต่อครั้ง
6. การตรวจสอบทางการเงิน

ด้วยเหตุนี้ ในแต่ละกิจการจึงอาจจะประกอบด้วยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด GRC ในการบริหารจัดการที่แตกต่างกันออกไป ตลอดจนมีการประสานงานและเชื่อมโยงกันระหว่างฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องในโปรแกรม GRC ในแต่ละช่วงเวลาไม่เหมือนกัน กลยุทธ์และนโยบายด้าน GRC ของแต่ละกิจการก็อาจจะแตกต่างกันออกไปตามความชำนาญของแต่ละกิจการ เชนิษฐหนักกับปัญหาและอุปสรรคในการประยุกต์ใช้ GRC ไม่เหมือนกัน เพราะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ด้าน GRC แต่ละกิจการ ท้ายที่สุดก็จะเผชิญหน้ากับความท้าทายแตกต่างกัน

### 3. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหารนั้นเป็นกระบวนการที่เกิดจากการมีมนุษย์สัมพันธ์ โดยถือว่าในสังคมหนึ่ง ๆ ทุกคนมีความต้องการทำงานเพื่อสังคมนั้น ๆ จึงจำเป็นจะต้องกำหนดงานกันว่า ใครจะทำอะไร จะทำอย่างไร โดยตกลงกันว่าควรอยู่ในวงงานที่กำหนดไว้ และควรจะใช้วิธีการใด

กัลยาณี สูงสมบัติ (2558) ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะพร้อมความสามารถทางร่างกาย จิตใจ ไหวพริบ การศึกษาหาความรู้ เทคนิคในการทำงาน และประสบการณ์ต่าง ๆ

Taylor (1964) การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตด้วยการคิดค้นการทำงานตามหลักวิทยาศาสตร์ ชื่อทฤษฎี: การจัดการอย่างมีหลักเกณฑ์/ การจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific management) หลักการที่สำคัญ

1. ต้องสร้างหลักการทำงานที่เป็นวิทยาศาสตร์ โดยใช้หลัก Time and motion study แล้วกำหนดเป็น One best way เพื่อให้เกิดวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2. มีการเลือกคนให้เหมาะสม

3. มีกระบวนการพัฒนาคน

4. สร้าง Friendly cooperation ให้เกิดขึ้น

ข้อเสียการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ถูกวิจารณ์ว่า ไม่ได้คำนึงถึงองค์ประกอบที่เป็นมนุษย์ ทำให้ขาดความไว้วางใจผู้บริหาร

การนำไปใช้ตามทฤษฎี “การจัดการอย่างมีหลักการ (Scientific Management)” นี้ Taylor เห็นว่าสามารถนำไปใช้ได้กับขั้นตอนการปฏิบัติงานทุกประเภท อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติความคิดเกี่ยวกับวิทยาการจัดการของ Taylor ได้รับการต่อต้านจากหลายฝ่าย เช่น นักบริหารระดับผู้จัดการ หัวหน้างานที่ไม่มีความรู้/ ความคิดที่ Taylor ให้การยกย่องผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (Specialist) ส่วนสหภาพแรงงานก็ต่อต้านเพราะรู้สึก Taylor มองคนเหมือนหุ่นยนต์

Fayol ให้ความเห็นว่าคุณสมบัติทางด้านเทคนิควิธีการนั้น สำคัญที่สุดในระดับคนงานธรรมดา แต่สำหรับระดับสูงขึ้นไปกว่านั้น ความสามารถทางด้านบริหารจะเพิ่มพูนตามลำดับ และมีความสำคัญมากที่สุดในระดับผู้บริหารระดับสูง (Top executive) ควรจะได้มีการอบรม (Training) ความรู้ทางด้านบริหารควบคู่กันไปกับความรู้ทางด้านเทคนิคในการทำงาน

หลักการจัดการ (Management principles) Fayol ได้วางหลักทั่วไปที่ใช้ในการบริหารไว้ 14 ข้อ ซึ่งใช้สำหรับเป็นแนวทางปฏิบัติ (Guides) สำหรับผู้บริหาร หลักต่าง ๆ ดังกล่าว มีดังนี้ คือ

1. หลักที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority & Responsibility)

เป็นสิ่งที่แยกจากกันมิได้ ผู้ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ที่จะออกคำสั่งได้นั้น ต้องมีความรับผิดชอบต่อผลงานที่คนนำไปทำด้วย

2. หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command) ในการกระทำใด ๆ คนงานควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้เกิดความสับสนในคำสั่งด้วยการปฏิบัติตามหลักข้อนี้ ย่อมจะช่วยให้สามารถจัดสาเหตุแห่งการเกิดข้อขัดแย้งระหว่างแผนงานและระหว่างบุคคลในองค์การให้หมดไป

3. หลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of direction) กิจกรรมของกลุ่มที่มีเป้าหมายอันเดียวกัน ควรจะต้องดำเนินไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน เป็นไปตามแผนงานเดียวกัน



4. หลักของสายงาน (Scalar chain) สายงานอันนี้ คือ สายการบังคับบัญชาจากระดับสูงมายังระดับต่ำสุด ด้วยสายการบังคับบัญชาดังกล่าวจะอำนวยให้การบังคับบัญชาเป็นไปตามหลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว และช่วยให้เกิดระเบียบในการส่งทอดข่าวสารข้อมูลระหว่างกันอีกด้วย

5. หลักของการแบ่งงานกันทำ (Division of work or specialization) คือ การแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัด เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ของบุคลากรในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามหลักเศรษฐศาสตร์

6. หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline) โดยถือว่าระเบียบวินัยในการทำงานนั้นเกิดจากการปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงาน ทั้งนี้โดยมุ่งที่จะก่อให้เกิดการเคารพเชื่อฟังและทำงานตามหน้าที่ด้วยความตั้งใจ เรื่องดังกล่าวนี้ จะทำได้ก็โดยที่ผู้บังคับบัญชาต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตและเป็นตัวอย่างที่ดี ข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องเป็นไปอย่างยุติธรรมมากที่สุด และจะต้องยึดถือเป็นหลักปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวา

7. หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of individual to general interest) หลักข้อนี้ระบุว่าส่วนรวมย่อมสำคัญกว่าส่วนย่อย เพื่อที่จะให้สำเร็จผลตามเป้าหมายของกลุ่ม (องค์การ) นั้น ผลประโยชน์ส่วนตัวได้เสียของกลุ่มย่อมต้องสำคัญเหนืออื่นใดทั้งหมด

8. หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration) การให้และวิธีการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนที่ควรจะยุติธรรมและให้ความพอใจมากที่สุด ทั้งแก่ฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง

9. หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization) หมายถึงว่าในการบริหารจะมีการรวมอำนาจไว้ที่จุดศูนย์กลาง เพื่อให้ควบคุมส่วนต่าง ๆ ขององค์การไว้ได้เสมอ และการกระจายอำนาจจะมากน้อยเพียงใดก็ย่อมแล้วแต่กรณี

10. หลักของความมีระเบียบเรียบร้อย (Order) ทุกสิ่งทุกอย่างไม่ว่าสิ่งของหรือคนต่างต้องมีระเบียบและรู้ว่าคนอยู่ในที่ใดของส่วนรวม หลักนี้ก็คือ หลักมูลฐานที่ใช้ในการจัดสิ่งของและตัวคนในการจัดองค์การนั่นเอง

11. หลักของความเสมอภาค (Equity) ผู้บริหารต้องยึดถือความเอื้ออารีและความยุติธรรมเป็นหลักปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งความจงรักภักดีและการอุทิศตนเพื่องาน

12. หลักของความมั่นคง (Stability of tenure) ทั้งผู้บริหารและคนงานต้องใช้เวลาระยะหนึ่งเพื่อเรียนรู้งานจนทำงานได้ดี การที่คนเข้าออกมากย่อมเป็นสาเหตุให้ต้องสิ้นเปลือง และเป็นผลของการบริหารงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ

13. หลักของความคิดริเริ่ม (Initiative) เนื่องจากว่าคนฉลาดย่อมต้องการที่จะได้รับความพอใจจากการที่คนได้ทำอะไรด้วยตัวเอง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรจะเปิดโอกาสให้ผู้ผู้น้อยได้ใช้ความคิดริเริ่มของตนบ้าง

14. หลักของความสามัคคี (Esprit de corps) เน้นถึงความจำเป็นที่คนต้องทำงานเป็นกลุ่มที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Teamwork) และชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร (Communication) เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มงานที่ดี

หลักการจัดการของ Fayol ข้างต้นนี้ ยังเป็นหลักการที่ได้ใช้ปฏิบัติอยู่จนทุกวันนี้ เพราะไม่ว่าเราจะยกเอากิจการใดก็ตามขึ้นมาดู ก็จะเห็นว่างานบริหารขององค์กรเหล่านี้ มีการจัดแบ่งหน้าที่ของผู้บริหารไว้ใกล้เคียงกับหลักการที่ Fayol ได้แบ่งแยกเอาไว้ ผลงานที่ Taylor และ Fayol ได้คิดค้นขึ้นมาในช่วงสมัยการจัดการที่มีหลักการนั้น ทั้งสองกรณีมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนซึ่งกันและกัน นักบริหารทั้งสองคนนี้ต่างก็มีความเชื่อตรงกันว่า ถ้าได้มีการจัดการด้านที่เกี่ยวกับบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ อย่างถูกต้องแล้ว ก็จะเป็นกุญแจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ และทั้งสองก็ได้ใช้วิธีการที่เป็นวิทยาศาสตร์ในการจัดการด้วย จะมีที่เป็นข้อแตกต่าง แต่ไม่เป็นการขัดแย้งกัน ก็คือ Taylor ใช้วิธีเริ่มพิจารณาจากระดับปฏิบัติการจากข้างล่าง และมุ่งสนใจพิจารณาในระดับงานที่เป็นงานปฏิบัติการที่ฐาน ส่วน Fayol นั้น เนื่องจากได้ใช้เวลาส่วนมาก ค้นคว้าหลักทฤษฎีจากตำแหน่งงานบริหารในระดับสูงที่ทำงานอยู่

กล่าวโดยสรุปว่า การจัดการที่มีหลักการเกิดขึ้น เพราะสืบเนื่องมาจากองค์กร ได้มีการนำเอาเครื่องจักรมาใช้ รวมทั้งมีการลงทุนสร้างระบบการทำงานขึ้นมา ซึ่งเจ้าของกิจการ ย่อมต้องการผลผลิตที่เกิดขึ้นจากเครื่องจักรที่ทันสมัยที่ค้นพบในยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม แต่เนื่องจากการขยายตัวได้ดำเนิน โดยไม่มีรูปแบบหรือทิศทางชัดเจน ประสิทธิภาพการผลิตจึงไม่สูง ดังนั้น แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพส่วนใหญ่ จึงมุ่งถึงการกำหนดวิธีการผลิตหรือกำหนดหลักในการทำงาน ที่เรียกว่า หลักการจัดการขึ้นมา และพยายามรักษาประสิทธิภาพขององค์กรไว้ โดยยึดหลักดังกล่าว การบริหารตามแนวความคิดนี้ จึงเรียกว่าได้ใช้วิธี “มุ่งการผลิต” หรือให้ความสำคัญต่องาน หรือระบบการทำงานเป็นสำคัญ

สรุปว่า Fayol ได้กำหนดหลักการสำหรับผู้บริหารไว้ 14 ประการ ซึ่งในการจัดการ ควรยึดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนไปตามตัวแปรต่าง ๆ ได้

Fayol (1964) ยังได้พูดถึงหน้าที่ของนักบริหาร (Administrative duties) 16 ประการ คือ

1. วางแผนอย่างสุขุม
2. คำสั่งถึงโครงสร้างของหลักทรัพยากรและเป้าหมายทางธุรกิจ
3. กำหนดสายบังคับบัญชาตามลำดับ

4. ประสานความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
5. มีการตัดสินใจที่แน่นอน
6. เลือกคนงานอย่างมีหลัก
7. บอกหน้าที่อย่างชัดเจน
8. สนับสนุนความคิดริเริ่มและการรับผิดชอบ
9. สร้างระบบความยุติธรรม เช่น จ้างและประหยัด
10. รักษาระเบียบข้อบังคับ
11. มีการลงโทษ
12. รักษาผลประโยชน์ส่วนรวมเหนือส่วนบุคคล
13. มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว
14. มีการควบคุมในทุกกิจการ
15. ควบคุมความเป็นระเบียบของบุคคลและวัตถุ
16. ไม่เคร่งครัดต่อระเบียบจนเกินไป

