

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย

Factors that impact on effectiveness of credit union cooperative management in Thailand

วีระโชติ ชุณหะรุ่งโรจน์*

Veerachot Chunharungroj

ศาสตราจารย์พิเศษยุวัฒน์ ดร. ยุวัฒน์ วุฒิเมธี**

Prof. Dr. Yuwat Vuthimedhi

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 400 ชุดจาก จำนวน 17,335 คน โดยใช้ตารางของ Yamane และแบบสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสหกรณ์เครดิตยูเนียนทั้ง 4 แห่ง สถิติที่ใช้ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์เส้นทาง

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชายร้อยละ 53.50 สถานภาพสมรสร้อยละ 64.75 การศึกษาส่วนใหญ่จบต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 44.75 มีอายุอยู่ในช่วง 25-35 ปีร้อยละ 44.25 และส่วนใหญ่เป็นสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนในช่วง 1-3 ปีร้อยละ 25.25 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากในด้านประสิทธิผลของสหกรณ์ ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.76$) และด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 3.73$)

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิผลของสหกรณ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสหกรณ์เครดิตยูเนียนไปแนวทางเดียวกันกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหาร

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ สหกรณ์เครดิตยูเนียน ประสิทธิภาพ

* นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม

Student of Doctor of Philosophy Program in Management, Siam University

** อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

Advisor of Doctor of Philosophy Program in Management, Graduate school, Siam University

Abstract

This research aims 1. to study the factors that impact on effectiveness of management of cooperative credit union in Thailand 2. to study the relationship of factors that influence the effectiveness of management of the cooperative credit union in Thailand. This research both a qualitative and quantitative method was used and the target group includes the 4 firms of key informants management level of cooperative credit union and the quantitative data was collected from 400 questionnaires from 17,335 cooperative members. Statistics and data analysis were noted as the Correlation Coefficient and Path Analysis.

The results showed that the majority of respondents were 53.50 percent males. Marital status 64.75 percent, mostly studies lower Bachelor degree 44.75 percent with age is in the range of 25-35 years 44.25 percent and mostly cooperative credit union membership to embark on a range of 1-3 years of 25.25 percent. The respondent, in terms of the importance of productive cooperative ($\bar{X} = 3.80$), followed by the human resource management ($\bar{X} = 3.76$), and Cultural Organization ($\bar{X} = 3.73$).

The factors of leadership, organizational culture, knowledge management, human resource management and effectiveness of cooperative Influence the effectiveness of the cooperative credit union to align the factors that impact on effectiveness of management.

Keywords: Management, Cooperative credit union, Effectiveness

บทนำ

สหกรณ์เครดิตยูเนียนเป็นสหกรณ์สมบูรณ์ประเภทหนึ่งซึ่งจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจของสมาชิกที่อยู่
ในวงสัมพันธ์เดียวกัน เช่น ชุมชนเดียวกัน ประกอบอาชีพในโรงงาน บริษัทหรือสถาบันการศึกษาเดียวกัน
ดำเนินการภายใต้หลักประชาธิปไตย คือ หนึ่งคนหนึ่งเสียง สมาชิกจะสะสมทรัพย์ร่วมกันเพื่อเป็นทุนดำเนินการ
ให้สมาชิกที่มีความเดือดร้อนเป็นผู้กู้ยืมนำไปใช้ คณะกรรมการบริหารได้รับการเลือกตั้งจากสมาชิก และโดย
สมาชิกของสหกรณ์เอง ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจะได้รับการจัดสรรสู่มวลสมาชิกในรูปแบบของดอกเบี้ย เงินปันผล
และสวัสดิการต่าง ๆ (ชุมนุมสหกรณ์เครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย, 2544)

