

คุณลักษณะหลักของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์ Main Feature of Agricultural Cooperatives Manager in Surin Province

เฉลิมเชษฐ์ สมานหัตถ์^{1*}, ชชาติชาย จรรย์ศิริไพศาล¹, และอัษฎา วรรณกายนต์¹
Chaloemchetch Samanuhath^{1*}, Chatchay Charansiri Phaisan¹ and Asada Wannakayont¹

Received: September 9, 2019; Revised: May 15, 2020; Accepted: June 13, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบริบท ปัญหา และอุปสรรคของคุณลักษณะหลักของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์ และเพื่อศึกษากำหนดรูปแบบแนวทางคุณลักษณะหลักของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ใช้วิธีการศึกษาแบบการวิจัยเชิงอนาคต การศึกษาผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจากผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร และผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ด้านการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 18 คน และพัฒนาเป็นแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจากสมาชิก เจ้าหน้าที่ บุคลากร หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกลุ่มเกษตรกรและสหกรณ์การเกษตร จำนวน 200 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เพศชาย ร้อยละ 74.20 เพศหญิง ร้อยละ 25.80 จำแนกอายุ 36-40 ปี ร้อยละ 35.46 อายุ 31-35 ปี ร้อยละ 33.01 อายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 21.84 อายุ 40 ปีขึ้นไป ร้อยละ 9.69 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี ร้อยละ 44.25 คน มัธยมศึกษา ร้อยละ 34.77 ประถมศึกษา ร้อยละ 18.39 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 2.59 จำแนกรายได้ต่อเดือน มีรายต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 37.36 มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 33.70 มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 11.70 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 17.24 เมื่อพิจารณาหน้าหนักปัจจัยด้านทักษะ พบว่า ภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ด้านการใช้คำพูด ด้านทักษะพฤติกรรม มีความต้องการมากที่สุด ด้านทักษะการเขียน ด้านทักษะการใช้ภาษา มีความต้องการรองลงมาตามลำดับ ด้านความรู้ พบว่า ภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ด้านความรู้ทางด้านวิธีการ ด้านความรู้เรื่องการจัดการทั่วไป มีความต้องการมากที่สุด ด้านความรู้ทางด้านเทคนิค ด้านความรู้ในเรื่องอื่น ๆ มีความต้องการรองลงมาตามลำดับ ด้านแรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ด้านแรงจูงใจที่มาจากตนเอง ด้านแรงจูงใจจากบุคคลภายนอก ด้านแรงจูงใจที่มาจากสมาชิกและเจ้าหน้าที่ มีความต้องการมากที่สุด ด้านสมรรถนะหลัก พบว่า อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ด้านภายในองค์กร ด้านภาวะผู้นำ มีความต้องการมากที่สุด ด้านทัศนคติ ด้านองค์ประกอบด้านอื่น ๆ มีความต้องการรองลงมาตามลำดับ

คำสำคัญ: คุณลักษณะ สมรรถนะหลัก ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร

¹ สาขาวิชาการจัดการ คณะเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์ Management, Faculty of Management Technology, Rajamangala University of Technology Isan, Surin Campus

*Corresponding author e-mail: Chat8590@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were to: study contexts, problems, and obstacles and study the main feature of agricultural cooperatives manager in surin province. The research was Qualitative Research, using Ethnographic Delphi Futures Research This research used Delphi Technique to collect information from agricultural cooperatives manager and experts in surin province 18 persons and then were developed to collect the opinion data from 200 persons who were property for entrepreneur vehicle inspection in order to receive the information for analyzing the precision of structure of the core competence of entrepreneur vehicle inspection. The research used Confirmatory Factor Analysis to through the SPSS program. The study found that: There were participants participated in this study. The number of male respondents was 74.20% and the number of female respondents was 25.80%. Respondents during 36-40 years old, 35.46% are during 31-35 years old, 33.01% are lower than 30 years old 21.84% are higher than 40 years old, 9.69%. According to education, got a bachelor degree, 44.25% graduated a high school, 34.77% graduated a primary school, 18.39% and graduated higher than bachelor, 2.59%. Basing on an income of participants, get a monthly income during 20,001-30,000 baht, 37.36% get a monthly income during 10,001-20,000 baht, 33.70% get a monthly income higher than 30,000 baht, 11.70% and get a monthly income lower than 5,000 baht, 17.24%. The skills were found to be at a high level. Considering each element, it was found that the use of words, the behavioral skills were found to be very high. The writing skills, language skills there is a secondary demand, respectively. The knowledge were found to at a high level. Considering each element, it was found that the knowledge of methods, the knowledge about general management were found to be very high. The Technical knowledge, the knowledge in other matters there is a secondary demand, respectively. The motivation were found to be very high. The motivation that comes from yourself, the motivation from outsiders, the motivation that comes from members and staff were found to be very high. The core competencies were found to at a high level. Considering each element, it was found that the Internal. The Internal organization, the leadership were found to be very high. The attitude, the other aspects there is a secondary demand, respectively.