#### 4. การเปรียบเทียบทฤษฎีการบริหารการจัดการ

ทฤษฎีการบริหารของ Fayol ขอมรับรองครุฑที่เป็นทางการ โดยใช้ประโยชน์จากการแบ่งงานกันทำ (Specialization) และเน้นถึงความสำคัญที่ว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบต้องเท่ากัน ซึ่งตามแนวความคิดของ Fayol การที่จะทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นั้น ประการแรก Fayol เห็นว่านักบริหารจะต้องทำหน้าที่ทางการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน(Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordination) และการควบคุม (Controlling) ประการที่สอง นักบริหารจะต้องทราบถึงหลักการบริหารที่สำคัญ ๆ ซึ่ง Fayol ได้นำเสนอหลักการบริหารที่มีประสิทธิผลของ (Bartol & Martin, 1997, p. 46)

Fayol (1961 อ้างถึงใน กัลยาณี สุธสมบัติ, 2558) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารหรือการจัดการ ประกอบด้วยหน้าที่ทางการจัดการ 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้ เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

2. การจัดการองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจำต้องให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสม ในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งงานต่าง ๆ ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งกระทำให้สำเร็จผลด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน

4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงของทุกคน ให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้น สามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้ล่วงหน้า

ทั้ง 5 หน้าที่ที่ Fayol ได้วิเคราะห์ไว้นี้ ถือได้ว่าเป็นวิถีทางที่จะให้ผู้บริหารทุกคนสามารถ บริหารงานของตนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

หน้าที่ในการจัดการของ Fayol ถือได้ว่าเป็นวิถีทางที่จะให้ผู้บริหารทุกคนสามารถ บริหารงานของตนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ ยังเป็นหลักเกณฑ์ที่ได้ใช้ปฏิบัติอยู่จนทุกวันนี้ เพราะไม่ว่าเราจะยกเอากิจการใดก็ตามขึ้นมาแยกแยะดูก็จะเห็นว่า งานบริหารขององค์การทุกวันนี้ มีการจัดแบ่งหน้าที่ของผู้บริหารไว้ใกล้เคียงกับหลักเกณฑ์ที่ Fayol ได้แบ่งแยกเอาไว้ ในขณะที่ การบริหารองค์การสมัยใหม่นั้นจะต้องมององค์การอย่างเป็นระบบที่มีสิ่งแวดล้อมเข้ามาเกี่ยวข้อง ในการบริหารงาน แนวคิดในเรื่องระบบจึงจำเป็นที่ผู้บริหารในองค์การต้องเข้าใจและปรับตัวให้เข้ากับสิ่งที่มากระทบของค์การ

สรุปว่า กระบวนการบริหาร ประกอบด้วยหน้าที่ 5 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบัญชาการและการสั่งการ การประสานงานและการควบคุม การบริหารองค์การสมัยใหม่นั้น จะต้องมององค์การอย่างเป็นระบบที่มีสิ่งแวดล้อมเข้ามาเกี่ยวข้องในการบริหารงาน ผู้บริหารต้อง เข้าใจและปรับตัวให้เข้ากับสิ่งที่มากระทบของค์การ

Gulick and Lydall (1973 อ้างถึงใน วีรสิทธิ์ ชินวัตร, 2555) หลักการและแนวคิด ของ POSDCoRB หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 กองทัพสหรัฐได้รวบรวมนักวิชาการเพื่อประเมิน ข้อผิดพลาดในการบริหารจัดการในกองทัพที่ผ่านมา เพื่อใช้ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพสูงสุด Gulick and Lydall ก็เป็นหนึ่งในกลุ่มนักวิชาการที่ได้มารวมตัวกันครั้งนั้น ในปี ค.ศ. 1937 ได้เสนอแนวคิด ภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร POSDCoRB ในบทความ Paper on the Science of Administration: Notes on the Theory of Organization” POSDCoRB เป็นเครื่องมือสำคัญ สำหรับผู้บริหาร POSDCoRB คืออะไร POSDCoRB คือ หลักการในการบริหารจัดการองค์การที่ใช้กัน ทั้งในภาครัฐและ เอกชนที่ผู้มีอำนาจบริหารมีหน้าที่ และบทบาทการบริหารอยู่ 7 ประการ คือ

P = Planning หมายถึง การวางแผนงาน ซึ่งจะต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) ทั้งนี้ เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องกันในการดำเนินงาน แผนเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับ

การใช้ความรู้ในทางวิทยาการและวิจารณ์ญาณวินิจฉัยเหตุการณ์ในอนาคตแล้วกำหนดวิธีการ โดยถูกต้องอย่างมีเหตุผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องและสมบูรณ์

O = Organizing หมายถึง การจัดส่วนราชการหรือองค์การ ซึ่งในการศึกษาบางแห่ง ก็พิจารณารวมไปกับการปฏิบัติงานหรือวิธีการจัดการ (Management) ด้วยเรื่องการจัดแบ่งส่วนงานนี้ จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น การจัดแบ่งงาน (Division of work) เป็นกรม กอง แผนก โดยอาศัยปริมาณงานคุณภาพของงานหรือจัดตามลักษณะของงานเฉพาะอย่าง (Specialization) ก็ได้ นอกจากนี้อาจพิจารณาในแง่ของการควบคุม (Control) และหรือพิจารณาในแง่หน่วยงาน (Organization) เช่น หน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) หรือบ้างก็เรียกเป็นหน่วยงานหลัก (Line) หน่วยแนะนำหรือที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานช่วยเหลือหน่วยงานอนุกรม (Auxiliary) เป็นต้น

S = Staffing หมายถึง การจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่แบ่งไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง หมายถึง การจัดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (Personnel administration) เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถมาปฏิบัติงานให้เหมาะสม (Competent man for competent job) หรือ Put the right man on the right job ก็รวมถึงการที่จะเสริมสร้าง และชำระไว้ซึ่งสัมพันธภาพในการทำงานของคนงานและพนักงานด้วย

D = Directing หมายถึง การศึกษาวิธีการอำนวยการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนจิตใจในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษย์สัมพันธ์ (Human relations) และการจูงใจ (Motivation) เป็นต้น การอำนวยการในที่นี้รวมถึงการวินิจฉัย สั่งการ (Decision making) ซึ่งเป็นหลักอันสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงาน และขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานมาก เหตุเพราะการที่จะอำนวยการให้ภารกิจดำเนินไปด้วยดีได้จำเป็นต้อง มีการตัดสินใจที่ดีและมีการสั่งการที่ถูกต้องเหมาะสมกับแต่ละลักษณะของการตัดสินใจ

Co = Coordinating หมายถึง ความร่วมมือประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะช่วยให้การประสานงานดีขึ้น เพื่อช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน การร่วมมือประสานงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากในการบริหาร เพราะเป็นกิจวัตรประจำวันที่จะต้องพึงกระทำในการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่มีอยู่ทุกระดับของงาน การร่วมมือประสานงานเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในอันที่จะช่วยให้เกิดความประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

R = Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนรวมถึงการประชาสัมพันธ์ (Public relations) ที่จะต้องแจ้งให้ประชาชนทราบด้วย อันที่จริงการรายงานนี้มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) อยู่มาก การรายงานโดยทั่วไป หมายถึง วิธีการของสถาบัน

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อเท็จจริงหรือข้อมูลแก่ผู้สนใจมาคิดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชา และหรือผู้ร่วมงาน ฯลฯ ความสำคัญของรายงานนั้นอยู่ที่จะต้องอยู่บนรากฐานของความจริง

B = Budgeting หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธี ในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณและการเงิน ตลอดจนการใช้วิธีการงบประมาณและแผนงาน เป็นเครื่องมือในการควบคุมงาน วิธีการบริหารงบประมาณ โดยทั่วไปมักมีวงจรที่คล้ายคลึงกัน อย่างที่เรียกว่า “วงจรงบประมาณ” (Budget cycle) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมงบประมาณและการเสนอขออนุมัติ (Executive preparation and submission)
2. การพิจารณาให้ความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ (Legislation authority)
3. การดำเนินการ (Execution)
4. การตรวจสอบ (Audit)

สรุปว่า ในการบริหารผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่สำคัญอยู่ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ

Bartol and Martin (1997, p. 7) ได้นำเสนอว่า การบริหารการ จัดการ ประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 4 ประการด้วยกัน คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือกำหนดการทำงานขององค์การไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ในการวางแผน เพราะการวางแผนเป็นหน้าที่ประการแรกของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารจะต้องตระหนัก อยู่เสมอว่า แผนงานเป็นกรอบและเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานทั้งหมด ถ้าปราศจากแผนงานแล้ว เป็นการยากที่ผู้บริหารจะทำงานให้ได้ผลดี การวางแผนในการบริหารงานนั้นจะต้องจัดทำ ทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว ในการวางแผนนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงอยู่เสมอว่าจะทำอะไร (What) จะทำอย่างไร (How) จะใช้เงินเท่าไร (How many) จะให้ใครเป็นผู้ทำ (Who) และจะกระทำ ที่ไหน (Where) และทำเมื่อไร (When)

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดองค์การหรือจัดหน่วยงาน โดยการจัดแบ่งงานขององค์การหรือของหน่วยงานย่อย พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน ตลอดจนกำหนดสายการควบคุม และบังคับบัญชาในลักษณะของหน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงาน ช่วย (Auxiliary) พร้อมทั้งกำหนดขนาดของการควบคุมไว้ด้วย การจัดองค์การอาจแสดงไว้ในรูป ของแผนภูมิองค์การ เพื่อให้เกิดการสื่อความเข้าใจในองค์การเกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสาร

3. การนำ (Leading) หมายถึง การที่ผู้นำใช้การโน้มน้าวให้สมาชิกองค์การปฏิบัติตามคำสั่งของตัวเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการติดต่อสื่อสาร การสั่งการ และการจูงใจภายในองค์การอีกด้วย

4. การควบคุม (Controlling) หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์การว่าสมาชิกองค์การที่เป็นผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ โดยดูได้จากผลการปฏิบัติงานจริง เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ถ้างานของการทำงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานก็จะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามมาตรฐานและแผนในการทำงาน

จากกระบวนการในการจัดการดังกล่าวข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่า กระบวนการจัดการที่เริ่มต้นจากการวางแผนแล้วไปจบลงที่การควบคุมจะเป็นกระบวนการที่เป็นพลวัตรที่เปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ตามสภาพแวดล้อมขององค์การ ทั้งที่เป็นสภาพแวดล้อมภายในและสภาวะแวดล้อมภายนอก ดังนั้น นักบริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมอยู่เสมอ เพื่อที่จะทำการบริหารงานขององค์การเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายขององค์การในท้ายที่สุด

สรุปว่า กระบวนการบริหารจัดการมีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ประการ คือ กระบวนการที่เริ่มต้นจากการวางแผน การจัดการองค์การ การนำ และจบลงที่การควบคุม มีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ตามสภาพแวดล้อมขององค์การ ดังนั้น นักบริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมอยู่เสมอ เพื่อที่จะทำการบริหารงานขององค์การเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ตามแนวคิดของนักวิชาการทางการบริหารที่สำคัญ จำนวน 3 ท่าน คือ Fayol (1964); Gulick and Lydall (1973); Bartol and Martin (1997) สรุปได้ดังตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบทฤษฎีการบริหารจัดการ

Fayol	Gulick and Lydall	Bartol and Martin
1. การวางแผน (Planning)	1. การวางแผน (Planning)	1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)	2. การจัดองค์การ (Organizing)	2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding)	3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)	3. การนำ (Leading)
4. การประสานงาน (Coordinating)	4. การสั่งการ (Directing)	4. การควบคุม (Controlling)
5. การควบคุม (Controlling)	5. การประสานงาน (Coordinating)	
	6. การรายงาน (Reporting)	
	7. การงบประมาณ (Budgeting)	

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการของ Bartol and Martin (1997, p. 7) ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 4 ประการด้วยกัน คือ

การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือกำหนดการทำงานขององค์การไว้ล่วงหน้า ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ในการวางแผนเพราะการวางแผนเป็นหน้าที่ประการแรกของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่า แผนงานเป็นกรอบและเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานทั้งหมด การวางแผนในการบริหารงานนั้นจะต้องจัดทำทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว

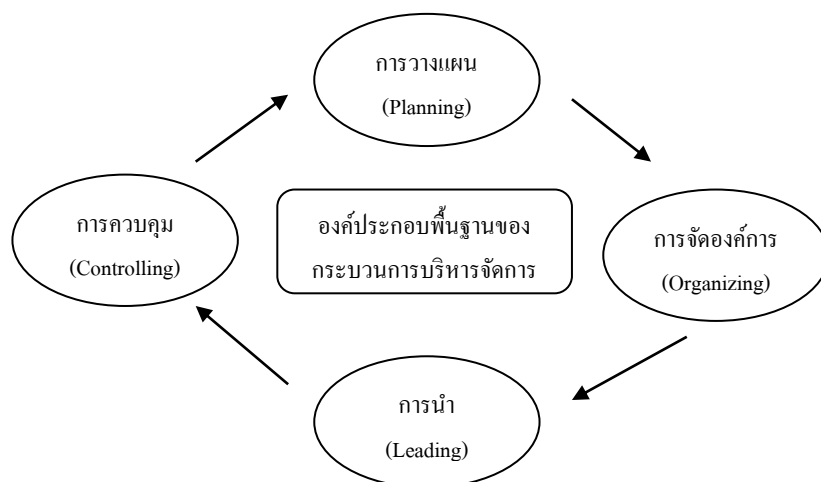
การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดองค์การหรือจัดหน่วยงาน โดยการจัดแบ่งงานขององค์การหรือของหน่วยงานย่อย พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน การจัดองค์การอาจแสดงไว้ในรูปของแผนภูมิองค์การ เพื่อให้เกิดการสื่อความเข้าใจในองค์การเกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสาร

การนำ (Leading) หมายถึง การที่ผู้นำใช้การโน้มน้าวให้สมาชิกองค์การปฏิบัติตามคำสั่งของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน นอกจากนั้นยังรวมถึงการติดต่อสื่อสาร การสั่งการ และการจูงใจภายในองค์การอีกด้วย

การควบคุม (Controlling) หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์การว่าสมาชิกองค์การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ โดยดูได้จากการปฏิบัติงานจริง เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ถ้าการทำงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานก็จะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามมาตรฐานและแผนในการทำงาน

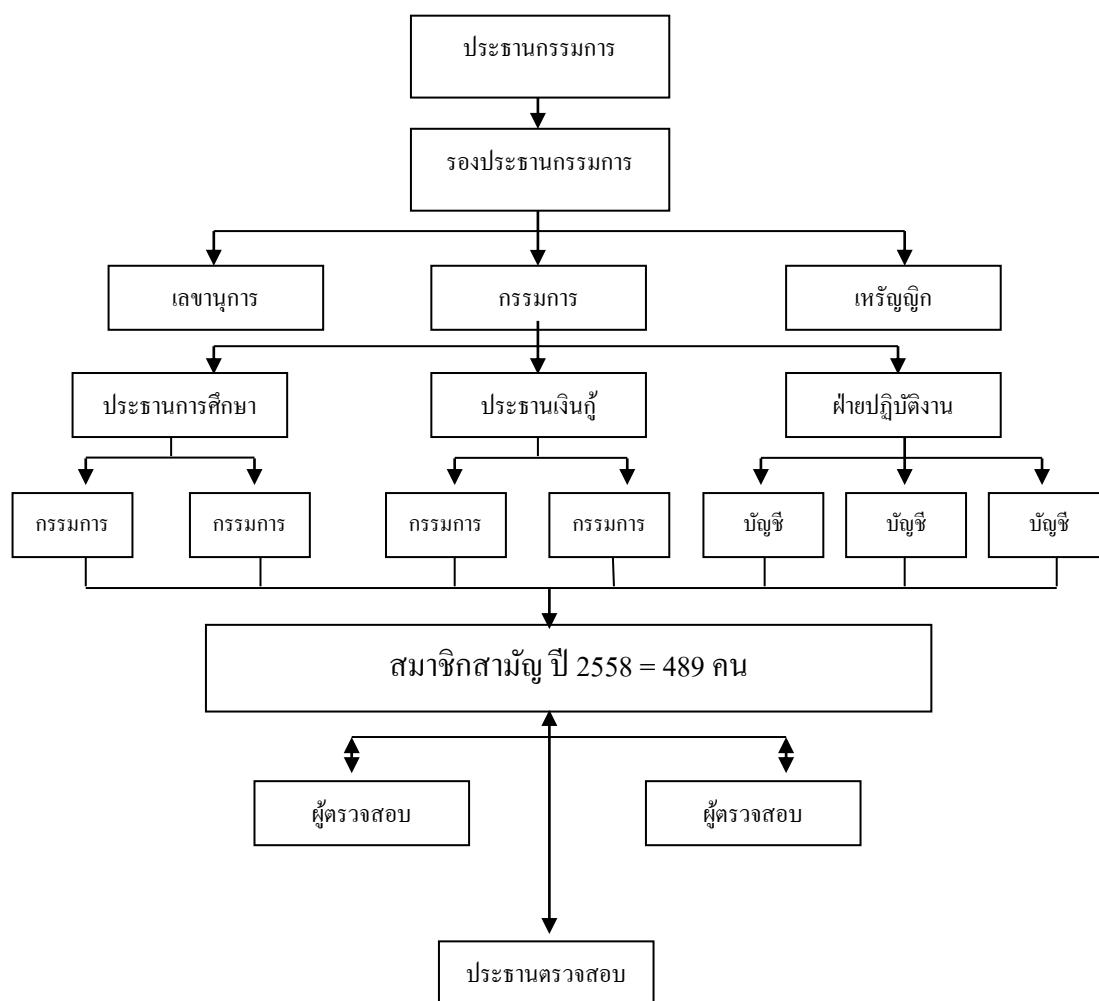
องค์ประกอบพื้นฐานของการบริหารจัดการทั้ง 4 ประการดังกล่าว ต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่ง สามารถนำมาแสดงได้ดังภาพ





ภาพที่ 2 องค์ประกอบของการบริหารจัดการ (Bartol & Martin, 1997 อ้างถึงใน นิตยร์ดี  
ใจอาสา, 2555)

### ผังองค์การสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด



ภาพที่ 3 ผังองค์การสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด

### ข้อมูลทั่วไปของสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด

สหกรณ์เครดิตยูเนียนมีหน้าที่ต่อสมาชิกและองค์กรอื่น ๆ

สหกรณ์เครดิตยูเนียนมีใช้องค์กรค้ำกำไร และก็มีใช้องค์กรการกุศล แต่เป็นองค์กรที่มีวัตถุประสงค์จะสร้างแหล่งให้บริการทางการเงินและอื่น ๆ ภายในขอบเขตของสหกรณ์เครดิตยูเนียนแก่สมาชิก สหกรณ์เครดิตยูเนียนมีหน้าที่กระทำการงานสนองความต้องการของสมาชิกมากมาย ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาบุคคล ครอบครัว และสังคมโดยทั่วไป
2. ส่งเสริมให้สมาชิกออมทรัพย์ โดยช่วยให้ประหยัดรายจ่ายของคนไว้ร่วมกัน  
ในทางที่มั่นคง และได้รับประโยชน์ตามควร
3. รับฝากเงินจากสมาชิก
4. ให้สมาชิกกู้เงินตามความจำเป็นหรือมีประโยชน์
5. กู้ยืมเงินเพื่อให้เป็นทุนดำเนินงานสหกรณ์
6. ให้สหกรณ์อื่นกู้ยืม
7. ส่งเสริมให้สมาชิกรู้จักการดำเนินงานของสหกรณ์ด้วยตนเองตามหลักประชาธิปไตย  
และหลักการสหกรณ์
8. ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพของสมาชิก
9. จัดให้มีสวัสดิการหรือการให้การสงเคราะห์แก่สมาชิกและครอบครัว
10. จัดให้มีการคุ้มครองการออมทรัพย์และคุ้มครองเงินกู้ของสมาชิก  
สหกรณ์ที่จัดตั้งขึ้นในหมู่ประชาชนทุกสาขาอาชีพ ซึ่งมีภูมิลำเนาหรือประกอบอาชีพหลัก  
หรือมีวงสัมพันธ์อย่างหนึ่งอย่างใดอยู่ในเขตท้องที่ดำเนินงานของสหกรณ์ที่จัดตั้งขึ้น  
และบุคคลเหล่านั้น มีความปรารถนาจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยวิธีการนำเงินของตนเอง  
มาสะสมไว้เป็นกองทุน สมาชิกทุก ๆ คนจะต้องสะสมเงินตามความสามารถของตนเองเป็นประจำ  
และสม่ำเสมอตามที่สหกรณ์กำหนด กองทุนที่สมาชิกช่วยกันสะสมนี้ก็จะจะมีเงินมากขึ้น  
สามารถจะให้สมาชิกที่มีความจำเป็นจะเดือดร้อนทางด้านการเงินกู้ยืมไปบำบัดปัญหา  
และความเดือดร้อนเหล่านั้น พร้อมกับการชำระคืนเงินกู้ของสมาชิกแต่ละคนก็จะสะสมเงินของตน  
ไปในคราวเดียวกันด้วย เงินกู้ก็จะค่อย ๆ หหมดไป ในขณะที่เงินสะสมก็มีมากขึ้น สหกรณ์เครดิต  
ยูเนียนจึงเป็นสหกรณ์ที่มุ่งหวังในการให้สมาชิกช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน  
บริหารโดยสมาชิก และการทำกิจการทุกอย่าง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสมาชิก

#### ประวัติความเป็นมาสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร

เริ่มต้นขึ้นเมื่อวันที่ 9 มีนาคม พ.ศ. 2539 โดยมีแกนนำการก่อตั้ง 2 คน คือ นายพนม เสาวรส และนายไพฑูรย์ ทองแท้ (ถึงแก่กรรมแล้ว) สมาชิกเริ่มต้นด้วย 9 คน ใช้สถานที่ทำการในแผงค้าขายมะพร้าวในตลาดสดทับไทร และย้ายที่ทำการไปอีก 5 ครั้ง ซึ่งครั้งล่าสุดได้มีการจัดซื้อสำนักงานเป็นของสหกรณ์เองด้วยงบประมาณ ราคา 520,000 บาท (ห้าแสนสองหมื่นบาทถ้วน) ตั้งอยู่ 277/ 11 หมู่ 1 ตำบลทับไทร อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ปัจจุบันมีคณะกรรมการทำหน้าที่บริหาร 11 คน ผู้ตรวจสอบกิจการ 3 คน

มีวัตถุประสงค์แรกตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือผู้ค้าขายในตลาดที่มีทุนไม่เพียงพอและต้องเสียดอกเบี้ยแพง ๆ รวมถึงจัดการให้มีฌาปนกิจ และสวัสดิการอื่น ๆ ด้วย มีการดำเนินงานในช่วงแรกต้องพบเจอกับอุปสรรคมากมาย เช่น ความระแวง, กลัวกลุ่มลี้ม, กลัวกรรมการ โกง, ผู้คนไม่เชื่อว่ากลุ่มมีอยู่จริง, มีคนให้ความร่วมมือน้อย แต่ก็ยังมีคนบางส่วนที่ยังยืนหยัดทำกิจกรรมการออมเงิน, การกู้ยืม, การชำระหนี้กันอยู่อย่างต่อเนื่อง ท่ามกลางความไม่เชื่อ, ความสงสัย เริ่มมีคนยอมรับ (กลุ่มในตอนนั้น) สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนทับไทร สามารถที่จะช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนให้สมาชิกได้ จนถึงปัจจุบันในขณะนี้สามารถรวบรวมทุนในชุมชน ซึ่งเป็นทุนหุ้น หุ้นรวม 31,841,200 บาท (สามสิบเอ็ดล้านแปดแสนสี่หมื่นหนึ่งพันสองร้อยบาทถ้วน) จำนวนสมาชิกประมาณ 489 คน มีสินทรัพย์รวม 60,109,179.25 บาท (หกสิบล้านหนึ่งแสนเก้าพันหนึ่งร้อยเจ็ดสิบเก้าบาทยี่สิบห้าสตางค์) ซึ่งกิจกรรมและทรัพย์สินต่าง ๆ มีไว้เพื่อบริการสมาชิก

ขณะนี้ได้จดทะเบียนเป็นสหกรณ์ประเภท “เครดิตยูเนี่ยน” ซึ่งสถาบันการเงินชุมชน และจัดสวัสดิการเพื่อชุมชน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตร่วมกัน และสามารถเข้าถึงแหล่งทุนดอกเบี้ยถูก ให้เป็นคนมีเงินเก็บ เงินออมได้ ท่ามกลางการมีรายได้ที่น้อย ให้เป็นคนไม่เสียดังค์ศรี เวลาจำเป็นต้องยืมเงินใคร ๆ รวมถึงการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ สำหรับไว้บริการสมาชิก (ตั้งแต่เกิด-เสียชีวิต)

#### กติกการเข้าเป็นสมาชิก

1. ผ่านการอบรมจากสหกรณ์
2. ผ่านระยะการทดลองเป็นสมาชิก อย่างน้อย 6 เดือน โดยมาสะสมหุ้นเป็นประจำสม่ำเสมอ หากขาดการสะสมหุ้น ถือเป็นการขาดความรับผิดชอบในช่วงทดลอง อาจพิจารณาไม่รับเข้าเป็นสมาชิกได้
3. เป็นบุคคลที่เคยเป็นสมาชิกแล้วลาออกและประสงค์จะเข้ามาใหม่ ให้เก็บค่าธรรมเนียม 2,000 บาท
4. การสะสมหุ้นแรกเข้า 1,000 บาท ค่าธรรมเนียม 100 บาท เงินร่วมสวัสดิการนอนโรงพยาบาล 150 บาท รวมเป็นเงิน 1,250 บาท