สหกรณ์เครดิตยูเนียนจัดตั้งขึ้นตามข้อกำหนดในพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 และตาม
กฎกระทรวงในปี 2548 ระบุให้สหกรณ์เครดิตยูเนียนเป็นนิติบุคคลมีสิทธิเช่นเดียวกับบุคคลธรรมดาตามกฎหมาย
คือ สามารถจัดทำนิติกรรมใด ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดและให้สิทธิไว้ทุกกรณี สมาชิกมีความรับผิดชอบเท่า
จำนวนหุ้นที่ตนครอบครองไว้ในสหกรณ์ (ชุมนุมสหกรณ์เครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย, 2544) สหกรณ์เครดิตยู
เนียนเป็นหนึ่งในรูปแบบของสหกรณ์ที่จดทะเบียนตามกฎหมายซึ่งจำแนกได้ 7 ประเภท คือ สหกรณ์การเกษตร
สหกรณ์ประมง สหกรณ์นิคม สหกรณ์ร้านค้า สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์บริการ และสหกรณ์เครดิตยูเนียน
(กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2543) การแพร่ขยายของสหกรณ์เครดิตยูเนียนในจังหวัดต่าง ๆ มีส่วนคล้ายคลึง
กับการดำเนินงานขององค์การภาครัฐที่นำเอาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 8-11 มาใช้เป็นแนวทางใน
การขับเคลื่อนหรือเป็นแนวทางการดำเนินงานเป็นการจุดประกายที่สำคัญของแผนพัฒนาประเทศและเป็นแผน
ปฏิรูปความคิดและคุณค่าใหม่ของสังคมไทย ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมและมุ่งให้
คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาคนให้มีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมซึ่งองค์การภาครัฐและเอกชนตลอดทั้ง
ครอบครัว ชุมชน และสร้างฐานเศรษฐกิจภายในประเทศอันหมายถึงชุมชนด้วยให้เข้มแข็ง

ปัญหาที่พบในปัจจุบันเป็นปัญหาเกี่ยวกับบุคคลในสหกรณ์เครดิตยูเนียนประกอบด้วย สมาชิก
คณะกรรมการ ฝ่ายจัดการ ที่มีความไม่เข้าใจเรื่องสหกรณ์เครดิตยูเนียนอย่างเพียงพอ ไม่เสียสละ ปัญหาเกี่ยวกับ
กรรมการที่ขาดความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง แสวงหาผลประโยชน์จากสหกรณ์ และไม่สามารถกำหนดนโยบายที่ดีของสหกรณ์ได้ ทำให้ไม่สามารถจัดบริการด้านต่าง ๆ ได้ ส่งผลให้สมาชิกมีหนี้ค้ำงมาก
และใช้เงินกู้ผิดวัตถุประสงค์

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารจัดการสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย เพื่อพัฒนาต้นแบบ
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านการจัดการ เพิ่ม
ความโปร่งใสในการดำเนินการ ลดการขาดทุน และช่วยส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจในชุมชน ซึ่งเสริมสร้างความ
เข้มแข็งของชุมชนไทยต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาในครั้งนี้ ได้นำแนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการมาปรับใช้เป็นกรอบการศึกษาเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้วิจัยใช้แนวคิดภาวะผู้นำของ (Weber, 1947) แบ่งภาวะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำบารมี ผู้นำแบบอาศัยอำนาจเฉพาะตัว ใช้บุคลิกลักษณะความสามารถเฉพาะตัวเป็นปัจจัยโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ตามทั้งหลายเชื่อฟังและยอมปฏิบัติตามคำสั่งและเจตนารมณ์ของผู้นำ ผู้ตามมีศรัทธาในตัวผู้นำสูง ภาวะผู้นำตามประเพณี ความชอบธรรมของอำนาจขึ้นอยู่กับประเพณีดั้งเดิมของสังคม ผู้ตามเชื่อฟังคำสั่งของผู้นำเพราะผู้ตามมีความเห็นว่า ผู้นำเป็นหัวหน้าที่ถูกต้องตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ยึดถือปฏิบัติกันมาช้านาน ภาวะผู้นำตามกฎหมาย การใช้อำนาจของผู้นำตั้งอยู่บนรากฐานของตัวบทกฎหมาย ผู้ตามเชื่อฟังคำสั่งของผู้นำเพราะฝ่ายหลังเป็นบุคคลซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำ ซึ่งดำรงตำแหน่งอย่างชอบธรรมตามกฎหมายผู้ตามปฏิบัติตามผู้นำเพราะมีกฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนกำหนดไว้

ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยใช้แนวคิดวัฒนธรรมองค์การของ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2551, น. 81-82) ที่ได้แบ่งมิติของวัฒนธรรมองค์การ เป็น 2 มิติหลัก คือ 1. วัฒนธรรมทางความคิดและพฤติกรรม ที่อยู่ภายในของบุคลากรในองค์กร และภายใต้จิตใจ สามารถที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของงาน ประสิทธิภาพสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับสมาชิกผู้รับบริการ และ 2. วัฒนธรรมทางวัตถุ การจัดเตรียมในด้านของโครงสร้างอาคารสถานที่เพื่อให้เหมาะสม และเพียงพอต่อการให้บริการ เพื่อให้ได้รับความสะดวก และรวดเร็วต่อการใช้บริการ

ทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ใช้แนวคิดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Werther & Davis 1986) แบ่งแนวทางในกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมิติหลัก คือ การสรรหา การใช้ การรักษา การพัฒนา และการเกษียณ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาครั้งนี้เฉพาะประเด็นเรื่องของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการรักษาทรัพยากรมนุษย์

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ใช้แนวคิดการจัดการความรู้ตาม Tuna Model (ประพนธ์ ฝาสุขยิต 2549) ได้ใช้แบบจำลองที่เรียกว่า โมเดลปลาทู โดยได้อุปมาว่าการจัดการความรู้เป็นปลาหนึ่งตัว และแบ่งออกเป็นส่วนๆ แต่ละส่วนทำหน้าที่แตกต่างกันและมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งแต่ละภาคส่วนมีคุณลักษณะที่ดีและเด่นส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิผล การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์กร และความสำเร็จ

ของการทำงานโดยประพนธ์ อธิบายว่าคุณลักษณะของการจัดการความรู้ในแต่ละส่วน ประกอบไปด้วย หัวปลา” (Knowledge Vision: KV) ตัวปลา” (Knowledge Sharing: KS) และหางปลา” (Knowledge Assets: KA)

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สมาชิกของสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนทั้ง 4 แห่ง จำนวน 13,450 คน โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และแบ่งตามสัดส่วนแห่งละ 100 คน จำนวน 400 ชุด ภายใต้กรอบแนวคิด 4 มิติ คือ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการความรู้

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน นักวิชาการทางด้านการบริหารจัดการสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน เลือกเจาะจงหน่วยงานละ 1 คน รวม 2 คน และสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน 4 แห่งเป็นสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนที่ได้รับรางวัล ประเภทสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนดีเด่นแห่งชาติ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 – 2557 ได้แก่ 1. สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนนักบุญเปโตร จำกัด 2. สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนไทยฮอนด้า จำกัด 3. สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน เอ็น เอช เค สปริง จำกัด และ 4. สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนศูนย์กลางเทวา จำกัด ที่ได้รับรางวัลเกียรติคุณด้านสหกรณ์ที่มีคุณค่าปี 2553-2557 โดยเก็บข้อมูลทั้ง 4 แห่ง ๆ ละ 5 คน ได้แก่ ประธานกรรมการ 1 คน รองประธานกรรมการ 2 คน และกรรมการ 2 คน รวม 20 คน ภายใต้กรอบแนวคิด 4 มิติ คือ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการความรู้

เครื่องมือในการวิจัย (Research Instrument)

1.แบบสอบถาม ใช้แบบสอบถามกับสมาชิกของสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน เพื่อนำความคิดเห็นมา นำเสนอรายงานวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ และเป็นคำถามแบบปลายปิด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน จำนวน 4 ปัจจัยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ให้ความสำคัญมากที่สุด
- 4 หมายถึง ให้ความสำคัญมาก
- 3 หมายถึง ให้ความสำคัญปานกลาง
- 2 หมายถึง ให้ความสำคัญน้อย
- 1 หมายถึง ให้ความสำคัญน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน 4 แห่งเป็นสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนที่ได้รับรางวัล ประเภทสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนดีเด่น

แห่งชาติ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 – 2557 ได้แก่ 1. สหกรณ์เครดิตยูเนียนนักบุญเปโตร จำกัด 2. สหกรณ์เครดิตยูเนียนไทยฮอนด้า จำกัด 3. สหกรณ์เครดิตยูเนียน เอ็น เอช เค สปริง จำกัด และ 4. สหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางทเวา จำกัด ที่ได้รับรางวัลเกียรติคุณด้านสหกรณ์ที่มีคุณค่าปี 2553-2557 โดยเก็บข้อมูลทั้ง 4 แห่ง ๆ ละ 5 คน ได้แก่ ประธานกรรมการ 1 คน รองประธานกรรมการ 2 คน และกรรมการ 2 คน รวม 20 คน ภายใต้กรอบแนวคิด 4 มิติ คือ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการความรู้