Keywords: Main Feature, Core Competence, Agricultural Cooperatives Manager

บทนำ

สหกรณ์การเกษตร จัดตั้งขึ้นในหมู่ผู้มีอาชีพทางการเกษตร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สมาชิกดำเนินกิจการร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ไขความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพของสมาชิก และช่วยยกระดับความเป็นอยู่ของสมาชิกให้ดีขึ้น การรวมกลุ่มจัดตั้งสหกรณ์การเกษตร เกิดขึ้นในหลายพื้นที่ กระจายไปทุกพื้นที่ มีการดำเนินการบริหารเป็นแบบธุรกิจชุมชนขนาดย่อม มีการจัดระดมทุน และร่วมกันบริหารจัดการธุรกิจชุมชน ผลจากการดำเนินธุรกิจชุมชนในลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าว ทำให้องค์กรประชาชนมีรายได้ แบ่งปันผลประโยชน์ให้กับครอบครัว ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการกระจายรายได้ และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมากขึ้น และนอกจากนี้ยังมีผลให้เกิดการเรียนรู้ในการบริหารและการจัดการ การแก้ไขปัญหา และการพัฒนาของชุมชน นำไปสู่การพัฒนาที่มั่นคง และเข้มแข็งซึ่งเป็นที่รากฐานหรือรากหญ้าของสังคมไปอย่างยั่งยืนได้ในอนาคต (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2547) การสหกรณ์ยื่นหยัดอยู่คู่สังคมไทยมานานพอสมควร ซึ่งเท่าที่ผ่านมาสหกรณ์ได้มีส่วนช่วยสมาชิกสหกรณ์มีความเป็นอยู่ดีขึ้น โดยยึดหลักการช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสามัคคีในสังคมส่วนรวม โดยเฉพาะสหกรณ์การเกษตรด้วยแล้ว ความกลมเกลียวกัน อย่างชนิดที่เรียกว่า รวมกันเราอยู่ แยกหมู่เราตาย สิ่งที่มีมองเห็นกันได้อย่างจริงจัง เมื่อผลผลิตจากการเกษตรถูกพ่อค้านายทุนรวมกันกดราคา รับซื้ออย่างไม่เป็นธรรม ปัญหาเช่นนี้มีอยู่ให้เห็นเป็นประจำในวงการเกษตรของไทย สถานการณ์การเกษตรกรรมและหัวใจเกษตรกรไทย จึงถูกย่ำยื้ออยู่ทุกเมื่อ สหกรณ์ถือว่าเป็นองค์การหรือสถาบันชนิดหนึ่ง ซึ่งลักษณะทางสังคม คือ เป็นการรวมคนเข้าด้วยกันเป็นกลุ่ม และมีลักษณะทางเศรษฐกิจ คือ ร่วมกันดำเนินธุรกิจ อุดมการณ์สหกรณ์ คือ แนวคิดที่เชื่อว่า จะแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมให้มีความกินดีอยู่ดี และมีสันติสุข โดยการประหยัด ช่วยตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หลักสหกรณ์ คือ แนวทางสำหรับสหกรณ์ที่เชื่อมั่นในอุดมการณ์สหกรณ์ ยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติ (ฐาน ธนชัยวิวัฒน์, 2557) แต่การดำเนินธุรกิจชุมชนของ

สหกรณ์การเกษตรส่วนใหญ่ ยังไม่มีการนำระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัยมาใช้ โดยมากจะบริหารจัดการภายใต้กรอบของกฎหมายข้อบังคับ และระเบียบของสหกรณ์ หรือโดยคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่รัฐ กระบวนการบริหารจัดการของสหกรณ์มักไม่มีการวางแผน จัดโครงสร้างองค์กรไม่มีระบบของงานที่สอดคล้องกับธุรกิจและบริการของสหกรณ์ ขาดระบบสารสนเทศที่ทันสมัยมาประกอบการตัดสินใจ การประสานและการติดต่อสื่อสารขาดประสิทธิภาพ การควบคุมคุณภาพผลิตภัณฑ์ที่จัดทำขึ้นมาไม่ได้มาตรฐานและสม่ำเสมอ ยังไม่เข้าใจสภาวะผู้นำ ยังประสบปัญหาการแข่งขันด้านราคากันเองทั้ง ๆ ที่การผลิตสินค้าแปรรูปนั้น เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน การพิจารณาว่าบุคคลใดมีคุณภาพหรือศักยภาพในการปฏิบัติหรือไม่การกำหนดมาตรฐานผู้บริหารสมัยใหม่ในปัจจุบันจึงได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะ (Competency) คำว่า สมรรถนะ โดย David Mc Clelland นักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด สหรัฐอเมริกา ได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคลากรในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ความสามารถ เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณลักษณะที่ดี (ชอทิพย์ วรรณมาศ, 2552) การประสานและการติดต่อสื่อสาร

