

Characteristics of Cooperative Managers and The Efficiency In Operating a Savings and Credit Cooperative: a Case Study of a University's Savings and Credit Cooperative

Watsanan Saksong^{1*} and Nakhun Thoraneenitiyan²

¹ Master of Arts (Cooperative Economics), Department of Cooperatives, Faculty of Economics, Kasetsart University, Thailand

² Department of Cooperatives, Faculty of Economics, Kasetsart University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: watsa2012@gmail.com

ABSTRACT

This article aimed to study (1) explore and analyze the characteristics of cooperative managers that affect the efficiency of savings cooperative management, and (2) examine the satisfaction with state regulatory measures and their impact on the business performance of savings cooperatives. It is a mixed-method research, employing quantitative research through the collection of data via questionnaires, and qualitative research using semi-structured interviews. The population for the study consists of savings cooperatives in universities across the country, totaling 46 cooperatives. The study found that the desirable characteristics of cooperative managers include having knowledge in the field of cooperatives, the ability to plan and set policies that align with the changing social conditions, leadership qualities, effective communication skills, an openness to others' opinions, the ability to efficiently solve immediate problems, patience and self-sacrifice, honesty and integrity, a commitment to supporting staff development within the organization, and proficient use of technology. Regarding satisfaction with the state's regulatory measures, it was found that overall there is a moderate level of satisfaction. The majority believe that the state's regulatory measures help build confidence among members. However, there are divergent opinions about the policy regarding the age limit for managers at the end of their contracts, which may not align with the context of Thai society that is moving towards an aging society. Furthermore, the knowledge and skills of cooperative managers are developed through the accumulation of experience in cooperative work, which could lead to a shortage of knowledgeable and skilled personnel in the cooperatives.

Keywords: Characteristics of Cooperative Managers, Efficiency in Business Operations, Savings Cooperatives

คุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์และประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์ กรณีศึกษาสหกรณ์ออมทรัพย์ในมหาวิทยาลัย

วรรณันท์ ศักดิ์สงค์^{1*} และ ณคุณ ธรณินิติญาณ²

¹ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์สหกรณ์) ภาควิชาสหกรณ์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

² ภาควิชาสหกรณ์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: watsa2012@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์ และ (2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจมาตรการกำกับดูแลของภาครัฐกับประสิทธิภาพของการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นการวิจัยรูปแบบผสม โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ประชากรใช้ในการศึกษา ประกอบด้วยสหกรณ์ออมทรัพย์ในมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ จำนวน 46 สหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์ที่ควรมี คือ มีความรู้ทางด้านสหกรณ์ สามารถวางแผนและกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป มีความเป็นผู้นำ มีทักษะการสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความอดทนและเสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนความพึงพอใจต่อมาตรการกำกับดูแลของภาครัฐ พบว่าในภาพรวมมีความพึงพอใจระดับปานกลาง โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการกำหนดมาตรการกำกับดูแลของภาครัฐมีส่วนช่วยในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับสมาชิก แต่มีบางส่วนที่ให้ออกความคิดเห็นที่แตกต่างกันเกี่ยวกับมาตรการกำหนดอายุของผู้จัดการในการสิ้นสุดสัญญาจ้าง อาจจะไม่สัมพันธ์กับสภาพสังคมไทยที่กำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อีกทั้งความรู้ความสามารถของผู้จัดการสหกรณ์เกิดจากการสะสมความรู้และประสบการณ์ในการทำงานสหกรณ์ อาจทำให้สหกรณ์ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

คำสำคัญ: คุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์, ประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ, สหกรณ์ออมทรัพย์

© 2024 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

สหกรณ์เป็นรูปแบบหนึ่งของธุรกิจที่มุ่งเน้นการสร้างประสิทธิภาพและความยั่งยืนให้กับกลุ่มคนหรือชุมชนโดยมีการสนับสนุนและแบ่งปันประโยชน์ร่วมกัน ในการบริหารจัดการสหกรณ์จึงต้องเข้าใจถึงโครงสร้างการบริหารงานของสหกรณ์ ประกอบด้วยสมาชิก คณะกรรมการดำเนินการ ผู้ตรวจสอบกิจการ และผู้จัดการ ที่ทำหน้าที่สำคัญในการบริหารและพัฒนาสหกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการสื่อสารที่ดี และการเปิดเผยข้อมูลเพียงพอ เพื่อให้สมาชิกสามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างเต็มที่ และสามารถสนับสนุนกันไปในทางที่มีเป้าหมายร่วมกัน (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2566)

โครงสร้างการบริหารของสหกรณ์ เป็นระบบการบริหารงานและการแบ่งหน้าที่ในการบริหารจัดการสหกรณ์ โดยมีหลักการควบคุมความยั่งยืนและความเป็นระบบของการดำเนินงาน โครงสร้างการบริหารของสหกรณ์ ประกอบด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้ 1) สมาชิก 2) คณะกรรมการดำเนินการ 3) ผู้ตรวจสอบกิจการ และ 4) ผู้จัดการ (จุฑาทิพย์ ภัทราวาท, 2556)

จากโครงสร้างการบริหารของสหกรณ์ ที่กล่าวมาแล้วนั้น คณะกรรมการดำเนินการเป็นกลุ่มผู้บริหารที่ได้รับเลือกตั้งจากสมาชิก ความสำเร็จของการบริหารสหกรณ์นั้นนอกจากจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของคณะกรรมการดำเนินการแล้ว อีกปัจจัยสำคัญของความสำเร็จนั้นคือผู้จัดการสหกรณ์ ถือเป็นจักรกลสำคัญในการบริหารงานสหกรณ์ เนื่องจากผู้จัดการเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการดำเนินการ ให้ดูแลและควบคุมการดำเนินงานของสหกรณ์ โดยทั่วไปผู้จัดการจะมีหน้าที่ในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในสหกรณ์ เช่น การวางแผนการเงิน การวางแผนการตลาด การ

บริหารจัดการการผลิต การเลือกและสรรหาบุคลากร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (เชิญ บำรุงวงศ์, 2542) เพื่อให้การบริหารงานของผู้จัดการมีประสิทธิภาพสูงสุด หน้าที่เหล่านี้ผู้จัดการสามารถศึกษาหาความรู้ได้จากตำราเรียน หนังสือต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ การเงิน การตลาด การจัดการ รวมถึงประสบการณ์จากผู้ที่มีประสบการณ์สำเร็จในด้านนี้ ซึ่งพวกเขาได้ถ่ายทอดเป็นหนังสือ บทความ บทสัมภาษณ์ หรือแม้กระทั่งสื่อดิจิทัลต่างๆ และนำมาประยุกต์ใช้กับสหกรณ์ ผู้จัดการสหกรณ์ที่มีความรู้และทักษะในการบริหารงานที่เพียงพอจะสามารถช่วยให้สหกรณ์สามารถใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการพัฒนาสหกรณ์ได้อย่างเหมาะสม ทั้งยังมีหน้าที่ในการส่งเสริม การสร้างความเข้มแข็งและความสัมพันธ์ระหว่างสหกรณ์และสมาชิก ความสัมพันธ์ที่ดีนี้จะทำให้เกิดความร่วมมือ และสนับสนุนในการประสานงาน และการแก้ไขปัญหา (ฤทธิชัย จารุพรสิน, 2547) ซึ่งจะช่วยให้สหกรณ์สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตลาดและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานสหกรณ์เป็นงานที่ซับซ้อน ต้องการผู้ที่มีความรู้และทักษะที่แตกต่างไปจากการบริหารงานในธุรกิจปกติทั่วไป ที่มุ่งเน้นในการแสวงหากำไรสูงสุด เพื่อเจ้าของทุนหรือผู้ลงทุน แตกต่างจากสหกรณ์ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาประโยชน์เพื่อสมาชิก สร้างความเป็นธรรมและความยั่งยืนในกลุ่มสมาชิก กำไรส่วนใหญ่จะถูกนำมาแจกจ่ายคืนแก่สมาชิก ได้แก่ เงินปันผล เงินเฉลี่ยคืน ปรับปรุงบริการ ส่งเสริมความรู้ และสวัสดิการต่างๆ ให้แก่สมาชิก (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2566) สหกรณ์จึงจำเป็นต้องมีผู้จัดการที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะการบริหารจัดการที่ดี และประสบการณ์ในการบริหารงานสหกรณ์ เพื่อให้สหกรณ์ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ในกระบวนการดำเนินงานของสหกรณ์นั้น หน่วยงานภาครัฐมีบทบาทและหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ส่งเสริม เพื่อให้สหกรณ์สามารถกำหนดนโยบาย แนวทางการส่งเสริม และพัฒนาสหกรณ์ รวมทั้งควบคุมการดำเนินการของสหกรณ์ให้เป็นไปตามกฎหมายสหกรณ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยพระราชบัญญัติสหกรณ์ เป็นกฎหมายหลักที่ควบคุมการดำเนินงานสหกรณ์ และมีเหตุผลในการตราพระราชบัญญัติขึ้นเพื่อ “การจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อการพัฒนาและการสร้างเสถียรภาพให้แก่ระบบสหกรณ์ และการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของสหกรณ์และสมาชิก ให้เป็นไปโดยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะเกิดประโยชน์ต่อระบบสหกรณ์ของประเทศ ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรา 26 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว” ซึ่งผู้วิจัยพบสิ่งที่น่าสนใจและมีความสัมพันธ์กันเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้จัดการสหกรณ์ อาทิ

- พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ในมาตรา 52 ได้กำหนดห้ามมิให้บุคคลซึ่งมีลักษณะตามที่ระบุเป็นหรือทำหน้าที่กรรมการหรือผู้จัดการ (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) (ราชกิจจานุเบกษา, 2553) (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) และมาตรา 89/2 (2) ได้กำหนดให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ออกกฎกระทรวงในการกำหนดคุณสมบัติและคุณลักษณะต้องห้ามของกรรมการดำเนินการและผู้จัดการ

- กฎกระทรวง การดำเนินงานและการกำกับดูแลสหกรณ์ออมทรัพย์และสหกรณ์เครดิตยูเนียน พ.ศ. 2564 หมวด 2 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ และคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของกรรมการและผู้จัดการ (ราชกิจจานุเบกษา, 2564)

- ระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์ หลายฉบับซึ่งกล่าวถึง อำนาจหน้าที่ของผู้จัดการที่ต้องพึงปฏิบัติ รวมทั้งการพ้นจากตำแหน่งของผู้จัดการสหกรณ์

ทั้งนี้ ข้อบังคับของสหกรณ์ ยังต้องกำหนดไว้อย่างชัดเจน เรื่องคุณสมบัติ ลักษณะต้องห้าม การจัดจ้าง การสิ้นสุดสัญญาจ้างของผู้จัดการ ตามร่างข้อบังคับสหกรณ์ กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2566) จากมาตรการต่างๆ ซึ่งภาครัฐได้กำหนดขึ้นมาเพื่อใช้ในการกำกับดูแลการบริหารงานสหกรณ์นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการสหกรณ์ให้อยู่ในกรอบที่กำหนดเพื่อความมั่นคงและยั่งยืนของสหกรณ์ งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์และประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์ ที่เกี่ยวข้องกับมาตรการที่ภาครัฐกำหนด ผลของงานวิจัยนี้ อาจนำไปสู่การตัดสินใจในการกำหนดนโยบายการจ้างงานและเส้นทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารของสหกรณ์ นอกจากนี้ยังอาจช่วยให้สามารถวางแผนและคัดเลือกผู้จัดการสหกรณ์ที่มีคุณสมบัติที่ตรงกับความต้องการของสหกรณ์ และสามารถทำให้สหกรณ์ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจมาตรการกำกับดูแลของภาครัฐ กับประสิทธิภาพของการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยรูปแบบผสม (Mixed Method) โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในมหาวิทยาลัย ตามการจำแนกชื่อรูปสำคัญสหกรณ์ “สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัย” ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีจำนวนทั้งสิ้น 46 สหกรณ์ทั่วประเทศ

1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม สหกรณ์ออมทรัพย์ในมหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 46 สหกรณ์ทั่วประเทศ แบ่งเป็นสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 24 สหกรณ์ ดังที่แสดงในตารางที่ 1 และ สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยนอกเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล อีกจำนวน 22 สหกรณ์ ดังที่แสดงในตารางที่ 2 มีการจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ฝ่ายบริหาร เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการ หรือรองประธานกรรมการ หรือกรรมการที่มีประสบการณ์ในวงการสหกรณ์มากกว่า 1 วาระ และ กลุ่มที่ 2 ฝ่ายจัดการ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้จัดการ หรือผู้ช่วยผู้จัดการ หรือรักษาการแทนผู้จัดการ หรือเจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้างาน กลุ่มละ 1 คน ในแต่ละสหกรณ์ ซึ่งการแบ่งกลุ่มเป็นไปตามการบริหารจัดการตามแนวคิดของโรเบิร์ต แอล แคทซ์ ได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นมากที่สุดของฝ่ายบริหาร ซึ่งเป็นกลุ่มผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร คือ ทักษะความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ส่วนฝ่ายจัดการนั้น เสมือนผู้บริหารระดับต้น และระดับกลาง ทักษะที่จำเป็นมากที่สุด คือ ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills)

1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เป็นสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถาบันอุดมศึกษา หรือตามการจำแนกชื่อรูปสำคัญสหกรณ์ “สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัย” ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ จากจำนวนทั้งสิ้น 46 สหกรณ์ทั่วประเทศ เช่นเดียวกับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 20 คน จาก 20 สหกรณ์ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีประสบการณ์ด้านงานสหกรณ์ มีความรู้ความเข้าใจในหลักการและอุดมการณ์สหกรณ์ ทั้งในส่วนของฝ่ายบริหาร และฝ่ายจัดการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์และประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

แบบสอบถาม (Questionnaire) เนื้อหาแบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1-2 เป็นคำถามปลายเปิด บางข้อเป็นการตอบแบบสั้น แต่โดยส่วนใหญ่จะมีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือก

ส่วนที่ 3-5 เป็นคำถามปลายปิด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เลือกตอบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 6 เป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เขียนข้อเสนอแนะ
รายละเอียดของแต่ละส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสหกรณ์และผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้จัดการในสหกรณ์

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 ผู้จัดการสหกรณ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์

ส่วนที่ 5 สอบถามความพึงพอใจมาตรการกำกับดูแลของภาครัฐ เกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติ และลักษณะ
ต้องห้ามของผู้จัดการ

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะ

การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) รูปแบบการสัมภาษณ์จะมีการกำหนด
โครงสร้างของคำถาม โดยใช้ประเด็นที่มีสัมพันธ์กับแบบสอบถามส่วนที่ 2-6 แต่จะมีการยืดหยุ่นและปรับปรุงคำถามได้ตาม
สถานการณ์ ผู้สัมภาษณ์จะทำหน้าที่อ่านคำถาม อธิบายความหมายของคำถาม พร้อมทั้งร่วมสนทนาเพื่อให้การสัมภาษณ์มี
ความผ่อนคลาย และได้รับข้อมูลครอบคลุมตามประเด็นของการวิจัย หรืออาจทำให้ได้ประเด็นสำคัญเพิ่มเติมที่สนับสนุน
ประเด็นหลัก ทั้งนี้ ตลอดการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ใช้อุปกรณ์บันทึกเสียง และบันทึกภาพ เพื่อช่วยบันทึกข้อมูลสำคัญในการ
สัมภาษณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์และประสิทธิภาพใน
การดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์ โดยแบบสอบถาม (Questionnaire) และการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-
Structured Interview) โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