#### การลาออก

1. ขึ้นหนังสือขอลาออกตามแบบของสหกรณ์
2. คืนเงินหุ้นภายใน 45 วัน
3. และจะไม่รับเข้าเป็นสมาชิกอีก

### การเข้าเป็นสมาชิกฌาปนกิจ

1. เป็นสมาชิกได้อย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป
2. เป็นผู้ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของสหกรณ์เป็นประจำ
3. มาติดต่อกับสหกรณ์ด้วยตนเองทุกครั้ง
4. มีความเข้าใจและเชื่อใจในระบบสหกรณ์
5. ค่าสมัครอายุไม่เกิน 40 ปี 800 บาท
6. ค่าสมัครอายุไม่เกิน 60 ปี 1,100 บาท
7. ค่าสมัครอายุไม่เกิน 65 ปี 1,500 บาท

### หน้าที่ของสมาชิก

1. ให้ความร่วมมือกับสหกรณ์
2. มาสะสมหุ้นเป็นประจำสม่ำเสมอ
3. มาชำระหนี้ด้วยตนเองตามสัญญา
4. มาประชุมใหญ่สามัญประจำปีโดยไม่ขาด (ไม่มาประชุมใหญ่อาจถูกตัดสิทธิ์บางประการ)
5. เรียนรู้หลักการและกติกาสหกรณ์ให้เข้าใจ

### สิทธิและสวัสดิการ

1. ได้เข้าถึงแหล่งทุนต้นทุนต่ำ
2. ได้รับการชำระหนี้ให้เมื่อเสียชีวิตลงเงินสูงสุด 500,000 บาท
3. ได้รับเงินสมทบเงินหุ้นให้เมื่อเสียชีวิตเป็นวงเงินถึง 300,000 บาท
4. ได้รับเงินสวัสดิการในฐานะเป็นผู้ป่วยในนอน โรงพยาบาลครั้งละ 1,000 บาท  
ปีละไม่เกิน 2 ครั้ง
5. ได้รับสวัสดิการฌาปนกิจ 130,000 บาท
6. สหกรณ์รับเป็นเจ้าภาพงานศพให้ในวงเงิน 1,000 บาท และพวงหรีด 1 พวง

### ตารางที่ 2 ตารางการยกหนี้

อายุ	วงเงิน
20-69 ปี	เสียชีวิต 100%
70-75 ปี	เสียชีวิต 40% ต้องทำสัญญาไม่เกินอายุ 75 ปี

### ตารางที่ 3 ตารางการจ่ายเงินสมทบ

อายุ	วงเงิน
20-55 ปี	สมทบเพิ่ม 100% ของหุ้น
56-60 ปี	สมทบเพิ่ม 80% ของหุ้น
61-65 ปี	สมทบเพิ่ม 55% ของหุ้น
66-70 ปี	สมทบเพิ่ม 30% ของหุ้น
71 ปีขึ้นไป	สมทบเพิ่ม 15% ของหุ้น

#### กติกาการกู้เงิน

1. สหกรณ์ใช้วิธีประกาศเปิดการกู้เป็นรอบๆตามประกาศคณะผู้บริหาร
2. สมาชิกมาขึ้นใบคำขอกู้ตามประกาศที่คิดไว้
3. คณะกรรมการนำใบคำขอกู้ทั้งหมดเข้าที่ประชุมเพื่อพิจารณาตามเกณฑ์
4. ตัดประกาศลำดับรายชื่อผู้กู้ให้ทราบ
5. ผู้มีรายชื่อการกู้ต้องเข้าโครงการพูดคุยกันก่อนกู้ทุกครั้ง
6. ติดต่อทำสัญญาเซ็นชื่อและขอรับเงินที่ผู้ปฏิบัติงาน
7. นำสมุดประจำตัวสมาชิกทั้งของตัวเองและผู้ค้ำประกันมาให้เจ้าหน้าที่
8. รับและตรวจสอบนับเงินต่อหน้าเจ้าหน้าที่ก่อนออกจากสหกรณ์ทุกครั้ง
9. มาชำระหนี้ด้วยตนเองเป็นประจำสม่ำเสมอ

#### เกณฑ์การพิจารณาเงินกู้

1. เป็นผู้มีควมรับผิดชอบสูง เครดิตดี
2. มีความสามารถในการชำระหนี้ได้
3. มาติดต่อสหกรณ์ด้วยตนเองเป็นประจำ
4. จำนวนหนี้ที่ค้างอยู่
5. สมาชิกผู้ค้ำประกัน ตั้งแต่ 1-3 คน

#### เงินกู้ที่ให้บริการ

1. เงินกู้สามัญ 2.5 เท่า ไม่เกิน 500,000 บาท ต้องเป็นสมาชิกตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป
2. เงินกู้ฉุกเฉิน 2,000 บาท ถึง 20,000 บาท ต้องเป็นสมาชิกตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป (ต้องแจ้งชื่อไว้ล่วงหน้า 1 สัปดาห์)
3. เงินกู้โครงการ

### ความหมายของตราสัญลักษณ์เครดิตยูเนียน

สัญลักษณ์นี้เป็นเครื่องหมายแทนสหกรณ์เครดิตยูเนียน ในทุกหนทุกแห่งทั่วโลก องค์ประกอบของสัญลักษณ์นี้บ่งบอกถึงความหมายและความสัมพันธ์กับอุดมการณ์สหกรณ์เครดิตยูเนียน ดังนี้



ภาพที่ 4 สัญลักษณ์รูปโลก

**รูปโลก:** เป็นองค์ประกอบของสัญลักษณ์นี้ เพื่อแสดงให้เห็นว่าสหกรณ์เครดิตยูเนียนเป็นองค์กรทางการเงินประเภทหนึ่งที่มีอยู่ทั่วโลก



ภาพที่ 5 เกาคน 4 คน

**ภาพเกาคน 4 คน:** แสดงถึงหน่วยสถาบันครอบครัวของมนุษยชาติ ผู้ที่ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ร่วมกันโดยส่วนรวม เหตุที่แสดงเป็นภาพเงาก็เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงการแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของเครื่องแต่งกายประจำชาติ เพราะสหกรณ์เครดิตยูเนียนนั้นรับใช้และบริการแก่คนทุกคนทั่วโลก



ภาพที่ 6 มือคู่

**ภาพมือคู่:** แสดงถึงคุณลักษณะแห่งการช่วยเหลือตนเองของสหกรณ์เครดิตยูเนียน เมื่อเราเป็นสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนก็เท่ากับเราเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัวของประชาชนผู้สะสมเงินร่วมกัน และให้บริการเงินกู้ซึ่งกันและกันตามจำนวนเงินทุนที่มี ในฐานะที่เป็นสมาชิกเราก็คือเจ้าของกิจการและมีส่วนในการกำกับควบคุมนโยบาย เพราะสหกรณ์เครดิตยูเนียนเป็นองค์กรของเรา



ภาพที่ 7 มือ ครอบครัว และรูปโลก

**มือ ครอบครัว และรูปโลก:** มือ ครอบครัว และรูปโลก คือ เครื่องหมายของสหกรณ์เครดิตยูเนียน เป็นสัญลักษณ์ของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งทั่วโลกตามหลักวิธีของสหกรณ์เครดิตยูเนียน

เมื่อนำองค์ประกอบทั้งหมดมารวมกัน จะเป็นสัญลักษณ์ของสหกรณ์เครดิตยูเนียนต่าง ๆ ในทุกชาติทุกภาษา หัวใจสำคัญ คือ ความเป็นสากลและการแสดงภาพรวมของสหกรณ์เครดิตยูเนียนในลักษณะที่สามารถหันกลับมาเห็นภาพรายละเอียดได้ทันที



### **หลักการดำเนินงานของสหกรณ์เครดิตยูเนียน**

หลักการดำเนินงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนนี้ กำหนดขึ้นมาภายใต้ปรัชญาแห่งการร่วมมือกัน คุณค่าของความยุติธรรม ความเสมอภาคและการช่วยเหลือตนเอง แม้การปฏิบัติจะแตกต่างกันไปในแต่ละภูมิภาคของโลก แต่หัวใจของการดำเนินงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนก็คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการอยู่ร่วมกันฉันพี่น้องที่แสดงออกโดยการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์ชีวิตที่ดีขึ้น สำหรับตนเองและชุมชน

### **หลักแห่งประชาธิปไตย**

สหกรณ์เครดิตยูเนียนเปิดรับสมาชิกทุกคนที่เห็นคุณค่าประโยชน์และประสงค์จะเข้ามา มีส่วนร่วมรับผิดชอบในสหกรณ์เครดิตยูเนียน สมาชิกมีสิทธิมีเสียงเสมอภาคกัน (หนึ่งคนหนึ่งเสียง) และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานสหกรณ์เครดิตยูเนียน โดยไม่คำนึงถึงจำนวนเงิน สะสม/ ค่าหุ้น

### **หลักแห่งการบริการสมาชิก**

สหกรณ์เครดิตยูเนียนจัดบริการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิก ทั้งในด้านสังคม และเศรษฐกิจ หลังจากที่ได้จัดสรรเงินสำรองตามข้อบังคับและจ่ายเงินปันผลแก่สมาชิกแล้ว ส่วนที่เหลือคงเป็นของสมาชิก เพื่อประโยชน์ของมวลสมาชิก

### **หลักแห่งการบริการสังคม**

สหกรณ์เครดิตยูเนียนมุ่งที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาคนและสังคม เสริมสร้างความยุติธรรม แก่มวลสมาชิกและชุมชนที่สหกรณ์เครดิตยูเนียนจัดตั้งและดำเนินงานอยู่

สหกรณ์เครดิตยูเนียนจะให้ความสำคัญและให้บริการแก่ทุกคนที่เห็นคุณค่าและต้องการ เข้ามามีส่วนร่วมการตัดสินใจต่าง ๆ จะต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์และประโยชน์ที่จะเกิดกับชุมชน โดยส่วนรวมด้วย

### **หลักเกณฑ์การจัดตั้งสหกรณ์เครดิตยูเนียน**

ระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์ ว่าด้วยการจัดตั้งสหกรณ์ประเภทสหกรณ์เครดิตยูเนียน พ.ศ. 2548 กำหนดว่า “สมาชิกสหกรณ์อาจประกอบด้วยบุคคลทุกสาขาอาชีพ ซึ่งมีภูมิลำเนา หรือประกอบอาชีพหลักหรือมีวงสัมพันธ์อย่างหนึ่งอย่างใดอยู่ในเขตท้องที่ดำเนินงานของสหกรณ์ ที่จะจัดตั้ง โดยให้กำหนดคุณสมบัติไว้ในข้อบังคับของสหกรณ์” เพื่อให้เกิดความชัดเจน จึงกำหนด แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับท้องที่ดำเนินงานและกรอบคุณสมบัติสมาชิก สำหรับสหกรณ์ที่ได้รับจดทะเบียนไว้แล้วหรือขอจดทะเบียนสหกรณ์ใหม่ในระดับปฐมภูมิ ดังนี้

1. ท้องที่ดำเนินงาน หมายถึง การกำหนดพื้นที่หรืออาณาเขตที่สหกรณ์สามารถเปิดรับ สมาชิกที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ

2. กรอบคุณสมบัติของสมาชิก ตามระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์ ฯ ข้างต้น จะกำหนดลักษณะของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนไว้ 3 ประเภท แต่สหกรณ์จะต้องระบุไว้เมื่อแรกตั้งสหกรณ์ในประเภทใดประเภทหนึ่ง โดยให้ยึดถือตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

2.1 กรณีกำหนดกรอบคุณสมบัติให้สมาชิกมีภูมิลำเนาเดียวกันหรืออยู่ในชุมชนเดียวกันให้มีสมาชิกได้ทุกสาขาอาชีพ แต่ให้จำกัดท้องที่ดำเนินงานหรือคุณสมบัติสมาชิกไว้ไม่เกินระดับชุมชนหรือระดับอำเภอ เพื่อมิให้สหกรณ์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เดียวกันมีท้องที่ดำเนินงานซ้ำซ้อนกัน อันจะบังเกิดผลเสียจากการแข่งขันกันรับสมาชิกและการดำเนินธุรกิจในลักษณะที่มุ่งแสวงหาผลกำไรจนเกิดผลกระทบต่อระบบสหกรณ์โดยรวม

2.2 กรณีกำหนดกรอบคุณสมบัติในการประกอบอาชีพหลักของสมาชิก คุณสมบัติของสมาชิกจะต้องกำหนดให้เป็นผู้ประกอบอาชีพหลักเช่นเดียวกันหรือในองค์กรเดียวกันเท่านั้น ทั้งนี้ การกำหนดท้องที่ดำเนินงานอาจจะกำหนดได้เท่าที่จำเป็นแก่การรับสมาชิกของสหกรณ์ตามการประกอบอาชีพหลักที่กำหนดหรือองค์กรนั้น ๆ