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ผ่านผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบดูความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีของความสอดคล้องกันของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence, IOC) และเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเทียบเท่า 0.6 ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.6 ได้ค่า IOC เท่ากับ .97 นำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบัค ได้ค่า 0.89

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การแปลผลคะแนน จะใช้การตัดส้นแบบอิงเกณฑ์ในการวัดครั้งนี้ออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้สูตรการคำนวณหาอันตรภาคชั้น

4.21 - 5.00	หมายถึง	ความสำคัญมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง	ความสำคัญมาก
2.61 - 3.40	หมายถึง	ความสำคัญปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	ความสำคัญน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	ความสำคัญน้อยที่สุด

เมื่อได้แบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยคะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยลักษณะการบริหารจัดการสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชายร้อยละ 53.50 สถานภาพสมรสร้อยละ 64.75 การศึกษาจบต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 44.75 มีอายุอยู่ในช่วง 25-35 ปีร้อยละ 44.25 และส่วนใหญ่เป็นสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนในช่วง 1-3 ปีร้อยละ 25.25

ผลการศึกษา ตามวัตถุประสงค์ข้อแรก ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการของสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย

รายละเอียด	Mean	SD.	ระดับความคิดเห็น
1.วัฒนธรรมองค์กร			
วัฒนธรรมองค์การทางความคิดและพฤติกรรม	3.73	0.64	มาก
วัฒนธรรมทางวัตถุ	3.74	0.66	มาก
รวม	3.74	0.97	มาก
2.ภาวะผู้นำ			
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.70	0.65	มาก
การสร้างแรงบันดาลใจ	3.63	0.67	มาก
การกระตุ้นทางปัญญา	3.59	0.71	มาก
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.50	0.72	มาก
รวม	3.60	0.69	มาก
3.การบริหารทรัพยากรมนุษย์			
การใช้ทรัพยากรมนุษย์	3.75	0.77	มาก
การพัฒนาทักษะการทำงาน	3.74	0.76	มาก
การรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ดำรงอยู่คู่กับองค์การ	3.79	0.78	มาก
รวม	3.76	0.77	มาก
4.การจัดการความรู้			
Knowledge Vision	3.70	0.76	มาก
Knowledge Sharing	3.73	0.77	มาก
Knowledge Assets	3.69	0.77	มาก
รวม	3.71	0.77	มาก
5. ประสิทธิภาพของสหกรณ์			
คุณภาพการให้บริการ	3.82	0.63	มาก
ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรที่มี	3.68	0.72	มาก
ด้านสินทรัพย์	3.92	0.75	มาก
รวม	3.80	0.70	มาก
โดยภาพรวม	3.72	0.72	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย โดยภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุดในด้านประสิทธิผลของสหกรณ์ ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.76$) และด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 3.74$) หากพิจารณาความสำคัญรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 หากพิจารณารายด้านผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) ด้านวัฒนธรรมองค์กรทางความคิดและพฤติกรรม และ ด้านวัฒนธรรมทางวัตถุ ($\bar{X} = 3.74$)

2. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 หากพิจารณารายด้านผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากสูงสุด ในการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมาได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.63$) และการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.59$) ในส่วนการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.50$)

3. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 หากพิจารณารายด้านผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุด ด้านการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ดำรงอยู่คู่กับองค์กร ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมาด้านการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.75$) และด้านการพัฒนาทักษะการทำงาน ($\bar{X} = 3.74$)

4. ด้านการจัดการความรู้ โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 หากพิจารณารายด้านผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุด ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมาด้านวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ (Knowledge Vision) ($\bar{X} = 3.70$) และด้านคลังความรู้ (Knowledge Assets) ($\bar{X} = 3.69$)

5. ประสิทธิผลของสหกรณ์ โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 หากพิจารณารายด้านผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุด ด้านสินทรัพย์ ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาด้านคุณภาพการให้บริการ ($\bar{X} = 3.90$) และความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรที่มี ($\bar{X} = 3.68$)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย พบว่า

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปร และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ในเมทริกซ์สหสัมพันธ์แยกตามประเภทตัวแปร ได้ผลการวิเคราะห์สรุปได้ 2 ประการ คือ 1) ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์

ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในการวัดตัวแปรแฝง พบว่า ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำ มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำ ทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการความรู้ มีค่าสูงสุด ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้แต่ละชุดในฐานะตัวบ่งชี้ในการวัดองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรแฝงแต่ละตัว 2) ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) พบว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้รวม 5 ตัวแปร ไม่มีคู่ใดมีค่าสหสัมพันธ์มากกว่า 0.80 แสดงว่าไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Hair, et al, 2010) ดังผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ

	ภาวะผู้นำ	วัฒนธรรมองค์กร	ทรัพยากรมนุษย์	จัดการความรู้	ประสิทธิผล
ภาวะผู้นำ	1.00	0.74	0.77	0.77	0.69
วัฒนธรรมองค์กร		1.00	0.66	0.64	0.68
ทรัพยากรมนุษย์			1.00	0.67	0.71
การจัดการความรู้				1.00	0.73
ประสิทธิผล					1.00

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปร

ผลการวิจัย พบว่า สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเรียงตามลำดับขนาดอิทธิพลจากมากไปหาน้อย

1.1 วัฒนธรรมองค์กร (CUL) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสหกรณ์ = 0.88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 ภาวะผู้นำ (LDS) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสหกรณ์ = 0.78 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

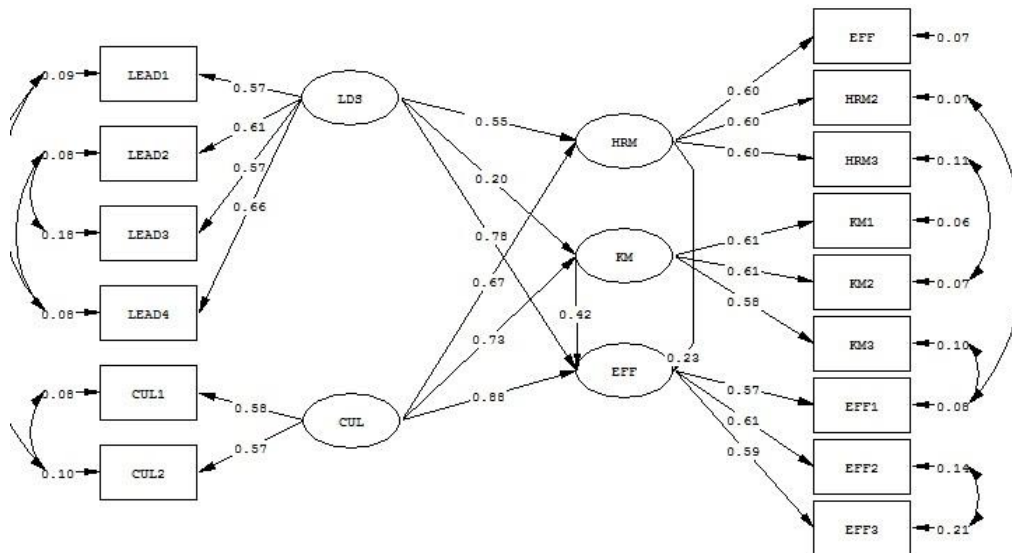
1.3 การจัดการความรู้ (KM) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสหกรณ์ = 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ ภาวะผู้นำ (LDS) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสหกรณ์ = 0.20 ผ่านการจัดการความรู้ = 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมเรียงตามลำดับขนาดอิทธิพลจากมากไปหาน้อย

3.1 วัฒนธรรมองค์กร (CUL) และภาวะผู้นำ (LDS) มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของสหกรณ์ = 0.99 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3.2 การจัดการความรู้ (KM) มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของ

สหกรณ์ = 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3.3 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของสหกรณ์ = 0.23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