แบบสอบถาม (Questionnaire) ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความอนุเคราะห์ในการตอบ
แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรของสหกรณ์ทั้งฝ่ายบริหาร และฝ่ายจัดการ ฝ่ายละ 1 คน ทั้ง 46 สหกรณ์
จึงมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 92 คน ซึ่งแบบสอบถามได้จัดส่งให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ทางไปรษณีย์ และผ่านสื่อ
อิเล็กทรอนิกส์

การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากสหกรณ์ออม
ทรัพย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ ทั้งจำนวน 46 สหกรณ์ โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบจำเพาะเจาะจง จำนวน 20 คน
จาก 20 สหกรณ์ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีประสบการณ์ด้านงานสหกรณ์ มีความรู้ความเข้าใจในหลักการและอุดมการณ์สหกรณ์
ซึ่งทั้ง 20 คน เป็นผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างของคำถาม โดยการขอเข้าพบ
เพื่อทำการสัมภาษณ์ หรือเป็นการสัมภาษณ์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเพื่อศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์และประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์
ออมทรัพย์ ในครั้งนี้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ หลังจากที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว
ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดทำการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา และ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

4.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากแบบสอบถาม โดยนำเข้าข้อมูลเพื่อ
ประมวลผลในโปรแกรมสถิติสำหรับสังคมวิทยา เพื่อวิเคราะห์ความถี่ ของค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าอื่นๆ ที่
สำคัญจะถูกคำนวณเพื่อให้เห็นภาพรวมของข้อมูล ในแต่ละส่วนของแบบสอบถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้จัดการในสหกรณ์

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์

ส่วนที่ 4 ผู้จัดการสหกรณ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์

ส่วนที่ 5 สอบถามความพึงพอใจมาตรการกำกับดูแลของภาครัฐ เกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติ และลักษณะต้องห้ามของผู้จัดการ

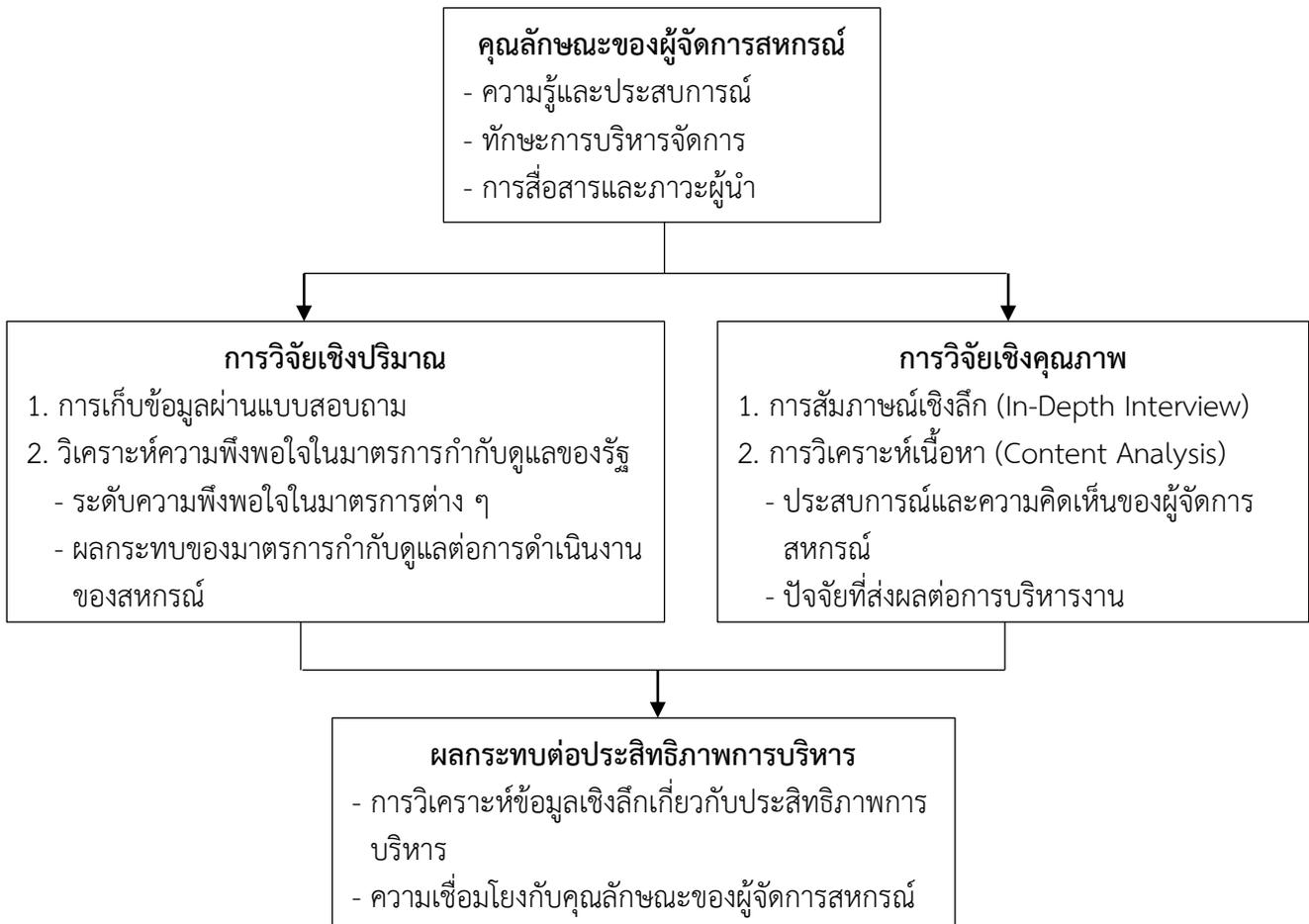
ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะ

การแปลความหมายของข้อมูล จากการวิเคราะห์เฉลี่ย (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2550) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความรู้สึกหรือความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความรู้สึกหรือความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความรู้สึกหรือความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความรู้สึกหรือความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 1.50 หมายถึง มีความรู้สึกหรือความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ของประชากรที่เลือกแบบเจาะจง ทั้ง 20 คน ที่สัมภาษณ์มาประมวลและสังเคราะห์เพื่อจัดหมวดหมู่ เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปคุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์และประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อนำเสนอในรูปแบบของข้อคิดเห็น การเชื่อมโยงของทฤษฎี และคำถามจากแบบสอบถาม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาและวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติจากกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และข้อมูลจากแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัย ทั่วประเทศ จำนวน 46 สหกรณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติจากกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละ ของทุนดำเนินงานของสหกรณ์

ทุนดำเนินงาน	จำนวนสหกรณ์	ร้อยละ
ไม่เกิน 100 ล้านบาท	14	30.43
เกินกว่า 100 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 500 ล้านบาท	9	19.57
เกินกว่า 500 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 1,000 ล้านบาท	3	6.52
เกินกว่า 1,000 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 5,000 ล้านบาท	10	21.74
มากกว่า 5,000 ล้านบาท	10	21.74
รวม	46	100.00

ค่าเฉลี่ย (Mean) = 2.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation) = 1.591

จากข้อมูลในตาราง พบว่ามีสหกรณ์ที่มีขนาดเล็กมาก (ทุนดำเนินงานไม่เกิน 10 ล้านบาท) และสหกรณ์ที่มีขนาดใหญ่มาก (ทุนดำเนินงานมากกว่า 80,000 ล้านบาท) การวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า สหกรณ์ขนาดเล็กมากมีทุนดำเนินงานเพียงประมาณร้อยละ 0.0125 ของทุนดำเนินงานสหกรณ์ที่มีขนาดใหญ่มาก แม้ว่าสหกรณ์เหล่านี้จะอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกันและมีคุณสมบัติของสมาชิกที่เป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัย ขนาดของทุนดำเนินงานบางสหกรณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ข้อมูลบ่งชี้ว่าสหกรณ์ส่วนใหญ่ในมหาวิทยาลัยมีทุนดำเนินงานมากกว่า 100 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 5,000 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 47.83 ส่วนสหกรณ์ที่มีขนาดเล็กมาก (ทุนดำเนินงานไม่เกิน 100 ล้านบาท) มีจำนวนถึง 14 สหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 30.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation) = 1.591