2.3 กรณีกำหนดกรอบคุณสมบัติตามวงสัมพันธ์อย่างใดอย่างหนึ่งทางสังคม เช่น เป็นสมาชิกในสมาคมเดียวกัน สหกรณ์จะต้องกำหนดกรอบคุณสมบัติของสมาชิกตามวงสัมพันธ์ดังกล่าวในข้อบังคับให้ชัดเจน ทั้งนี้ การกำหนดท้องที่ดำเนินงานจึงอาจจะกำหนดได้เท่าที่จำเป็นแก่การรับสมาชิกของสหกรณ์ตามวงสัมพันธ์ดังกล่าว

ทั้งนี้ สามารถติดต่อขอคำแนะนำและสอบถามรายละเอียดได้ที่สำนักงานสหกรณ์จังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดของกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในส่วนภูมิภาค

## ข้อมูลของตำบลทับไทร อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

### ประวัติความเป็นมา

แต่เดิมนั้นมีวัดทับไทร เป็นแหล่งส่วนรวมทำบุญของประชาชน มีทางเดินเป็นทางเกวียนออกจากหมู่บ้านทุ่งม่วง มีร่องน้ำไหลผ่านวัด และมีทางเดินเล็ก ๆ ของคนโบราณผ่านเชิงเขาสอยดาวไปบ้านน้ำเขียว เส้นทางสมัยนั้นผ่านทางป่าใหญ่ ซึ่งมีคำกล่าวเล่าว่า มีต้นไม้ มีสัตว์ป่าหลายชนิด ส่วนตรงที่เป็นตลาดขณะนั้นเป็นทุ่งนา มีการทำนาเป็นส่วน ๆ จึงได้ชื่อว่า “บ้านทับไทร” หรือแปลว่าบ้านที่ร่มไทรพักอาศัยเป็นร่มเงา

พื้นที่ตำบลทับไทร เป็นสถานที่ตั้งของที่ว่าการอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี อยู่ห่าง  
ทิศเหนือของจังหวัดจันทบุรี อยู่ห่างจากจังหวัด 42 กม. มีถนนเฉลิมพระเกียรติ ร.9 (สายจันทบุรี-  
สระแก้ว) ผ่านพื้นที่

#### เขตพื้นที่

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลทรายขาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลปัดวี อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลโป่งน้ำร้อน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลคลองพลู, ตำบลตะเคียนทอง กิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ

จังหวัดจันทบุรี

#### อาชีพ

อาชีพหลัก ทำสวน ทำไร่

อาชีพเสริม รับจ้าง

#### สาธารณูปโภค

ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ โรงแรมที่พัก รีสอร์ท ครบถ้วน

#### การเดินทาง

เส้นทางถนนเฉลิมพระเกียรติ ร.9 สายจันทบุรี-สระแก้ว ระยะทางจากจังหวัดจันทบุรีถึง  
ตำบลทับไทร ประมาณ 42 กม.

#### ผลิตภัณฑ์

ทุเรียน-กระวาน-มะไฟประกายแก้ว-ลำไย

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกต่อการดำเนินงานสหกรณ์เครดิตยูเนียน  
ทับไทร จำกัด มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ทวี ฮั่วรุ่งเรือง (2550, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มประปาหมู่บ้าน  
ต่อการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมือง  
ชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มประปาหมู่บ้านต่อการบริหาร  
จัดการระบบประปาหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี  
ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยในด้านการบริหารการเงินเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ด้านผู้ดูแล  
และพนักงานเห็นด้วยในระดับปานกลาง ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนเห็นด้วยปานกลาง  
และด้านการบริหารและการบำรุงรักษาเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น

ของสมาชิกกลุ่มประปาหมู่บ้านต่อการบริหารจัดการประปาหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน และความคิดเห็นต่อราคาค่าน้ำประปาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่พบว่า แตกต่างกัน

บรรจบ สิงโตทอง (2550, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองบ้านบึง เทศบาลตำบลห้วยกุญแจ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่แก้ว ผลการศึกษาพบว่า ประชากรที่ศึกษาเป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย โดยมีอายุประมาณ 20-30 ปี มากที่สุด ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด การดำรงตำแหน่ง ระดับ 1-2 มากที่สุด ในเรื่องรายได้ต่อเดือน พบว่า มีรายได้ระหว่าง 20,001-25,000 บาท มากที่สุด ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ในภาพรวม เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นด้วยอยู่ในระดับมากต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านหลักความคุ้มค่า

ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความโปร่งใส

สำหรับหลักด้านคุณธรรม พบว่า เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พบว่า เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุราชการ รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก

อนุรัตน์ จักรเจริญพรชัย (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนตำบลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน ตามลำดับดังนี้ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม และความรับผิดชอบต่อคุณลักษณะของประชาชนที่แตกต่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และอาชีพ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และคุณลักษณะที่แตกต่างของประชาชน ซึ่งประกอบด้วย อายุ เป็นปัจจัย

ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ณัฐพันธ์ พิณสุวรรณ (2551, บทคัดย่อ) ความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ ที่มีต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42 จำกัด การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42 จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือ สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42 จำกัด จำนวน 310 คน โดยวิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามคืน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 91.60 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.89 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปผลการวิจัยดังนี้ 1) ความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42 จำกัด โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านอาคารสถานที่อยู่ในระดับมาก 2) ด้านการบริหารสหกรณ์ ฯ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3) ด้านบุคลากรและการให้บริการ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4) ด้านการจัดสวัสดิการ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5) ด้านอาคารสถานที่ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6) ด้านการประชาสัมพันธ์โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

บัวทิพย์ บุญประเสริฐ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของนักกรีฑาทีมชาติไทยต่อการจัดการของสมาคมกรีฑาแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นนักกรีฑาทีมชาติไทย อายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นนักเรียน/ นักศึกษา มีรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท ระยะเวลาที่เป็นนักกรีฑาทีมชาติหรือเยาวชนทีมชาติ ระหว่าง 0-5 ปี ความคิดเห็นของนักกรีฑาทีมชาติไทยต่อการจัดการของสมาคมกรีฑาแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักกรีฑาทีมชาติไทยที่มีต่อการจัดการของสมาคมกรีฑาแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า นักกรีฑามีสัญชาติไทย ที่มีอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาที่เป็นนักกรีฑาทีมชาติหรือเยาวชนทีมชาติ แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการของสมาคมกรีฑาแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในภาพรวมแตกต่างกัน

ไพวรรณ ยะกุล (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานด้านการคลังของเทศบาลตำบล ในจังหวัดสระบุรี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานด้านการคลังและเปรียบเทียบการบริหารงานด้านการคลังของเทศบาลตำบล ในจังหวัดสระบุรี

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลวิจัยพบว่า บุคลากรของเทศบาลในจังหวัดสระบุรีส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30-40 ปี ตำแหน่งข้าราชการ ระดับปริญญาตรี รายได้ 5,001-10,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีการบริหารงานด้านงานคลัง อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน บุคลากรที่มีอายุและระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีการบริหารงาน ด้านการคลังแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีเพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และรายได้แตกต่างกัน มีการบริหารงานด้านการคลังไม่แตกต่างกัน

สุเมธ ภิญญาคง (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การจัดการที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงาน บริษัท อุษาสยามสตีลอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 36-45 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ปีที่ 3-6/ ปวช. มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงาน 11-20 ปี ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการจัดการของบริษัท อุษาสยามสตีลอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน โดยพนักงานมีความคิดเห็นด้านการรายงาน สูงสุด รองลงมา คือ การอำนวยความสะดวก การวางแผน การประสานงาน การจัดคนเข้าทำงาน การจัดองค์การ และพนักงานมีความคิดเห็นด้านการทำงบประมาณต่ำสุด ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท อุษาสยามสตีลอินดัสตริยส์ จำกัด (มหาชน) ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงาน มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับสูงสุด รองลงมา คือ ความสำเร็จ ในการทำงาน สถานภาพของอาชีพ ความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ในส่วนลักษณะของงาน การยอมรับนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า การปกครอง บังคับบัญชา เงินเดือน สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสถานะทางสังคมต่ำสุด อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

ปัญญา นพชา (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21-30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี และมีตำแหน่งคนงานทั่วไป/ พนักงานจ้าง ตามภารกิจ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ให้ความสำคัญกับการบริหารงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ การทำงบประมาณ รองลงมา คือ การวางแผน การรายงาน การประสานงาน การอำนวยความสะดวก การจัดองค์การ และด้านการจัดคนเข้าทำงานต่ำสุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุ ประสบการณ์

ทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับการบริหารงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

นิตยร์ดี ใจอาษา (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็น ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสัดส่วนของบุคคลด้วย สถิติ Compare mean ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

กรรณา วิไลสมสกุล (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จากประชากรจำนวน 515,708 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ใช้สถิติค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว, สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว และใช้ LSD เพื่อทดสอบว่าตัวแปรใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้มารับบริการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านหลักการมีส่วนร่วมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่ผู้มารับบริการมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านหลักความคุ้มค่า และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน แต่ประชาชนที่มีอายุ การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศิรินาถ วัชรราช (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนต่อระบบการบริหารจัดการของสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน ทิพย์ช้าง จำกัด อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ ๑ ต่อระบบการบริหารจัดการของสหกรณ์ ๑ และเพื่อศึกษาหาแนวทางการพัฒนาสหกรณ์ ๑ ให้เข้าสู่ความเข้มแข็งยั่งยืน โดยศึกษาจากสมาชิกของสหกรณ์ ๑ ทิพย์ช้าง จำกัด ช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2555 จำนวน 90 ตัวอย่าง คัดเลือกจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยผลการวิเคราะห์ พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 50-64 ปี มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย มีรายได้ครัวเรือนต่อเดือน 3,001-15,000 บาท มีรายจ่ายบุคคลต่อเดือนระหว่าง 2,001-8,000 บาท และมีเงินออมที่มีอยู่ในสหกรณ์ ๑ ด้านออมทรัพย์ประจำเดือน ด้านสวัสดิการกองทุนสมทบ (สก.5) และด้านเงินกู้ตามลำดับ โดยสมาชิกส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ ๑ ต่อระบบการบริหารจัดการสหกรณ์ ๑ ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยพึงพอใจในด้านคณะกรรมการควบคุมการบริหารงานมากที่สุด ที่ระดับเฉลี่ย 3.66 ในประเด็นที่คณะกรรมการยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักและมีความรู้ความสามารถ รองลงมา ด้านโครงสร้างการบริหารจัดการที่ ระดับเฉลี่ย 3.62 ในประเด็นการคัดเลือกประธานจากสมาชิกออกเสียงคนละหนึ่งเสียง และการทำงานตามหน้าที่



และด้านสวัสดิการและผลตอบแทนที่ระดับเฉลี่ย 3.57 ในประเด็นสวัสดิการกองทุนสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ตามลำดับ อีกทั้งการวิเคราะห์ความพึงพอใจในระบบการบริหารจัดการของสมาชิก แยกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ พบว่า เพศชายส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้าน โครงสร้าง การบริหารจัดการ เพศหญิงส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านคณะกรรมการ อายุต่ำกว่า 35 ปี อายุ 35-49 ปี และอายุ 65 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านคณะกรรมการ ในระดับการศึกษา ประถมศึกษา ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้าน โครงสร้างการบริหารจัดการ และอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ ค้าขาย อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน อาชีพรับจ้าง ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านคณะกรรมการ

อมรินทร์ กิจศิริรัตน์ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชน

ต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองจันทน์มิต จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในเขตเทศบาลเมือง

จันทน์มิต จังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหาร

ตามหลักธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองจันทน์มิต จังหวัดจันทบุรี ที่จำแนกตาม เพศ อายุ

ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และชุมชนย่อย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม

ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนชุมชนย่อย 8 ชุมชน ในเขตเทศบาล

เมืองจันทน์มิต จังหวัดจันทบุรี จากประชากร จำนวน 10,144 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

โดยใช้สูตรของ Yamane (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

ข้อมูล คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ข้อมูล

ระดับความคิดเห็น ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย

(Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (SD) ใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบ

ความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว, ใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่าง

ระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว และใช้วิธีการ LSD (Least significant difference test) เพื่อทดสอบว่า

ตัวแปรใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในเขตเทศบาล

เมืองจันทน์มิต จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในเขตเทศบาล

เมืองจันทน์มิต จังหวัดจันทบุรี อันดับแรก คือ ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ

ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า

และด้านหลักการมีส่วนร่วม ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของประชาชน

ต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองจันทน์มิต จังหวัดจันทบุรี พบว่า ประชาชน

ที่มี อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองจันทน์นิมิต จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน แต่ประชาชนที่มีเพศ อาชีพ และชุมชนย่อย ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในเขตเทศบาลเมืองจันทน์นิมิต จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มานะ ทองสิมา (2557, บทคัดย่อ) การศึกษา เรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี จำนวน 138 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป

ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็น ต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในด้านการจัดการองค์การ อยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก ด้านการควบคุม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และด้านการนำ อยู่ในระดับมาก แต่มีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย และผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

วิสา วงศ์ทรัพย์ (2558, บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแร่ อำเภอมืองตราด จังหวัดตราด ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงาน

ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแร่ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแร่ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ กลุ่มตัวจำนวน 348 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และใช้ LSD ในการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีอาชีพเกษตรกร และมีรายได้ 10,001-15,000 บาท ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแร่ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด โดยภาพรวม พบว่า ประชาชนมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลดีมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ในด้านหลักคุณธรรม มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลดีมาก รองลงมา ด้านหลักความโปร่งใส มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลดีมาก ด้านหลักนิติธรรม มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลดีมาก ด้านหลักความคุ้มค่า มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลดีมาก ด้านหลักความรับผิดชอบ มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลดีมาก และสุดท้าย ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลดีมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีอายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปร	ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย/ ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
เพศ	วิสา วงศ์ทรัพย์ (2558) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแร่ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด	ผลการทดสอบสมมติฐาน ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย/ ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
เพศ	มานะ ทองสีมา (2557) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	พบว่า เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน
เพศ	นิตยร์ดี ใจอาษา (2555) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	เพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน
อายุ	บัวทิพย์ บุญประเสริฐ (2551) ความคิดเห็นของนักกรีฑาทีมชาติไทยต่อการจัดการของสมาคมกรีฑาแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์	อายุที่ต่างกัน ระดับความคิดเห็นต่อการจัดการของสมาคมกรีฑาแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในภาพรวมแตกต่างกัน
อายุ	ปัญญา นพขา (2553) การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี	อายุที่ต่างกัน ให้ความสำคัญกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
อายุ	นิตยร์ดี ใจอาษา (2555) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	อายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน
อาชีพ	อมรินทร์ กิจศิริรัตน์ (2556) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองจันทนิมิต จังหวัดจันทบุรี	ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย/ ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
อาชีพ	กรรณา วิไลสมสกุล (2555) ความคิดเห็น ของประชาชนต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี	พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
อาชีพ	อนุรัตน์ จักรเจริญพรชัย (2550) ความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบล หมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี	อาชีพเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความคิดเห็นของประชาชนที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และคุณลักษณะ ที่แตกต่าง
รายได้	กรรณา วิไลสมสกุล (2555) ความคิดเห็น ของประชาชนต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี	รายได้ต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน
รายได้	วิสา วงศ์ทรัพย์ (2558) ความคิดเห็น ของประชาชนต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยแร่ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด	รายได้ต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05
รายได้	ทวี ฮั่วรุ่งเรือง (2550) ความคิดเห็น ของสมาชิกกลุ่มประปาหมู่บ้าน ต่อการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี	กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย/ ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
ระดับการศึกษา	วิสา วงศ์ทรัพย์ (2558) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแร้ง อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด	ส่วนประชาชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ระดับการศึกษา	มานะ ทองสีมา (2557) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	อมรินทร์ กิจศิริรัตน์ (2556) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองจันทนิมิต จังหวัดจันทบุรี	ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในเขตเทศบาลเมืองจันทนิมิต จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่าง
ระยะเวลาการเป็นสมาชิก	ไพวรรณ ยะกุล (2551) ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานด้านการคลังของเทศบาลตำบล ในจังหวัดสระบุรี	ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีการบริหารงานด้านการคลังแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ระยะเวลาการเป็นสมาชิก	บัวทิพย์ บุญประเสริฐ (2551) ความคิดเห็นของนักกรีฑาทีมชาติไทยต่อการจัดการของสมาคมกรีฑาแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์	ระยะเวลาที่เป็นนักกรีฑาทีมชาติหรือเยาวชนทีมชาติแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกัน

จากตารางที่ 2 เปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยตัดสินใจเลือกตัวแปรสำหรับงานวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกต่อการดำเนินงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ รายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการเป็นสมาชิก

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกต่อการดำเนินงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการเป็นสมาชิก ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอวิธีดำเนินการศึกษาตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด จำนวน 489 คน (สหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด, 2559)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด จำนวน 220 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งแทนค่าตามสูตรได้ ดังนี้

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

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดให้เท่ากับ 0.05

โดยแทนค่าลงในสูตรดังนี้

$$n = \frac{489}{1+489(0.05)^2}$$

$$n = 200$$

เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 220 คน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (แบบจับฉลาก)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาการเป็นสมาชิก ประกอบด้วย คำถามแบบปลายปิด (Close ended question) เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ การนำ และการควบคุม จำนวน 4 ด้าน จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย คำถามแบบปลายปิด (Close ended question) เป็นแบบสอบถามที่ให้แสดงความคิดเห็นตามระดับความคิดเห็นมี 4 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	4 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในเรื่องความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด โดยนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม



2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ แบบ Rating scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 162) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ

3. นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ตรงตามเนื้อหา (Content validity) การใช้ถ้อยคำ ภาษา สำนวน ความชัดเจนในข้อคำถาม และครอบคลุมเรื่องที่ศึกษา จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ดร.วิชัย จงโชติชัชวาล ตำแหน่ง อาจารย์วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 นายพนม เสาวรส ตำแหน่ง ประธานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.94 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ส่งแบบสอบถามให้ด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากสมาชิกของสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนเมษายน พ.ศ. 2559 ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2559 เป็นเวลา 5 เดือน

2. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 220 ชุด โดยสามารถเก็บกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ได้ทั้งหมด 220 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

## การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์
2. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ รายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการเป็นสมาชิก สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิต ยูเนียนทับไทร จำกัด สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
4. ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบว่ามีค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least significant difference test)

## เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 162)

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

คะแนนของค่าเฉลี่ย

3.26-4.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด

2.51-3.25 หมายถึง เห็นด้วยมาก มีการบริหารงานดีมาก

1.76-2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย มีการบริหารงานดีน้อย

1.00-1.75 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด มีการบริหารงานดีน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาการเป็นสมาชิก โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา จำนวน 220 คน โดยใช้สูตรของ Yamane (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานและผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	82	37.27
หญิง	138	62.73
รวม	220	100.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
20 ปีขึ้นไป-30 ปี	35	15.91
30 ปีขึ้นไป-40 ปี	65	29.55
40 ปีขึ้นไป-50 ปี	54	24.54
50 ปีขึ้นไป	66	30.00
รวม	220	100.00
<b>อาชีพ</b>		
เกษตรกร	57	25.91
ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว	78	35.45
รับจ้างทั่วไป	50	22.73
อื่น ๆ	35	15.91
รวม	220	100.00
<b>รายได้/ เดือน</b>		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	27	12.27
5,000-10,000 บาท	71	32.28
10,000-15,000 บาท	56	25.45
15,001 บาทขึ้นไป	66	30.00
รวม	220	100.00
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ประถมศึกษา/ มัธยมศึกษา	135	61.36
ปวช./ ปวส./ อนุปริญญา	49	22.28
ปริญญาตรี	33	15.00
สูงกว่าปริญญาตรี	3	1.36
รวม	220	100.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาการเป็นสมาชิก		
1 ปี	25	11.36
2-5 ปี	81	36.82
6-10 ปี	86	39.09
11 ปีขึ้นไป	28	12.73
รวม	220	100.00

จากตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.73 มากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 37.27 ส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มากที่สุด ร้อยละ 30.00 เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ อายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี อายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี และ 20 ปีขึ้นไป-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.55, 24.54 และ 15.91 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอาชีพค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 35.45 เป็นอันดับแรก รองลงมา อาชีพเกษตรกร, รับจ้างทั่วไป และอื่น ๆ เช่น ข้าราชการ, ข้าราชการบำนาญ, แม่บ้าน, พนักงานบริษัท, ลูกจ้างประจำ, นักการเมืองท้องถิ่น และเสริมสวย เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 25.91, 22.73 และ 15.91 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ 5,000-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.28 เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ รายได้ 15,001 บาทขึ้นไป, 10,001-15,000 บาท และต่ำกว่า 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.00, 25.45 และ 12.27 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา/ มัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 61.36 เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ระดับการศึกษา ปวช./ ปวส./ อนุปริญญา, ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 22.28, 15.00 และ 1.36 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการเป็นสมาชิก 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.09 เป็นอันดับแรก รองลงมา 2-5 ปี, 11 ปีขึ้นไป และ 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.82, 12.73 และ 11.36 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์ เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของสมาชิก  
ต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านเห็นว่าผู้บริหารงานสหกรณ์ เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด มีการวางแผนหรือกำหนด การทำงานไว้ล่วงหน้า	133 (60.45)	87 (39.55)	-	-	3.60	0.49	มากที่สุด	1
2. ท่านเห็นว่าผู้บริหารสหกรณ์ ฯ มีการวางแผนในการรับสมาชิก มีทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว	103 (46.82)	114 (51.82)	3 (1.36)	-	3.45	0.53	มากที่สุด	3
3. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าผู้บริหาร สหกรณ์ ฯ มีการวางแผนงาน ด้านการเงินอย่างชัดเจน	130 (59.09)	90 (40.91)	-	-	3.59	0.49	มากที่สุด	2
4. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าผู้บริหาร สหกรณ์ ฯ มีการวางแผนงาน ด้านสถานที่อย่างเป็นระบบ ตามระเบียบของสหกรณ์	79 (35.91)	85 (38.64)	56 (25.45)	-	3.10	0.78	มาก	4
	ภาพรวม				3.44	0.38	มากที่สุด	

จากตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ด้านการวางแผน พบว่าสมาชิกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ในภาพรวมเห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.44$ ,  $SD = 0.38$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

สมาชิกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ด้านการวางแผน อันดับแรก คือ สหกรณ์ ฯ มีการบริหารงานโดยวางแผนหรือกำหนดการทำงานไว้ล่วงหน้า เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.60$ ,  $SD = 0.49$ ) รองลงมา คือ สหกรณ์ ฯ มีการวางแผนจัดกิจกรรมเพื่อสมาชิกอยู่เสมอ เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.59$ ,  $SD = 0.49$ ) สหกรณ์ ฯ มีการวางแผนในการบริหารงาน มีทั้งแผนระยะสั้น

และแผนระยะยาว เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.45$ ,  $SD = 0.53$ ) และสหกรณ์ ฯ มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.10$ ,  $SD = 0.78$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของสมาชิก ต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ด้านการจัดองค์กร

ด้านการจัดองค์กร	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านเห็นว่า คณะกรรมการ ฯ มีการแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน สะดวกต่อการให้บริการแก่สมาชิก	112 (50.91)	108 (49.09)	-	-	3.51	0.50	มากที่สุด	2
2. ท่านเห็นว่า คณะกรรมการ ฯ มุ่งเน้นส่งเสริมให้สมาชิกมีความรู้ ความเข้าใจ อำนาจหน้าที่ กฎระเบียบของสหกรณ์ อย่างต่อเนื่อง	116 (52.73)	101 (45.91)	3 (1.36)	-	3.51	0.53	มากที่สุด	3
3. ท่านเห็นว่า คณะกรรมการ ฯ ดำเนินงาน โดยมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับมากที่สุด	120 (54.55)	99 (45.00)	1 (0.45)	-	3.54	0.51	มากที่สุด	1
4. ท่านเห็นว่า สหกรณ์จัดให้มีสวัสดิการ หรือการให้การสงเคราะห์แก่สมาชิก และครอบครัวตามความเหมาะสม	114 (51.82)	103 (46.82)	3 (1.36)	-	3.50	0.53	มากที่สุด	4
ภาพรวม					3.52	0.35	มากที่สุด	

จากตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ด้านการจัดองค์กร พบว่าสมาชิกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ในภาพรวมเห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.52$ ,  $SD = 0.35$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

สมาชิกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ด้านการจัดองค์กร อันดับแรก คือ คณะกรรมการ ฯ ดำเนินงาน โดยมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับมากที่สุด เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.54$ ,  $SD = 0.51$ )

รองลงมา คือ คณะกรรมการมีการแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานสะดวกต่อการให้บริการแก่สมาชิก เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.51, SD = 0.50$ ) คณะกรรมการ ฯ มุ่งเน้น ส่งเสริมให้สมาชิกมีความรู้ ความเข้าใจ อำนาจหน้าที่ กฎระเบียบของสหกรณ์อย่างต่อเนื่อง เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.51, SD = 0.53$ ) และสหกรณ์จัดให้มีสวัสดิการ หรือการให้การสงเคราะห์แก่สมาชิกและครอบครัวตามความเหมาะสม เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.50, SD = 0.53$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของสมาชิก ต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ด้านการนำ