Chi-Square=129.53, df=72, P-value=0.12663, RMSEA=0.044

ภาพ 1 รูปแบบความสัมพันธ์สมการโครงสร้างประสิทธิผลในการจัดการสหกรณ์เครดิตยูเนียน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการ ประกอบด้วย 1.ภาวะผู้นำ Everard, K. & Burrow, J., (2001) กล่าวว่า ผู้บริหารจะสามารถทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการได้ประสบผลสำเร็จนั้น เกิดจากทักษะที่สำคัญ 3 ด้าน 1.ทักษะด้านความคิด 2. ความสามารถในการในการประยุกต์ใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้าน 3. ความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่น 2. วัฒนธรรมองค์กร ญัฐยา สันตรการผล (2549) กล่าวว่า วัฒนธรรมขององค์กรที่ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ใส่ใจพนักงาน ลูกค้าและผลประโยชน์ของบริษัท บริหารความเสี่ยงและเปลี่ยนความเสี่ยงให้เป็นความได้เปรียบ มีจริยธรรม ไว้วางใจกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสมใจ เดช บำรุง (2559) พบว่า วัฒนธรรมการทำงาน ไม่ว่าในองค์กรเสมือนจริงซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน การปฏิบัติงานย่อมแตกต่างไปจากเดิม ทุกคนในระบบองค์กรเสมือนจริง จะต้องร่วมกันดูแลทรัพยากรของตนเอง ดังนั้น การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานนับว่ามีความจำเป็นมาก 3.การจัดการความรู้ ได้แก่ ความรู้เรื่องข้อเท็จจริง ความรู้ที่เชื่อมโยง ความรู้เชิงเหตุผลและความคิดริเริ่มของพนักงาน (วิจารณ์ พานิช, 2551) 4. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ สามารถเป็นแหล่งที่มาของความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร การให้ความสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน การคัดเลือกพนักงานที่เหมาะสมทั้งด้านทักษะและความเข้ากันได้กับวัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งในการทำให้องค์กรก้าวหน้า (ญัฐยา สันตรการผล, 2549) และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา ศรีอัครลาภ (2559) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคข้อมูลสารสนเทศนี้ นอกเหนือจากการพัฒนาทักษะ ให้ความรู้ความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิ

ทวิภาพแล้ว ยังต้องทำให้พนักงานมีความสามารถในการจัดการกับกิจกรรมหน้าที่ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบสารสนเทศ เริ่มมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นกับการบริหารจัดการขององค์กร ช่วยทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น 5. ประสิทธิภาพขององค์กร คือ ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สมาชิกพึงพอใจในงาน และองค์กรโดยรวม สามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของอุมพร กาญจนคลอด (2559) พบว่า ประสิทธิภาพในการจัดการนวัตกรรมของเทศบาลในประเทศไทยเป็นรูปแบบวิธีในการจัดการองค์กร การดำเนินงานและการให้บริการที่มาจากการพัฒนา การริเริ่มสร้างสรรค์ การประยุกต์องค์ความรู้ให้มีคุณภาพ และ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการดำเนินงานขององค์กรได้นำนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ปัญหาขององค์กร การเพิ่มศักยภาพใน การตอบสนองความต้องการ ส่งผลให้องค์กรเกิดความสำเร็จในอนาคตที่เป็นสากลมากขึ้น โดยนำเอาวิธีการบริหารจัดการแบบใหม่มาใช้ ซึ่งผลการวิจัยทั้ง 5 มิติไปในทิศทางเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าการจัดการสหกรณ์เครดิตยูเนียน จะมีประสิทธิภาพได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความสำเร็จของประสิทธิภาพองค์กร ส่วนหนึ่งมีผลมาจากการสนับสนุนของผู้บริหาร การกำหนดกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับพื้นที่ปฏิบัติงาน รูปแบบการบริหารที่มีความชัดเจน การประสานงานได้รวดเร็ว ระบบงานที่มีความสะดวก มีเทคโนโลยีในการเสริมทักษะให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนผู้บริหารและบุคลากรแต่ละคนควรมีทัศนคติและทักษะความสามารถด้านปัจจัยการจัดการในองค์กรที่แตกต่างกัน เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yeshanew Gheneti (2007). พบว่า สหกรณ์เครดิตยูเนียน ได้มีการพัฒนาระบบการจัดการแบบบูรณาการ การทำงานร่วมกันซึ่งเป็นรูปแบบของความหลากหลายขององค์กร ขั้นตอนและวิธีปฏิบัติที่ประกอบด้วยบุคลากรท้องถิ่น มีการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการแก้ปัญหาเครดิตยูเนียน เช่น การกระทำผิดเงินกู้ระดับบุคคล, การเข้าถึงการออมและการให้สินเชื่อรายย่อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชัย ขวัญทอง และคณะ (2557) พบว่า ศักยภาพการบริหารจัดการสหกรณ์เครดิตยูเนียนโดยภาพรวมมีจุดเด่นได้แก่ การบริหาร งานบุคคลที่เป็นระบบ สมาชิกสามารถบริหารจัดการด้วยตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Harold M. Sollenberger (2008) พบว่า 1) ประสิทธิภาพการดำเนินงานสหกรณ์เครดิตยูเนียนผู้จัดการและคณะกรรมการสหกรณ์ต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการทั้งหมดในการดำเนินการ เช่น แผนประจำปี แผนการดำเนินการ กลยุทธ์ งบประมาณ เป็นต้น และยังคงเข้าใจถึงผลลัพธ์ที่จะได้ และต้องมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภา อ่ากลัด และ วิกานดา สง่ามิน. (2559) พบว่า สมาชิกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความพึงพอใจในโครงการต่าง ๆ ที่ทางสหกรณ์ได้จัดทำขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิก อย่างหลากหลาย จึงทำให้สมาชิกมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเข้ามามีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสหกรณ์ เครดิตยูเนียน

ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสหกรณ์ฯ นั้น ประกอบด้วย 1. โครงสร้างและลักษณะขององค์กร การทำงานเป็นทีม มีระบบตรวจสอบการทำงาน เน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิก 2. สภาพแวดล้อมของการทำงานที่เหมาะสมและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 3. ด้านลักษณะ

ของบุคลากร มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีจริยธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 4. ด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับหลักสหกรณ์ และวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อประโยชน์ของสมาชิก ตรงกับคำกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ มากกว่าครึ่งหนึ่งเห็นว่า โครงสร้างการทำงานที่ชัดเจนเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ การกำหนดโครงสร้างขององค์การอย่างเป็นทางการ โดยการจัดแบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อยต่าง ๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานไว้ให้ชัดเจน เพื่อเอื้อต่อการดำเนินงานและให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรมีระบบตรวจสอบการทำงานรวมทั้งคณะกรรมการสหกรณ์ด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Steer, (1997) กล่าวว่าเกณฑ์ประสิทธิผลขององค์กร พิจารณาจากความสามารถในการผลิต การวางแผน ความเชื่อถือได้ และความร่วมมือและการพัฒนา

2. วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลองค์กร ตรงคำกล่าวของคำกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ มากกว่าครึ่งหนึ่งเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การว่าเป็นระบบความเชื่อและค่านิยมร่วมที่ถูกพัฒนาขึ้นมาภายในองค์การและนำทางพฤติกรรมสมาชิกขององค์การ และกระตุ้นให้สมาชิกใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ ควรกำหนดค่านิยมหลัก และเน้นเรื่องจุดมุ่งหมายของการก่อตั้งสหกรณ์ เพื่อเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวกัน (Cohesiveness) และการผูกพัน (Commitment) ของสมาชิก ควรมีลักษณะที่เสริมสร้างพลังในการบริหารให้แก่บุคลากรในทุกระดับ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Denison et al., (2003) ที่พบว่าวัฒนธรรมส่วนร่วมจะก่อให้เกิดความเกี่ยวพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วม (Participation) จะนำไปสู่การเกิดความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์การ และส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและระดับประสิทธิผลองค์การที่จะสูงขึ้นตามไปด้วย

3. การจัดการความรู้ องค์การ ตรงคำกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ มากกว่าครึ่งหนึ่งเห็นว่าการเรียนรู้จากบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เปิดโอกาสใ้ถามและสนทนา แลกเปลี่ยนประสบการณ์รับรู้ข้อมูลข่าวสาร นำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ ตลอดจนพัฒนาการทำงาน ก่อให้เกิดความร่วมมือและเรียนรู้ร่วมกัน ก่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงและส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaiser, (2000) พบว่า ปัจจัยระดับองค์การแห่งการเรียนรู้จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของหน่วยงาน

4. แนวทางในการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลแก่สหกรณ์ฯ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรในองค์การอย่างต่อเนื่อง การให้ความรู้กับสมาชิก การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิก นอกจากนี้คือ การยึดหลักคุณธรรม และความซื่อสัตย์เป็นหลัก ความมีรับผิดชอบต่อองค์กร และสมาชิกมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ตรงคำกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ มากกว่าครึ่งหนึ่งเห็นว่า สหกรณ์ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งการให้ความรู้กับสมาชิก ให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้นและทั่วถึง นอกจากนี้ต้องยึดหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์เป็นหลัก มีความรับผิดชอบต่อองค์กรและสมาชิก ยึดมั่นในหลักอุดมการณ์ขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Porras and Robertson, (1992) กล่าวว่าพัฒนาองค์การนั้น จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น โดยมีจุดประสงค์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และส่งผลต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านการจัดการความรู้ และการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นในการจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มความโปร่งใสในการบริหารงาน