ในส่วนของจำนวนสมาชิก พบว่าสหกรณ์ในมหาวิทยาลัยมีจำนวนสมาชิกที่แตกต่างกันอย่างมาก โดยสหกรณ์ที่มีขนาดเล็กมากมีจำนวนสมาชิกไม่เกิน 200 คน ในขณะที่สหกรณ์ที่มีขนาดใหญ่มีจำนวนสมาชิกมากกว่า 5,000 คน การมีจำนวนสมาชิกที่มากขึ้นช่วยเพิ่มทุนดำเนินงานและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม จากทั้งสิ้น 46 สหกรณ์ โดยผู้ตอบแบบสอบถามของแต่ละสหกรณ์ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร 1 คน และฝ่ายจัดการ 1 คน ที่มีผู้จัดการ จึงมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 92 คน ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศชาย จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 38.04 และ ส่วนเพศหญิง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 61.96

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 40-60 ปี

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.17

ประสบการณ์ด้านการทำงานในสหกรณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์ มากกว่า 5 ปี

1.2 การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์

ตารางที่ 2 ความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	Mean	S. D.	แปลค่า	อันดับ
คุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้จัดการ มีส่วนสำคัญต่อการบริหารงานสหกรณ์ในสหกรณ์ของท่าน	4.18	0.592	มาก	1
ความสามารถในการดำเนินธุรกิจและการเป็นผู้นำของผู้จัดการสหกรณ์ในสหกรณ์ของท่าน	4.12	0.531	มาก	2
การดำเนินการเกี่ยวกับผู้จัดการในสหกรณ์ของท่าน การจัดจ้าง กำหนดเวลาทำงาน ระยะเวลาของสัญญาจ้าง การปรับเงินเดือน สวัสดิการและโบนัส	4.05	0.635	มาก	3
ข้อกำหนดให้ผู้จัดการต้องพ้นจากตำแหน่ง/สิ้นสุดการจ้าง ในสหกรณ์ของท่าน	3.71	0.688	ปานกลาง	4
ภาพรวม	4.02	0.612	มาก	

จากตารางที่ 2 ความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์ ในภาพรวมพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความพึงพอใจที่มากที่สุดคือ คุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้จัดการ มีส่วนสำคัญต่อการบริหารงานสหกรณ์ ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือ ความสามารถในการดำเนินธุรกิจและการเป็นผู้นำของผู้จัดการสหกรณ์ ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาคือ การดำเนินการเกี่ยวกับผู้จัดการสหกรณ์ การจัดจ้าง กำหนดเวลาทำงาน ระยะเวลาของสัญญาจ้าง การปรับเงินเดือน สวัสดิการและโบนัส ($\bar{X} = 4.05$) และมีความพึงพอใจที่ระดับปานกลางคือ ข้อกำหนดให้ผู้จัดการต้องพ้นจากตำแหน่ง/สิ้นสุดการจ้าง ในสหกรณ์ของท่าน ($\bar{X} = 3.71$)

ตารางที่ 3 ความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์ในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	Mean	S. D.	แปลค่า	อันดับ
การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	4.14	0.482	มาก	1
ความรับผิดชอบต่อสมาชิกของสหกรณ์	4.13	0.450	มาก	2
การสร้างบรรยากาศที่สร้างความเชื่อมโยง ระหว่างสมาชิก กรรมการและฝ่ายจัดการ	4.13	0.539	มาก	2
ความชำนาญในการบริหารจัดการ	4.10	0.470	มาก	3
มีจรรยาบรรณ และธรรมาภิบาลในการบริหารงานสหกรณ์	4.04	0.360	มาก	4
ภาพรวม	4.11	0.460	มาก	

จากตารางที่ 3 ความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์ในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์พบว่า ในภาพรวมมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้จัดการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยคุณลักษณะที่มีความคาดหวังสูงที่สุดคือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบต่อสมาชิกของสหกรณ์ และการสร้างบรรยากาศที่สร้างความเชื่อมโยง ระหว่างสมาชิก กรรมการและฝ่ายจัดการ ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือความชำนาญในการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.10$) และมีจรรยาบรรณ และธรรมาภิบาลในการบริหารงานสหกรณ์ ($\bar{X} = 4.04$)

ตารางที่ 4 คุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์

รายการ	Mean	S. D.	แปลค่า	อันดับ
ความเป็นผู้นำและการสร้างทีมงานที่มีสมรรถนะสูง	4.57	0.498	มากที่สุด	1
ในทางการบริหารจัดการและการวางกลยุทธ์ ท่านเชื่อว่าความรู้และความสามารถในการวางแผน และการดำเนินงานของผู้จัดการสหกรณ์มีผลให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ ออมทรัพย์หรือไม่	4.48	0.524	มาก	2
ความสามารถในการวางแผนและการดำเนินงานที่มีมุมมองยาวนาน	4.30	0.508	มาก	3
การพัฒนานวัตกรรมและการปรับเปลี่ยนที่เข้ากันได้กับสถานะการเปลี่ยนแปลง	4.22	0.440	มาก	4
ความรู้รอบรู้และทักษะทางธุรกิจสหกรณ์	4.08	0.267	มาก	5
การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนา	3.99	0.432	ปานกลาง	6
ภาพรวม	4.27	0.445	มาก	

จากตารางที่ 4 คุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์พบว่า ในภาพรวมคุณลักษณะของผู้จัดการมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณลักษณะของผู้จัดการที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความเป็นผู้นำและการสร้างทีมงานที่มีสมรรถนะสูง ($\bar{X} = 4.57$) ส่วนคุณลักษณะของผู้จัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การบริหารจัดการและการวางกลยุทธ์ ความรู้และความสามารถในการวางแผนและการดำเนินงานของผู้จัดการสหกรณ์ ($\bar{X} = 4.48$) ความสามารถในการวางแผนและการดำเนินงานที่มีมุมมองยาวนาน ($\bar{X} = 4.30$) การพัฒนานวัตกรรมและการปรับเปลี่ยนที่เข้ากันได้กับสถานะการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.22$) ความรอบรู้และทักษะทางธุรกิจสหกรณ์ ($\bar{X} = 4.22$) และคุณลักษณะของผู้จัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนา

1.3 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์จากการสัมภาษณ์

ผลการสัมภาษณ์คุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานสหกรณ์ รวมทั้ง การบริหารจัดการและการวางกลยุทธ์ ความรู้และความสามารถในการวางแผนและการดำเนินงานของผู้จัดการสหกรณ์มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์ มีรายละเอียด ดังนี้

1) ความรอบรู้และทักษะทางธุรกิจสหกรณ์ พบว่า ผู้จัดการสหกรณ์ควรมีความรู้ทั้งการบริหารงานและการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยด้านความรู้ด้านการบริหารงานควรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับหลักการของสหกรณ์ วิธีการดำเนินงานของสหกรณ์ กฎหมายและข้อบังคับของสหกรณ์ เข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเองในการบริหารงาน รวมไปถึงมีความเข้าใจเกี่ยวกับการเงินและบัญชี การตรวจสอบและควบคุมภายใน เพื่อให้การดำเนินงานในสหกรณ์เป็นไปด้วยความถูกต้องตามกฎหมาย ปราศจากการทุจริต ส่วนในด้านของการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้จัดการสหกรณ์ควรมีความสามารถในการจัดสรรตำแหน่งงานให้ตรงกับความเหมาะสมและความสามารถของแต่ละบุคคล และมีความรู้ความสามารถในการนำบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามคำสั่งและมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนา พบว่า ผู้จัดการควรมีแนวทางการบริหารที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับการสร้างและยกระดับวัฒนธรรมองค์กร ความสำคัญในการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานในการค้นหาและพัฒนาตนเองให้ทันต่อเป้าหมายที่วางไว้ เป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองข้ามได้ การสร้างทัศนคติที่เปิดกว้างและเน้นย้ำการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนั้น เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรภายในสหกรณ์ นอกจากนี้ ความกระตือรือร้นและการมุ่งมั่นในการปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเติบโตและความยั่งยืนของสหกรณ์อย่างมีนัยสำคัญ