ด้านการนำ	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. คณะกรรมการผู้บริหารมีวิธีการ โน้มน้าวให้สมาชิกสะสมทุนเรือน หุ้นและชำระหนี้เงินกู้ได้สม่ำเสมอ	123 (55.91)	97 (44.09)	-	-	3.56	0.50	มากที่สุด	1
2. คณะผู้บริหารมีการมอบนโยบาย และติดตามการปฏิบัติงานตาม สายงานอย่างต่อเนื่อง และยุติธรรม	108 (49.09)	111 (50.45)	1 (0.45)	-	3.49	0.51	มากที่สุด	3
3. ท่านเห็นว่าคณะผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติดำเนินงาน อย่างโปร่งใสตรวจสอบได้	121 (55.00)	99 (45.00)	-	-	3.55	0.50	มากที่สุด	2
4. คณะผู้บริหารมีการเปิดโอกาส ให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นในการนำนโยบาย สู่การปฏิบัติ	56 (25.50)	76 (34.50)	88 (40.00)	-	2.85	0.80	มาก	4
	ภาพรวม				3.36	0.37	มากที่สุด	

จากตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ด้านการนำ พบว่าสมาชิกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ในภาพรวม เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.36, SD = 0.37$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

สมาชิกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ด้านการนำ อันดับแรก คือ คณะกรรมการผู้บริหารมีวิธีการโน้มน้าวให้สมาชิกสะสมทุนเรือนหุ้นและชำระหนี้



เงินกู้ได้สม่ำเสมอ เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.56$ ,  $SD = 0.50$ ) รองลงมา คือ คณะผู้บริหารและผู้ปฏิบัติดำเนินงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.55$ ,  $SD = 0.50$ ) คณะผู้บริหารมีการมอบนโยบายและติดตาม การปฏิบัติงานตามสายงานอย่างต่อเนื่องและยุติธรรม เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.49$ ,  $SD = 0.51$ ) และคณะผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ เห็นด้วยมาก มีการบริหารงานดีมาก ( $\bar{X} = 2.85$ ,  $SD = 0.80$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของสมาชิก ต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ด้านการควบคุม

ด้านการควบคุม	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า สหกรณ์ มีการติดตามสมาชิกอย่างเป็นระบบ	113 (51.36)	107 (48.64)	-	-	3.51	0.50	มากที่สุด	3
2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร เป็นไปตามระเบียบแบบแผน ของสหกรณ์ ฯ กำหนดไว้	66 (30.00)	112 (50.91)	42 (19.09)	-	3.11	0.69	มาก	4
3. ถ้ามีการประเมินคุณภาพ คณะผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ท่านเห็นว่าคณะผู้บริหาร มีการควบคุมการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	134 (60.91)	86 (39.09)	-	-	3.61	0.49	มากที่สุด	1
4. ท่านคิดว่าหน่วยตรวจสอบภายใน ของสหกรณ์ ฯ ทำหน้าที่ช่วยควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของคณะ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพจริง	138 (62.73)	74 (33.64)	8 (3.64)	-	3.59	0.56	มากที่สุด	2
ภาพรวม					3.46	0.40	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น ของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ด้านการควบคุม พบว่า สมาชิกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ในภาพรวม

เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.46$ ,  $SD = 0.40$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

สมาชิกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ด้านการควบคุมอันดับแรก คือ ถ้ามีการประเมินคุณภาพคณะผู้บริหารและผูปฏิบัติงาน ท่านเห็นว่าคณะผู้บริหารมีการควบคุมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.61$ ,  $SD = 0.49$ ) รองลงมา คือ หน่วยตรวจสอบภายในของสหกรณ์ ฯ ทำหน้าที่ช่วยควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารและผูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจริง เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.59$ ,  $SD = 0.56$ ) สหกรณ์มีการติดตามสมาชิกอย่างเป็นระบบ เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.51$ ,  $SD = 0.50$ ) และการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของสหกรณ์ ฯ กำหนดไว้ เห็นด้วยมาก มีการบริหารงานดีมาก ( $\bar{X} = 3.11$ ,  $SD = 0.69$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด โดยภาพรวม

ความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทรจำกัด	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านการวางแผน	3.44	0.38	มากที่สุด	3
2. ด้านการจัดการองค์การ	3.52	0.35	มากที่สุด	1
3. ด้านการนำ	3.36	0.37	มากที่สุด	4
4. ด้านการควบคุม	3.46	0.40	มากที่สุด	2
ภาพรวม	3.44	0.29	มากที่สุด	

จากตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด โดยภาพรวม พบว่า สมาชิกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ในภาพรวม เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.44$ ,  $SD = 0.29$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

สมาชิกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ในด้านการจัดการองค์การ เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.52$ ,  $SD = 0.35$ ) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการควบคุม เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงาน

ดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.46$ ,  $SD = 0.40$ ) ด้านการวางแผน เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.44$ ,  $SD = 0.38$ ) ตามลำดับ และด้านการนำ เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.36$ ,  $SD = 0.37$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

### ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานและผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด

**สมมติฐานที่ 1** สมาชิกที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบเพศกับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
ชาย	82	3.49	0.30	1.80	0.41
หญิง	138	3.42	0.27		

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 11 การเปรียบเทียบเพศกับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.41 แสดงว่า สมาชิกที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 2** สมาชิกที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น  
ของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.96	0.32	4.05	0.01
ภายในกลุ่ม	216	17.10	0.08		
รวม	219	18.06			

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.01 แสดงว่า สมาชิกที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference test) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของสมาชิก  
ต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	20 ปีขึ้นไป-30 ปี	30 ปีขึ้นไป-40 ปี	40 ปีขึ้นไป-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
20 ปีขึ้นไป-30 ปี	3.44	-			
30 ปีขึ้นไป-40 ปี	3.53		-		0.17*
40 ปีขึ้นไป-50 ปี	3.45			-	
50 ปีขึ้นไป	3.36				-

จากตารางที่ 13 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD (Least significant difference test) พบว่า สมาชิกที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

1. สมาชิกที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด มากกว่าสมาชิกที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป

**สมมติฐานที่ 3** สมาชิกที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงาน สหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น ของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด จำแนกตามอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.17	0.06	0.68	0.57
ภายในกลุ่ม	216	17.89	0.08		
รวม	219	18.06			

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.57 แสดงว่า สมาชิกที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงาน สหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 4** สมาชิกที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงาน สหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น ของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.56	0.19	2.31	0.08
ภายในกลุ่ม	216	17.50	0.08		
รวม	219	18.06			

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 15 การเปรียบเทียบรายได้อีกกับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงาน สหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.08 แสดงว่า สมาชิกที่มีรายได้ต่างกัน

มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ไม่แตกต่างกัน  
จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 5** สมาชิกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิก  
ต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น  
ของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด จำแนกตาม  
ระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.03	0.01	0.21	0.95
ภายในกลุ่ม	216	18.03	0.08		
รวม	219	18.06			

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 16 การเปรียบเทียบระดับการศึกษากับความคิดเห็นของสมาชิก  
ต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.95 แสดงว่า  
สมาชิกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียน  
ทับไทร จำกัด ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 6** สมาชิกที่มีระยะเวลาการเป็นสมาชิกต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิก  
ต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น  
ของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด จำแนกตามระยะเวลา  
การเป็นสมาชิก

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.18	0.06	0.72	0.54
ภายในกลุ่ม	216	17.88	0.08		
รวม	219	18.06			

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบระยะเวลาการเป็นสมาชิกกับความคิดเห็นของสมาชิก  
ต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.54 แสดงว่า  
สมาชิกที่มีระยะเวลาการเป็นสมาชิกต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์  
เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 18 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. สมาชิกที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิก ต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. สมาชิกที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิก ต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3. สมาชิกที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิก ต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. สมาชิกที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิก ต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. สมาชิกที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นของสมาชิก ต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 18 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
6. สมาชิกที่มีระยะเวลาการเป็นสมาชิกต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน ทับไทร จำกัด แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของสมาชิกต่อการดำเนินงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกต่อการดำเนินงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกต่อการดำเนินงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาการเป็นสมาชิก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน โดยใช้สูตรของ Yamane (1970) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของสมาชิกต่อการดำเนินงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป

#### สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีอาชีพค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว มีรายได้ 5,000-10,000 บาท จบการศึกษาระดับประถมศึกษา/ มัธยมศึกษา และมีระยะเวลาการเป็นสมาชิก 6-10 ปี

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการดำเนินงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด

ความคิดเห็นของสมาชิกต่อการดำเนินงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด โดยภาพรวม พบว่า สมาชิกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ในภาพรวม เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้ สมาชิกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ในด้านการจัดการองค์การ เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการควบคุม ด้านการวางแผน และด้านการนำ เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกต่อการดำเนินงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาการเป็นสมาชิก ดังนี้

1. สมาชิกที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ไม่แตกต่างกัน
2. สมาชิกที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด แตกต่างกัน
3. สมาชิกที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ไม่แตกต่างกัน
4. สมาชิกที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ไม่แตกต่างกัน
5. สมาชิกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ไม่แตกต่างกัน
6. สมาชิกที่มีระยะเวลาการเป็นสมาชิกต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการดำเนินงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด โดยภาพรวม พบว่า สมาชิกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ในภาพรวม เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิรินาถ วัชรราช (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนต่อระบบการบริหารจัดการของสหกรณ์เครดิตยูเนียน ทิพย์ช้าง จำกัด อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ ๑ ต่อระบบการบริหารจัดการสหกรณ์ ๑ ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และขัดแย้งกับงานวิจัยของณัฐพันธ์ พิณสุวรรณ (2551, บทคัดย่อ) ความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42 จำกัด พบว่า ความพึงพอใจ ของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42 จำกัด โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า การที่สมาชิกที่ความคิดเห็นต่อการ

บริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุดนั้น อาจกล่าวได้ว่าสหกรณ์ ฯ มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาปรับปรุงการบริหารให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของสมาชิก เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกอย่างแท้จริง ทำให้สหกรณ์ ฯ ประสบความสำเร็จสูงสุด ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผน พบว่า ความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด พบว่า สมาชิกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ด้านการวางแผน เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของมานะ ทองสิมา (2557, บทคัดย่อ) การศึกษา เรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด มีการวางแผนหรือกำหนดการทำงานไว้ล่วงหน้า โดยวางแผนในการรับสมาชิกมีทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว วางแผนด้านการเงินอย่างชัดเจน และวางแผนด้านสถานที่อย่างเป็นทางการเป็นระบบตามระเบียบของสหกรณ์ จึงทำให้สมาชิกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานสหกรณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการจัดองค์การ พบว่า ความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด พบว่า สมาชิกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ด้านการจัดองค์การ เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของปัญญา นพชา (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า การจัดองค์การ อยู่ในระดับต่ำสุด ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า สหกรณ์ ฯ มีการแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานสะดวกต่อการให้บริการแก่สมาชิก มีการส่งเสริมให้สมาชิกมีความรู้ ความเข้าใจ อำนาจหน้าที่กฎระเบียบของสหกรณ์อย่างต่อเนื่อง ดำเนินงานโดยมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับมากที่สุด และมีสวัสดิการหรือการให้การสงเคราะห์แก่สมาชิกและครอบครัวตามความเหมาะสม จึงทำให้สมาชิกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานสหกรณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านการนำ พบว่า ความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด พบว่า สมาชิกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ด้านการนำ เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของมานะ ทองสิมา (2557, บทคัดย่อ) การศึกษา เรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านการนำอยู่ในระดับมาก แต่มีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า สมาชิกสหกรณ์ ฯ สามารถตรวจสอบการดำเนินงานของสหกรณ์ ฯ ได้ โดยมีการทำงานอย่างโปร่งใส มีการเปิดโอกาสให้สมาชิก

มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ จึงทำให้สมาชิกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานสหกรณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านการควบคุม พบว่า ความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์ เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด พบว่า สมาชิกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ด้านการควบคุม เห็นด้วยมากที่สุด มีการบริหารงานดีมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิรินาถ วัชรราช (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนต่อระบบการบริหารจัดการของสหกรณ์เครดิตยูเนียน ทิพย์ช้าง จำกัด อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง พบว่า พึงพอใจในด้านคณะกรรมการควบคุมการบริหารงานมากที่สุด ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า สหกรณ์มีการติดตามสมาชิกอย่างเป็นระบบ การปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของสหกรณ์ ๗ กำหนดไว้ คณะผู้บริหารมีการควบคุมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งหน่วยตรวจสอบภายในของสหกรณ์ ๗ ทำหน้าที่ควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารและผู้บริหารได้เป็นอย่างดี

## 2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า สมาชิกที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาการเป็นสมาชิก ต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 เพศ พบว่า สมาชิกที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิสา วงศ์ทรัพย์ (2558) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแวง อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า สมาชิกที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเพศหญิงมีลักษณะนิสัยในการวางแผนการออมเงิน จัดสรรรายรับที่ได้มาอย่างเป็นระเบียบมากกว่าเพศชาย