2. ควรสร้างระบบการเรียนรู้ แบ่งปัน และเข้าถึงองค์ความรู้ ด้วยการนำเทคโนโลยีมาร่วมใช้ในการทำงาน รวมทั้งการระดมสมอง และร่วมกันแก้ไขปัญหาทั้งผู้บริหาร พนักงาน และสมาชิกองค์กร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสหกรณ์เครดิตยูเนียนกับสหกรณ์ประเภทอื่น ๆ เช่น การบริหารเชิงกลยุทธ์

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการให้เหมาะสมกับท้องถิ่นนั้น ๆ เพราะปัจจุบันท้องถิ่นมีบทบาทมากในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2543). พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542. สืบค้นวันที่ 2 มิถุนายน 2559 จาก

https://www.moac.go.th/ewt_news.php?nid=4061&filename=index

ชุมนุมสหกรณ์เครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย. (2544). ประวัติสหกรณ์เครดิตยูเนียน. สืบค้นวันที่ 2 มิถุนายน

2559 จาก <http://www.cultthai.coop/new/>

ณัฐยา สันตะการผล (2549). MBA... เรียนด้วยตนเอง. พิมพ์ครั้งที่ 2. ธรรมมลการพิมพ์: กรุงเทพฯ.

ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. (2549). การจัดการความรู้ (KM) ฉบับขับเคลื่อน LO. กรุงเทพฯ : ไยไหม

ประภา อ่ากลัด และ วิภาดา สง่ามิน. (2559). รูปแบบและผลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของ

สหกรณ์เครดิตยูเนียน เขื่อนเพชรโค้งข่อย จำกัด. การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัย

เพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 6 วันเสาร์ ที่ 9 กรกฎาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

พิชัย ขวัญทอง และคณะ (2557). ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการสหกรณ์เครดิตยูเนียน เพื่อความยั่งยืนของ

เศรษฐกิจชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย

อลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2557.

วาสนา ศรีอิศราภ. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแห่งยุคสารสนเทศ สู่องค์กรยุคใหม่ใน

อนาคต. วารสาร Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ

ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2559.

- วิจารณ์ พานิช. (2551). **การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ**. สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.
- สมใจ เดชบำรุง. (2557). องค์การเสมือนจริงเพื่อการศึกษาของกรุงเทพมหานคร. **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal** ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2557.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551). **ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุมาพร การญจนคลอด. (2559). ประสิทธิภาพในการจัดการนวัตกรรมของเทศบาลในประเทศไทย. **วารสาร Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ** ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2559.
- Denison, D. R.; Haaland, S. and Goelzer, P. 2003. Corporate Culture and Organizational Effectiveness: Is There a Similar Pattern around the World?. **Advances in Global Leadership**. 3: 205-227
- Everard, K. & Burrow, J., (2001). **Business Principles and Management**, 11th ed., Cincinnati: South-Western Educational Publishing/Thomson Learning.
- Harold M. Sollenberger (2008). **Financially “High-Performing” Credit Unions: Evaluating Performance within a Strategic Financial Vision**. Filene Research Institute. USA.
- Kaiser, S. 2000. **Mapping the Learning Organization: Exploring a Model of Organizational Learning**. Doctoral dissertation, Louisiana State University.
- Porras and Robertson, (1992). Organization development: Theory, practice, and research In M.D. Dunnette & I.M. Hough (Eds.) **Handbook of Industrial and organizational psychology** (2 d ed.), vol. 3:719-822.
- Steers, R. M. (1977). **Organizational Effectiveness: a Behavioral View**. Santa Monica, Calif.: Goodyear.
- Yeshanew Gheneti (2007). **Microcredit Management in Ghana: Development of Cooperative Credit Unions among the Dagaaba**. Faculty of Social Sciences Department of Cultural Anthropology and Development Sociology Leiden Ethnoscience and Development Programme (LEAD) Leiden University, Leiden, The Netherlands.
- Weber, M. (1947). **The Theory of Social and Economic Organization**. Translated by A. M. Henderson & Talcott Parsons, The Free Press.
- Werther, W. B., Jr., and Davis, K. (1986). **Personnel Management and Human Resources**. (2nd ed.) New York: McGraw-Hill, 1985.