3) ความเป็นผู้นำและการสร้างทีมงานที่มีสมรรถนะสูง พบว่า ผู้จัดการสหกรณ์ควรมีความสามารถในการสื่อสารที่ดีสามารถให้คำแนะนำและประสานงานกับทีมงาน รับฟังและยอมรับความคิดของผู้อื่นได้ ขจัดความขัดแย้งและเสริมเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในสหกรณ์ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา และควรเป็นผู้ที่มีความอดทนเสียสละ มีความซื่อสัตย์ คำนึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

4) ความสามารถในการวางแผนและการดำเนินงานที่มีมุมมองยาวนาน พบว่า ผู้จัดการสหกรณ์ควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความคิดละเอียดรอบคอบ เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม สามารถวางแผนวิเคราะห์คาดการณ์สถานการณ์เศรษฐกิจได้ เพื่อสร้างกำไร และสามารถจ่ายเงินปันผลและเงินเฉลี่ยคืนสู่สมาชิกได้

5) การพัฒนานวัตกรรมและการปรับเปลี่ยนที่เข้ากันได้กับสภาวะการเปลี่ยนแปลง โดยจะพบว่าปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการทำงาน ผู้จัดการสหกรณ์ควรเป็นผู้ที่เข้าถึงเทคโนโลยี ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับเทคโนโลยีซึ่งอาจจะมีส่วนนำมาใช้พัฒนาเป็นนวัตกรรมในองค์กรได้ เช่น ระบบปฏิบัติการภายในองค์กร หรือการประชาสัมพันธ์สหกรณ์ผ่านทางโซเชียลมีเดีย

2. ความพึงพอใจมาตรการกำกับดูแลของภาครัฐ กับประสิทธิภาพของการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามมาตรการกำกับดูแลของภาครัฐ กับประสิทธิภาพของการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์ ดังนี้

ลักษณะการจ้างผู้จัดการสหกรณ์ มีสหกรณ์จำนวน 33 สหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 71.74 มีการจ้างผู้จัดการ โดยวิธีสรรหา หรือ คัดเลือกจากบุคคลภายนอก หรือจากเจ้าหน้าที่ภายใน และอีก 13 สหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 28.26 เป็นการจ้างผู้จัดการซึ่งเป็นกรรมการ หรือสมาชิก มาปฏิบัติหน้าที่ผู้จัดการ

การกำหนดเวลาทำงานของผู้จัดการ กำหนดให้ผู้จัดการทำงานเต็มเวลา จำนวน 33 สหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 71.74 ไม่ระบุเวลาทำงาน จำนวน 13 สหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 28.26 ทั้ง 13 สหกรณ์ เป็นสหกรณ์ที่มีทุนดำเนินงานไม่เกิน 100 ล้านบาท สอดคล้องกับลักษณะการจ้างผู้จัดการสหกรณ์

ระยะเวลาของสัญญาจ้าง กำหนดเป็นวาระ วาระละไม่เกิน 4 ปี จำนวน 14 สหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 30.43 เป็นวาระ ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป จำนวน 4 สหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 8.70 สิ้นสุดสัญญาจ้างเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ จำนวน 17 สหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 36.96 และ ตามมติคณะกรรมการกำหนด กรณีกรรมการหรือบุคลากรในสังกัดปฏิบัติหน้าที่ผู้จัดการ จำนวน 11 สหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 23.91

ตารางที่ 5 ความพึงพอใจมาตรการกำกับดูแลของภาครัฐ กับประสิทธิภาพของการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์

รายการ	Mean	S. D.	แปลค่า	อันดับ
มาตรการกำกับดูแลของภาครัฐมีผลต่อความเชื่อมั่นของสมาชิกในสหกรณ์ออมทรัพย์	3.78	0.510	มาก	1
มาตรการกำกับดูแลของภาครัฐในการกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้จัดการสหกรณ์มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์	3.66	0.579	มาก	2
มาตรการกำกับดูแลของภาครัฐมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมความเป็นมืออาชีพและประสิทธิผลในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์	3.38	0.590	ปานกลาง	3
มาตรการกำกับดูแลของภาครัฐในการกำหนดการสิ้นสุดสัญญาจ้างอายุไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ เหมาะสมหรือไม่เพียงใด	3.13	1.040	ปานกลาง	4
ภาพรวม	3.48	0.679	ปานกลาง	

จากตารางที่ 5 แสดงความพึงพอใจมาตรการกำกับดูแลของภาครัฐ และประสิทธิภาพของการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์ พบว่า มาตรการกำกับดูแลของภาครัฐมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการสร้างความเชื่อมั่นให้กับสมาชิก และการกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้จัดการสหกรณ์ ซึ่งช่วยส่งเสริมการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ในภาพรวมมีความพึงพอใจมาตรการกำกับดูแลของภาครัฐ

ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) และ มาตรการที่ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ มาตรการกำกับดูแลของภาครัฐที่มีผลต่อความเชื่อมั่นของสมาชิกในสหกรณ์ออมทรัพย์ ($\bar{X} = 3.78$)

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจมาตรการกำกับดูแลของภาครัฐจากการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์ความพึงพอใจตามมาตรการกำกับดูแลของภาครัฐจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ประเด็น ดังนี้

1) ผลการสัมภาษณ์ประเด็นที่ 1 มุมมองของผู้ให้สัมภาษณ์ เกี่ยวกับลักษณะการจัดจ้างผู้จัดการ การกำหนดเวลาทำงาน ระยะเวลาของสัญญาจ้าง การปรับเงินเดือน การจ่ายสวัสดิการ และการจ่ายโบนัสผู้จัดการของสหกรณ์ พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีแนวโน้มความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันเกี่ยวกับลักษณะการจัดจ้างผู้จัดการสหกรณ์ว่ามีความเหมาะสมกับสถานะของสหกรณ์นั้นๆ และเป็นไปตามระเบียบของสหกรณ์

นอกจากนี้ในการสัมภาษณ์ยังได้ข้อสังเกตและความเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์บางส่วนที่น่าสนใจในประเด็นของสหกรณ์ที่มีระยะเวลาของสัญญาจ้างผู้จัดการสหกรณ์เป็นวาระ วาระละไม่เกิน 4 ปี หรือมากกว่า 4 ปี ด้วยเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างตามระยะเวลาของสัญญาจ้าง ดังนี้

1.1) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ มีคุณสมบัติและศักยภาพสามารถดำรงตำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์ได้ ไม่ยอมรับตำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์ เมื่อตำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์ว่างลง ด้วยเหตุผู้จัดการสิ้นสุดสัญญาจ้างตามระยะเวลาของสัญญาจ้างตามวาระ หรือเมื่อผู้จัดการสหกรณ์ที่มีสัญญาจ้างเป็นวาระมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้เหตุผลที่ไม่ยอมรับตำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์นั้น เพราะความไม่มั่นคงของสถานะการจ้างตามวาระ