2.2 อายุ พบว่า สมาชิกที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญา นพชา (2553) การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า อายุที่ต่างกัน ทำให้ความสำคัญกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของนิตยร์ดี

ใจอาษา (2555) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า อายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า สมาชิกที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิก ต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด แตกต่างกัน เนื่องจากอายุเป็นการแสดงความรู้สึก ความเชื่อ เจตคติ และค่านิยมของบุคคล

2.3 อาชีพ พบว่า สมาชิกที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงาน สหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณา วิไลสมสกุล (2555) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของอนุรัตน์ จักรเจริญพรชัย (2550) ความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีองค์การบริหาร ส่วนตำบลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า อาชีพเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความคิดเห็นของประชาชนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และคุณลักษณะที่แตกต่าง

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า สมาชิกที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิก ต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละอาชีพ ไม่มีข้อจำกัดทางความคิด สามารถมีความคิดเห็นและการตัดสินใจโดยพิจารณาของแต่บุคคล

2.4 รายได้ พบว่า สมาชิกที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงาน สหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณา วิไลสมสกุล (2555) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า รายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน และขัดแย้งกับงานวิจัยของวิสา วงศ์ทรัพย์ (2558) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแร่ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด พบว่า รายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า สมาชิกที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิก ต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสมาชิกมีเป้าหมาย ในการเป็นสมาชิกเหมือนกัน ไม่ว่าสมาชิกจะมีรายได้มากหรือน้อย แต่ก็มีสถานะในการเป็นสมาชิก อย่างเท่าเทียมกัน

2.5 ระดับการศึกษา พบว่า สมาชิกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของมานะ ทองสีมา (2557) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของวิสา วงศ์ทรัพย์ (2558) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแร่ อำเภอมืองตราด จังหวัดตราด พบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า สมาชิกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในปัจจุบันมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้น ทำให้เกิดการเรียนรู้ มีการค้นคว้าข้อมูลได้ง่ายขึ้น

2.6 ระยะเวลาการเป็นสมาชิก พบว่า สมาชิกที่มีระยะเวลาการเป็นสมาชิกต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของไพวรรณ ยะกุล (2551) ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานด้านการคลังของเทศบาลตำบล ในจังหวัดสระบุรี พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีการบริหารงานด้านการคลังแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า สมาชิกที่มีระยะเวลาการเป็นสมาชิกต่างกัน มีความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสมาชิกมีความเข้าใจรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่เหมือนกัน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด พบว่า สมาชิกมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ในด้านการจัดการองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านด้านการควบคุม ด้านการวางแผน และด้านการนำ ตามลำดับ จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควนกำหนดนโยบายด้านการนำ โดยคณะผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

2. ควรกำหนดนโยบายด้านการวางแผน มีการวางแผนด้านสถานที่อย่างเป็นระบบตามระเบียบของสหกรณ์

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประชุมทุกครั้ง
2. มีการปรับปรุงการด้านสถานที่อย่างเป็นระบบตามระเบียบของสหกรณ์

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงาน

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเจาะลึกถึงความคิดเห็นของสมาชิก

ต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด

2. ควรศึกษาผลกระทบต่อการบริหารจัดการในสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด ว่ามีผลกระทบไปในทิศทางใด เพื่อหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมต่อไป

## บรรณานุกรม

- กรรณา วิไลสมสกุล. (2555). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยาณี สูงสมบัติ. (2558). *ทฤษฎีการจัดการของ Henri Fayol*. เข้าถึงได้จาก <http://www.gtr.co.th/>
- จำลอง คำดีบุญ. (2545). *ผลของการปราบปรามยาเสพติดในทัศนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุดปฏิบัติการในสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศักดิ์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิรพร สุเมธีประสิทธิ์. (2555). *GRC องค์ประกอบสำคัญเพื่อการบริหารจัดการ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.oknation.net/blog/chirapon>
- ฉวีวรรณ ปุรานิช. (2553). *ความขัดแย้งระหว่างชุมชนมาบตาพุดกับนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการความขัดแย้งแบบบูรณาการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ณัฐพันธ์ พิณสุวรรณ. (2551). *ความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42 จำกัด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, วิทยาลัยการการจัดการเพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จุฑาทัย คุรุฑเดชะ. (2550). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทวี ฮู้รุ่งเรือง. (2550). *ความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มประปาหมู่บ้านต่อการบริหารจัดการระบบประปาหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยร์ดี ใจอาษา. (2555). *ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.



- นุรัตน์ ปวนคำมา. (2556). *สหกรณ์เครดิตยูเนียน VS. สหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศไทย*.  
เข้าถึงได้จาก [nuratpuankhamma.wordpress.com/สหกรณ์เครดิตยูเนียน-vs-ส/](http://nuratpuankhamma.wordpress.com/สหกรณ์เครดิตยูเนียน-vs-ส/)
- บรรจบ สิงโตทอง. (2550). *การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองบ้านบึง เทศบาลตำบลหัวคูญแจ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่แก้ว*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บัวทิพย์ บุญประเสริฐ. (2551). *ความคิดเห็นของนักกรีกาที่มชาติไทยต่อการจัดการของสมาคมกรีกาแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปัญญา นพขา. (2553). *การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พระประเมศวร์ ปัญญาวิโร (แจ่มแจ้ง). (2554). *ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาเอกมร ฐิตปัญญา (ลงตางาม). (2553). *ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสารณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอคอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการคณะสงฆ์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพวรรณ ยะกุล. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานด้านการคลังของเทศบาลตำบล ในจังหวัดสระบุรี*. ภาคนิพนธ์บริการธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- มานะ ทองลิมา. (2557). *ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิสา วงศ์ทรัพย์. (2558). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแร่ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีรสิทธิ์ ชินวัตร. (2555). *ทฤษฎีของ Luther Gulick*. เข้าถึงได้จาก <http://veerasit-dba04.blogspot.com>
- ศิรินาถ วังราช. (2555). *ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาแม่จัน จังหวัดเชียงราย*. เชียงใหม่: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนทับไทร จำกัด. (2559). *ประวัติความเป็นมา*. จันทบุรี: สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนทับไทร จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556-พ.ศ. 2561)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สุเมธ ฤกษ์อุคง. (2552). *การจัดการที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท อูซ่า สยามสตีลอินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี. (2550). *ประวัติการจัดตั้งสันนิบาตเครดิตยูเนี่ยนแห่งประเทศไทย*. เพชรบุรี: องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี.
- อนุรัตน์ จักรเจริญพรชัย. (2550). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลหมอนนาง อำเภอพนสนิม จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิญา มาประเสริฐ. (2558). *การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่*. เข้าถึงได้จาก [www.kpi.ac.th/wiki/index.php](http://www.kpi.ac.th/wiki/index.php)

อมรินทร์ กิจศิริรัตน์. (2556). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ในเขตเทศบาลเมืองจันทนิมิต จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1997). *Management* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.

Fayol, H. (1964). *General industrial management*. London: Pitman and Sons.

Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.

Gulick, L., & Lydall, U. (1973). *Paper on the sciences of administration*. New York: Institute of Public Administration.

Hood, C. (1991). A public management for all seasons. *Public Administration*, 89, 3-19.

Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1998). *Delivery quality service: Balancing customer perceptions and expectations*. New York: Free Press.

Taylor, F. W. (1964). *Scientific Management*. New York: Harper and Row.

Webster, F. E. (1967). *Market driven management using the new marketing concept to create a customer oriented company*. New York: John Wiley & Wilkins.

Yamane, T. (1970). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

### เรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทรจำกัด

#### คำชี้แจงการตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด เพื่อจะได้นำข้อมูลเหล่านี้ไปวิเคราะห์ในภาพรวมแล้วจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการในสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด เพื่อประโยชน์ขององค์กรและสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้มากที่สุด โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริง และ โปรดตอบคำถามทุกข้อ เพื่อประโยชน์ในการประมวลผล

##### 1. เพศ

- 1) ชาย  2) หญิง

##### 2. อายุ

- 1) 20 ปีขึ้นไป-30 ปี  2) 30 ปีขึ้นไป-40 ปี  
 3) 40 ปีขึ้นไป-50 ปี  4) 50 ปีขึ้นไป

##### 3. อาชีพ

- 1) เกษตรกร  2) ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว  
 3) รับจ้างทั่วไป  4) อื่น ๆ ระบุ.....

##### 4. รายได้/ เดือน

- 1) ต่ำกว่า 5,000 บาท  2) 5,000-10,000 บาท  
 3) 10,001-15,000 บาท  4) 15,001 บาทขึ้นไป

##### 5. ระดับการศึกษา

1. ประถมศึกษา/ มัธยมศึกษา  2. ปวช./ ปวส./ อนุปริญญา  
 3.ปริญญาตรี  4. สูงกว่าปริญญาตรี

##### 6. ระยะเวลาการเป็นสมาชิก

1. 1 ปี  2. 2-5 ปี  
 3. 6-10 ปี  4. 11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด  
โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านและ โปรดตอบคำถามทุก  
ข้อเพื่อประโยชน์ในการประมวลผล

ข้อ	ความคิดเห็นของสมาชิก ต่อการบริหารงานสหกรณ์ เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด	ระดับความคิดเห็น				สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย มากที่สุด (4)	เห็นด้วย มาก (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	
	<b>ด้านที่ 1 การวางแผน</b>					
1	ท่านเห็นว่าผู้บริหารงานสหกรณ์ เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด มีการวางแผนหรือกำหนดการทำงาน ไว้ล่วงหน้า					
2	ท่านเห็นว่าผู้บริหารสหกรณ์ ฯ มีการวางแผนในการรับสมาชิก มีทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว					
3	ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า ผู้บริหาร สหกรณ์ ฯ มีการวางแผนงาน ด้านการเงินอย่างชัดเจน					
4	ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า ผู้บริหาร สหกรณ์ ฯ มีการวางแผนงาน ด้านสถานที่อย่างเป็นระบบ ตามระเบียบของสหกรณ์					
	<b>ด้านที่ 2 การจัดองค์การ</b>					
5	ท่านเห็นว่า คณะกรรมการมีการแบ่ง หน้าที่ในการปฏิบัติงานสะดวกต่อการ ให้บริการแก่สมาชิก					

ข้อ	ความคิดเห็นของสมาชิก ต่อการบริหารงานสหกรณ์ เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด	ระดับความคิดเห็น				สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย มากที่สุด (4)	เห็นด้วย มาก (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	
6	ท่านเห็นว่า คณะกรรมการ ฯ มุ่งเน้นส่งเสริมให้สมาชิกมีความรู้ ความเข้าใจอำนาจหน้าที่กฎระเบียบ ของสหกรณ์อย่างต่อเนื่อง					
7	ท่านเห็นว่า คณะกรรมการ ฯ ดำเนินงานโดยมีการคำนึงถึง ผลประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับ มากที่สุด					
8	ท่านเห็นว่า สหกรณ์จัดให้มีสวัสดิการ หรือการให้การสงเคราะห์แก่สมาชิก และครอบครัวตามความเหมาะสม					
	<b>ด้านที่ 3 การนำ</b>					
9	คณะกรรมการผู้บริหารมีวิธีการ โน้มน้าวให้สมาชิกสะสมทุนเรือนหุ้น และชำระหนี้เงินกู้ได้สม่ำเสมอ					
10	คณะผู้บริหารมีการมอบนโยบาย และติดตามการปฏิบัติงานตาม รายงานอย่างต่อเนื่องและยุติธรรม					
11	ท่านเห็นว่าคณะผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ ดำเนินงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้					
12	คณะผู้บริหารมีการเปิดโอกาส ให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นในการนำนโยบาย สู่การปฏิบัติ					

ข้อ	ความคิดเห็นของสมาชิก ต่อการบริหารงานสหกรณ์ เครดิตยูเนียนทับไทร จำกัด	ระดับความคิดเห็น				สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย มากที่สุด (4)	เห็นด้วย มาก (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	
	<b>ด้านที่ 4 การควบคุม</b>					
13	ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า สหกรณ์มีการติดตามสมาชิก อย่างเป็นระบบ					
14	ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การปฏิบัติงาน ของคณะผู้บริหารเป็นไปตามระเบียบ แบบแผนของสหกรณ์ ฯ กำหนดไว้					
15	ถ้ามีการประเมินคุณภาพคณะผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ท่านเห็นว่า คณะผู้บริหารมีการควบคุมการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ					
16	ท่านคิดว่าหน่วยตรวจสอบภายใน ของสหกรณ์ ฯ ทำหน้าที่ช่วยควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของคณะผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพจริง					

ขอขอบพระคุณที่ตอบแบบสอบถาม