1.2) ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรของบางสหกรณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์บางส่วนซึ่งเป็นกลุ่มของฝ่ายจัดการ ได้ให้สัมภาษณ์ถึงประสบการณ์ในการทำงาน การจ้างผู้จัดการแบบวาระ อาจนำไปสู่การไม่มีความมั่นคงและความยืดหยุ่นในการวางแผนหรือการเตรียมความพร้อมในอนาคต หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือแนวทางการบริหารจัดการเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสหกรณ์ ยิ่งไปกว่านั้น ภายใต้บริบททางการเมืองในสหกรณ์ ผู้จัดการที่ได้รับการแต่งตั้งจากกรรมการชุดเดิม อาจตกเป็นเป้าหมายของความขัดแย้งหรือความไม่เอื้อเฟื้อเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกรรมการชุดใหม่ และจากความขัดแย้งของฝ่ายบริหารชุดเดิม และชุดใหม่ นำไปสู่การเปลี่ยนผู้จัดการสหกรณ์

2) ผลการสัมภาษณ์ประเด็นที่ 2 มาตรการกำกับดูแลของภาครัฐ ผลการสัมภาษณ์ ชี้ให้เห็นว่าคุณสมบัติของผู้จัดการ กับมาตรการกำกับดูแลของภาครัฐ ประสิทธิภาพในการบริหารงานสหกรณ์ ดังนี้

2.1) มาตรการกำกับดูแลของภาครัฐมีผลต่อความเชื่อมั่นของสมาชิกในสหกรณ์ รวมทั้งประสิทธิภาพในการส่งเสริมความเป็นมืออาชีพและประสิทธิผลในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์ โดยสมาชิกส่วนใหญ่จะพิจารณาความน่าเชื่อถือจากคณะกรรมการดำเนินการ ว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานสหกรณ์ ซึ่งตัวบุคคลนี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยยืนยันความน่าเชื่อถือให้สมาชิกมีความมั่นใจในสหกรณ์

2.2) มาตรการกำกับดูแลของภาครัฐในการกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้จัดการสหกรณ์มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่า จากมาตรการต่างๆ ที่ภาครัฐกำหนดขึ้นมานั้นมีความเหมาะสม เพื่อให้ผู้ที่ทำหน้าที่ผู้จัดการมีคุณสมบัติและมีความสามารถเพียงพอที่จะบริหารงานสหกรณ์ได้ จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยพบข้อเสนอแนะน่าสนใจ กรณีห้ามมิให้บุคคลทำหน้าที่ผู้จัดการของสหกรณ์ ซึ่งเป็นผู้ที่สหกรณ์ หรือนายทะเบียนสหกรณ์ หรือรองนายทะเบียนสหกรณ์ ฟ้องดำเนินคดีในทางแพ่งหรือทางอาญาในข้อกล่าวหาที่กระทำให้สหกรณ์เกิดความเสียหาย ซึ่งศาลได้รับคำฟ้องหรือประทับฟ้องแล้ว ตามระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์ ว่าด้วยลักษณะต้องห้ามของบุคคลที่เป็นหรือทำหน้าที่เป็นกรรมการหรือผู้จัดการของสหกรณ์ พ.ศ. 2566 นั้นยอมหมายความว่า สหกรณ์ต้องให้ผู้จัดการสหกรณ์สิ้นสุดการทำหน้าที่เป็นผู้จัดการ และเมื่อมีการพิสูจน์แล้วผลปรากฏว่าผู้จัดการสหกรณ์นั้นไม่มีความผิด ผลกระทบที่ผู้จัดการผู้นั้นได้รับ และผลกระทบต่อสหกรณ์กับปัญหาในการต้องรับผิดชอบความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการฟ้องดำเนินคดี ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบ

2.3) มาตรการกำหนดให้ผู้จัดการต้องพ้นจากตำแหน่ง ควรกำหนดอายุหรือไม่ หรือถ้ากำหนด ควรกำหนดอายุเท่าไรนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นแตกต่างกันออกไป เนื่องจากแต่ละสหกรณ์มีสภาพแวดล้อมหรือมีปัจจัยแวดล้อมที่ต่างกัน ผู้ให้สัมภาษณ์ มีความเห็นนี้สะท้อนถึงความแตกต่างในมุมมองต่างๆ ดังนี้

- การสนับสนุนในการกำหนดอายุผู้จัดการพ้นจากตำแหน่ง ผู้ให้สัมภาษณ์ที่สนับสนุนเห็นว่า หลายสหกรณ์บางครั้งถูกควบคุมโดยผู้จัดการสหกรณ์และกลุ่มบุคคลที่เอื้อประโยชน์ต่อกัน หากกำหนดอายุผู้จัดการในการพ้นจากตำแหน่งจะสามารถช่วยในการแก้ไขปัญหา

- ไม่เห็นด้วยกับการให้ผู้จัดการพ้นจากตำแหน่ง โดยผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มนี้มองว่าบุคคลที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์จะต้องเป็นผู้มีความชำนาญในงานสหกรณ์ ผู้อาวุโสจะมีประสบการณ์มากกว่า รวมไปถึงในอนาคตที่ประเทศไทยจะมีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น การจะได้คนที่อายุตามเกณฑ์ที่กำหนดอาจจะมีประสบการณ์ทางด้านไม่เพียงพอ”

อภิปรายผล

1. ผลวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์ พบว่า

1.1 ความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์ ในภาพรวมพบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้จัดการมีส่วนสำคัญต่อการบริหารงาน สะท้อนให้เห็นว่าคนในองค์กรให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้จัดการ สอดคล้องกับคำกล่าวของ จุฑาทิพย์ ภัทราวาท (2556) ที่กล่าวถึงความสำคัญของผู้จัดการสหกรณ์ที่เปรียบเสมือนกุญแจดอกสำคัญในการโครงสร้างการบริหารงานสหกรณ์ มีหน้าที่บริหารจัดการเพื่อนำนโยบายของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ไปสู่การปฏิบัติ ภายใต้การทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ผู้จัดการมีความรับผิดชอบต่อสมาชิก เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ภาครัฐ ภาครัฐบาล และสาธารณะ สอดคล้องกับคำกล่าวของ ดวงเดือน จันทร์เจริญ (2549) ได้กล่าวว่า ภาพรวมของคุณลักษณะ คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมอื่น ๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคล และมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์ในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์ พบว่า ความคาดหวังอยู่ในระดับมาก โดยคุณลักษณะที่คาดหวังสูงสุดคือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการทำงานร่วมกันในองค์กร สอดคล้องตามแนวคิดของโรเบิร์ต แอล แคทซ์ (1974) อ้างถึงใน คมกฤษ จงบุญวัฒนา (2564) ที่กล่าวถึงระดับทักษะการบริหารจัดการซึ่งทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับเพราะสามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรและคนที่เกี่ยวข้องได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมเจษฎ์ สมานูห์ดี (2563) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะหลักของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์ โดยการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าคุณลักษณะหลักของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่มีความต้องการมากที่สุดคือ ทักษะด้านการใช้คำพูด ได้แก่ มีศิลปะในการใช้คำพูดที่เหมาะสมกับบุคคลแต่ละระดับ สามารถอธิบายความด้วยเหตุและผล สามารถใช้วาจาสื่อสารสั่งการที่เข้าใจได้ง่าย และถ่ายทอดงานด้วยวาจาได้อย่างเป็นระบบความสามารถในการประสานงาน

1.3 คุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์ พบว่า ในภาพรวมคุณลักษณะของผู้จัดการมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ความเป็นผู้นำและการสร้างทีมงานที่มีสมรรถนะสูง คุณลักษณะของผู้จัดการที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่า ความเป็นผู้นำและการสร้างทีมงานที่มีสมรรถนะสูง ที่ต้องการพบในผู้จัดการสหกรณ์ประกอบไปด้วยทักษะและคุณลักษณะ ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า อดทน เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต โดยคุณลักษณะดังกล่าว สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปัทมา ชาตะนัย (2565) ที่ได้ศึกษาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ภาคการเกษตร พบว่า องค์ประกอบของคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งด้านทักษะ ได้แก่ การสื่อสาร และความเป็นผู้นำ

ด้านคุณลักษณะ ได้แก่ การเสียสละ ความซื่อสัตย์ และสุจริต จริยธรรม ความรับผิดชอบ ความละเอียด รอบคอบ ความยุติธรรม การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

2) ความรอบรู้และทักษะทางธุรกิจสหกรณ์ ด้านความสามารถในการวางแผนและการดำเนินงานที่มีมุมมองยาวนาน มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Mondy, Noe and Premeaux (1999) อ้างถึงใน สมชาย หิรัญกิตติ (2542) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยทั้งสองด้านจัดเป็นคุณลักษณะด้านความรู้และจากการสัมภาษณ์จะพบว่าความรู้ที่ใช้ในการดำเนินงานนี้ล้วนเป็นความรู้เฉพาะตำแหน่งตามลักษณะงานสหกรณ์

3) การพัฒนานวัตกรรมและการปรับเปลี่ยนที่เข้ากันได้กับสภาวะการเปลี่ยนแปลง และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนา โดยทั้งสองด้านมีความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกันเนื่องจากการพัฒนาดังกล่าวควรจะเป็นพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูศิษฐ์ จารุพรสิน (2547) ที่ได้ศึกษาคุณสมบัติของผู้จัดการที่มีประสิทธิภาพในทัศนคติของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ที่กล่าวถึงคุณลักษณะด้านความทันสมัยของผู้จัดการสหกรณ์ว่าควรเป็นผู้ที่มีการนำวิทยาการใหม่ๆ มาแนะนำเกี่ยวกับอาชีพหรือกิจกรรมอื่นให้แก่ผู้อื่น ให้การสนับสนุนเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ส่งเสริมคณะกรรมการดำเนินการ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ได้มีโอกาสเข้าฝึกอบรมหรือทัศนศึกษาดูงานสหกรณ์ที่ประสบความสำเร็จ

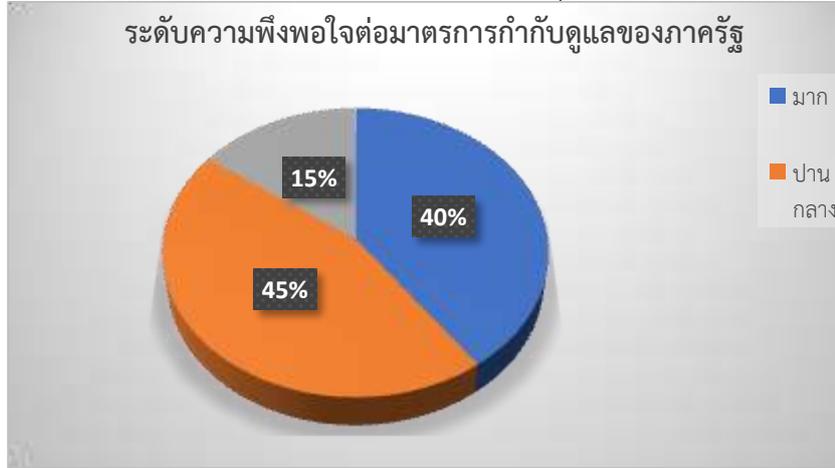
2. ความพึงพอใจมาตรการกำกับดูแลของภาครัฐ กับประสิทธิภาพของการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์พบว่า

จากการวิจัยมาตรการกำกับดูแลของภาครัฐ กับประสิทธิภาพของการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจระดับมากต่อการกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้จัดการสหกรณ์ กับประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์และการกำหนดมาตรการกำกับดูแลของภาครัฐมีผลต่อความเชื่อมั่นของสมาชิก โดยทุกสหกรณ์ได้มีการดำเนินการเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวและจะเป็นสิ่งที่ยืนยันว่าสหกรณ์ดำเนินงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส ไม่มีการทุจริต เป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีผลในการลดความเสี่ยงการกระทำผิดกฎหมายและรักษาสีธรรมของสมาชิก สอดคล้องกับคำกล่าวของ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (2552) ที่ได้ใช้แนวคิดตัวชี้วัดการจัดการแบบ SMART ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติของสหกรณ์ออมทรัพย์ที่ใช้การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดย 1 ใน 5 องค์ประกอบที่สำคัญคือ ระเบียบปฏิบัติ/สินทรัพย์ (Agreement/Asset) ประกอบด้วยกำหนัดและปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับ ความเท่าเทียมในการปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับ ความเพียงพอของสินทรัพย์ และความคุ้มค่าในการใช้สินทรัพย์

ถึงแม้การกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้จัดการสหกรณ์จะมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แต่ในการกำหนดการสิ้นสุดสัญญาจ้างอายุไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ ยังพบว่ามักพบปัญหาในสหกรณ์ที่มีความรู้ความสามารถในการดำรงตำแหน่งไม่ยอมเข้ารับตำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์ เนื่องจากความกังวลในเรื่องของการกำหนดวาระจะทำให้การดำเนินชีวิตมีความไม่มั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี มาสโลว์ ที่กล่าวถึงมีความต้องการทั้งหมด 5 ชั้นมนุษย์ ความกังวลจากการจ้างแบบเป็นวาระสอดคล้องกับระดับความต้องการขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย โดยเมื่อเทียบกับการจ้างแบบสัญญาจ้างสิ้นสุดเมื่ออายุครบ 60 ปี ทำให้รู้สึกว่าจะมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตมากกว่า นอกจากนี้มาตรการกำหนดคุณลักษณะเรื่องอายุของผู้จัดการสหกรณ์ยังพบว่า หากมีการจำกัดอายุอาจจะกระทบต่อการบริหารงานสหกรณ์ ผู้จัดการสหกรณ์ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ในการทำงานในสหกรณ์ที่มากด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการเจริญเติบโตทางการแพทย์ทำให้ประชากรมีสุขภาพดีและอายุยืนยาว การกำหนดอายุ อาจไม่เหมาะสมและทำให้สหกรณ์ขาดแคลนหรือสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์

องค์ความรู้ใหม่

การนำเอาข้อมูลและผลลัพธ์ที่ได้จากงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในบริบทใหม่ๆ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจต่อมาตรการกำกับดูแลของภาครัฐโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่มาตรการกำหนดอายุของผู้จัดการสหกรณ์ที่อาจไม่สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยที่กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ ซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่จะช่วยให้การวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสหกรณ์มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น



ภาพที่ 2 ระดับความพึงพอใจต่อมาตรการกำกับดูแลของภาครัฐ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์ พบว่าความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์ ในภาพรวมพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมาก ความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์ในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์ พบว่า ในภาพรวมมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้จัดการอยู่ในระดับมาก และคุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์พบว่า ในภาพรวมคุณลักษณะของผู้จัดการมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ในด้านความรู้และทักษะทางธุรกิจสหกรณ์ ผู้จัดการสหกรณ์ควรมีความรู้เกี่ยวกับหลักการและวิธีการดำเนินงานของสหกรณ์ กฎหมาย ข้อบังคับของสหกรณ์ บทบาทหน้าที่ในการบริหารสหกรณ์ การเงิน การบัญชี การตรวจสอบ ควบคุมภายใน และการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ในด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนา ผู้จัดการสหกรณ์ควรเป็นผู้สนับสนุนและสร้างกำลังใจให้กับบุคลากรในการพัฒนาสหกรณ์ และเสริมสร้างจิตสำนึกการพัฒนาองค์กร

ด้านความเป็นผู้นำและการสร้างทีมงานที่มีสมรรถนะสูง ผู้จัดการสหกรณ์ควรมีทักษะการสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความอดทนและเสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต

ด้านความสามารถในการวางแผนและการดำเนินงานที่มีมุมมองยาวนาน ผู้จัดการสหกรณ์ควรมีความสามารถวิเคราะห์และวางแผนกลยุทธ์ตามสภาพสังคมได้

ด้านการพัฒนานวัตกรรมและการปรับเปลี่ยนที่เข้ากันได้กับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ผู้จัดการสหกรณ์ควรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจมาตรการกำกับดูแลของภาครัฐ และประสิทธิภาพของการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์ พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจมาตรการกำกับดูแลของภาครัฐ ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการสัมภาษณ์ประเด็นที่ 1 มุมมองของผู้ให้สัมภาษณ์ เกี่ยวกับลักษณะการจัดจ้างผู้จัดการ การกำหนดเวลาทำงาน ระยะเวลาของสัญญาจ้าง การปรับเงินเดือน การจ่ายสวัสดิการ และการจ่ายโบนัสผู้จัดการของสหกรณ์ พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีแนวโน้มความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันเกี่ยวกับลักษณะการจัดจ้างผู้จัดการสหกรณ์ว่ามีความเหมาะสมกับสถานะของสหกรณ์ และเป็นไปตามระเบียบของสหกรณ์ แต่จะมีบางส่วนที่ให้ความเห็น

แตกต่างเกี่ยวกับการจัดจ้างเป็นวาระว่ามีผลต่อความมั่นคงในการทำงานมากกว่าการจ้างตามสัญญาจ้างเมื่ออายุครบ 60 ปี และการจ้างเป็นวาระอาจส่งผลกระทบต่อการวางแผนในองค์กรและความขัดแย้งของฝ่ายบริหารชุดเดิมกับชุดใหม่

ผลการสัมภาษณ์ประเด็นที่ 2 มาตรการกำกับดูแลของภาครัฐ ผลการสัมภาษณ์ ชี้ให้เห็นว่าคุณสมบัติของผู้จัดการ กับมาตรการกำกับดูแลของภาครัฐ ประสิทธิภาพในการบริหารงานสหกรณ์ ดังนี้ 1) มาตรการกำกับดูแลของภาครัฐมีผลต่อความเชื่อมั่นของสมาชิกในสหกรณ์ รวมทั้งประสิทธิภาพในการส่งเสริมความเป็นมืออาชีพและประสิทธิผลในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์ โดยสมาชิกส่วนใหญ่จะพิจารณาความน่าเชื่อถือจากคณะกรรมการดำเนินการในสหกรณ์ว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานสหกรณ์ ซึ่งตัวบุคคลนี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยยืนยันความน่าเชื่อถือให้สมาชิกมีความมั่นใจในสหกรณ์ 2) มาตรการกำกับดูแลของภาครัฐในการกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้จัดการสหกรณ์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่า จากมาตรการต่างๆ ที่ภาครัฐกำหนดขึ้นมานั้น มีความเหมาะสม เพื่อให้ผู้ที่ทำหน้าที่ผู้จัดการมีคุณสมบัติและความสามารถเพียงพอที่จะบริหารงานสหกรณ์ได้ แต่มีบางส่วนที่ชี้ให้เห็นว่า กรณีห้ามมิให้บุคคลทำหน้าที่ผู้จัดการของสหกรณ์ ซึ่งเป็นผู้ที่สหกรณ์ หรือนายทะเบียนสหกรณ์ หรือรองนายทะเบียนสหกรณ์ พ้องดำเนินคดีในทางแพ่งหรือทางอาญาในข้อกล่าวหาที่กระทำให้สหกรณ์เกิดความเสียหาย หากมีการพิสูจน์ว่าบุคคลนั้นไม่มีความผิด ความเสียหายที่เกิดขึ้นนั้นใครจะเป็นผู้รับผิดชอบ 3) มาตรการกำหนดให้ผู้จัดการต้องพ้นจากตำแหน่ง ควรกำหนดอายุหรือไม่ หรือถ้ากำหนด ควรกำหนดอายุเท่าไรนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นแตกต่างกันออกไป เนื่องจากแต่ละสหกรณ์มีสภาพแวดล้อมหรือมีปัจจัยแวดล้อมที่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 คุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์ จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถหลากหลาย ทั้งด้านกฎหมาย การเงิน การบัญชี การลงทุน การบริหารจัดการ ดังนั้นเพื่อให้ได้ผู้จัดการสหกรณ์ที่มีความรู้เพียงพอในการบริหารงานควรกำหนดขอบเขตความรู้ที่จำเป็นให้ชัดเจนเพื่อคัดสรรผู้จัดการสหกรณ์ หรือมีการพัฒนาความรู้ของผู้จัดการสหกรณ์ผ่านการอบรมโดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญอยู่เสมอ

1.2 คุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์ที่คนในองค์กรให้ความสำคัญคือทักษะการสื่อสาร จึงควรมีการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการสหกรณ์เกี่ยวกับการสื่อสาร เพื่อให้การทำงานในสหกรณ์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 มาตรการกำกับดูแลของภาครัฐ เกี่ยวกับการพ้นจากตำแหน่งผู้จัดการ อาจต้องพิจารณาถึงความเปลี่ยนแปลงทางสังคมผู้สูงอายุ และปัจจัยแวดล้อมอื่นที่ทำให้มีผลกระทบกับการบริหารจัดการสหกรณ์

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ในสหกรณ์ที่มีขนาดขององค์กรใกล้เคียงกัน เนื่องจากบริบทที่แตกต่างกันทำให้แต่ละสหกรณ์มีความต้องการผู้จัดการสหกรณ์ที่แตกต่างกัน

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์

2.3 ควรมีการศึกษาข้อมูลคุณลักษณะและสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ประเภทอื่นๆ หรือกลุ่มอาชีพอื่นเพิ่มเติม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะของผู้จัดการสหกรณ์ที่เป็นมาตรฐานแก่สหกรณ์ทั่วประเทศ

เอกสารอ้างอิง

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. (2552). *โครงการพัฒนาระบบประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ด้วยแบบจำลอง Data Envelopment Analysis*. สืบค้น 10 มีนาคม 2566. จาก

https://www.cad.go.th/ewtadmin/ewt/statistic/download/dea51_mini.pdf.

_____. (2563). *แผนปฏิบัติการของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563-2565)*. กรุงเทพฯ: สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์.

- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2565). *ทำเนียบสหกรณ์*. สืบค้น 10 มีนาคม 2566. จาก www.cpd.go.th/ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- _____. (2566). *ร่างข้อบังคับสหกรณ์ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร*. สืบค้น 10 มีนาคม 2566. จาก <https://cpd.go.th/knowledge/general-coop/item/4748-draft-law-coop.htm>.
- _____. (2566). *สาระความรู้สหกรณ์ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร*. สืบค้น 10 มีนาคม 2566. จาก <https://cpd.go.th/knowledge/general-coop/item/39-meaning-coop.html>.
- คมกฤษ จงบุญวัฒนา. (2564). *คัมภีร์ผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: บริษัทเอ็กชเปอร์เน็ท จำกัด.
- จุฑาทิพย์ ภัทราวาท. (2556). *การจัดการสหกรณ์ออมทรัพย์*. กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์ อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด.
- เฉลิมเจษฎ์ สมานูห์ตถ์. (2563). *คุณลักษณะหลักของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์*. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีการจัดการ*, 1(1), 108-119.
- เชิญ บำรุงวงศ์. (2542). *สหกรณ์ออมทรัพย์ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย
- ดวงเดือน จันท์เจริญ. (2549). *การใช้ Competency พัฒนาบุคลากร*. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, 2(1), 304-314.
- ปัทมา ซาตะนัย. (2565). *การศึกษาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ภาคการเกษตร*. (รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ภูศิษฐ์ จารุพรสิน. (2547). *คุณสมบัติของผู้จัดการที่มีประสิทธิภาพในทัศนคติของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้).
- ราชกิจจานุเบกษา. (2542). เล่มที่ 116 ตอนที่ 30 ก, หน้า 14.
- _____. (2553). เล่มที่ 127 ตอนที่ 15 ก, หน้า 4.
- _____. (2562). เล่มที่ 136 ตอนที่ 34 ก, หน้า 28, 30, 32.
- _____. (2564). เล่มที่ 138 ตอนที่ 11 ก, หน้า 43.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัย (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์มและไซเท็กซ์.