จากที่กล่าวมาข้างต้น การค้นหาคุณลักษณะหลักของผู้จัดการสหกรณ์ในจังหวัดสุรินทร์ ควรมีองค์ประกอบคุณลักษณะสำหรับผู้จัดการสหกรณ์ในจังหวัดสุรินทร์ ว่ามีคุณลักษณะในด้านใดบ้าง และในแต่ละด้านควรมีตัวชี้วัดเป็นอย่างไร ซึ่งจะช่วยให้เกิดความชัดเจนว่า ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์ ควรมีทักษะ ความรู้ แรงจูงใจ และสมรรถนะหลักได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานและประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่คาดหวังว่าคุณลักษณะหลักของผู้จัดการสหกรณ์ในจังหวัดสุรินทร์ที่มีเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถนำมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์ได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบท ปัญหาและอุปสรรคของคุณลักษณะหลักของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อศึกษากำหนดรูปแบบแนวทางคุณลักษณะหลักของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

1.1 ประชากรที่ใช้ในการกำหนดรูปแบบแนวทางเพื่อพัฒนาเป็นแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูล ได้แก่ ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรการเกษตรในจังหวัดสุรินทร์ และผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ด้านการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์

1.2 ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สมาชิก เจ้าหน้าที่ บุคลากร หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกลุ่มเกษตรกรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการกำหนดรูปแบบแนวทาง เพื่อพัฒนาเป็นแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูล ได้แก่ ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 9 ท่าน โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ด้านการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 9 ท่าน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบไม่เป็นไปตามโอกาสทางสถิติ (Non-Probability Sampling) ด้วยวิธี สโนว์บอลล์ (Snowball Sampling) (Fred N. Kerlinger, 1986) เพื่อให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ด้านการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์ ได้แนะนำผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ด้านการสหกรณ์การเกษตรท่านอื่น ๆ เพื่อความสะดวกและสามารถเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิก เจ้าหน้าที่ บุคลากร หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกลุ่มเกษตรกรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 200 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบไม่เป็นไปตามโอกาสทางสถิติ (Non-Probability Sampling) ด้วยวิธีเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) (ณรงค์ โพธิ์พิกุลพานิช, 2557)

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล โดยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ฐานข้อมูลอินเทอร์เน็ตทั้งในประเทศและต่างประเทศ และศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะหลักของผู้จัดการสหกรณ์ในจังหวัดสุรินทร์

3.2 การสังเคราะห์บริบท/รูปแบบ/องค์ประกอบ/โครงสร้าง นำข้อมูลจากขั้นตอนที่หนึ่ง มาสร้างเป็น คุณลักษณะหลักของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์ โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ด้านทักษะ ความรู้ ด้านแรงจูงใจ ด้านสมรรถนะหลัก

3.3 กำหนดรูปแบบแนวทางการพัฒนา ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ (Purposive Sampling) โดยรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้กำหนดคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ในแต่ละกลุ่ม ดังนี้ โดยกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติ ประกอบด้วย คุณสมบัติครบตามเกณฑ์พระราชบัญญัติสหกรณ์ พุทธศักราช 2542 ผู้จัดการสหกรณ์ คือ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ เพื่อทำหน้าที่จัดการทั่วไป และรับผิดชอบ เกี่ยวกับการประจำของสหกรณ์ โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย ผู้จัดการสหกรณ์ การเกษตรปราสาท ผู้จัดการลูกค้าสหกรณ์ผู้ผลิตข้าวหอมมะลิบัวโคก สหกรณ์การเกษตรอินทรีย์กองทุนข้าวสุรินทร์ ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรสังขะ ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรอินทรีย์สุรินทร์ ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรเมืองสุรินทร์ ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรกาบเชิง ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรบัวเขต ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรเพื่อการตลาดลูกค้า ธนาการเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตรสุรินทร์ และผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ด้านการสหกรณ์การเกษตรใน จังหวัดสุรินทร์ ต้องเป็นผู้มีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 9 ท่าน ด้วยวิธีการ สโนว์บอลล์ (Snowball Sampling)

3.4 สมาชิก เจ้าหน้าที่ บุคลากร หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกลุ่มเกษตรกร และสหกรณ์การเกษตรในจังหวัด สุรินทร์ จำนวน 200 คน ซึ่งเป็นจำนวนขั้นต่ำสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Comrey & Lee, 1992) ของ คุณลักษณะหลักของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์

3.5 ใช้แบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) (สุวิมล ว่องวานิช, 2548) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

รอบที่ 1 เป็นการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้มี ประสบการณ์ด้านการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์ โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิด เป็นแบบคำถามอย่าง กว้าง ๆ ครอบคลุมในประเด็นหลัก จากนั้น รวบรวมความคิดเห็น เพื่อมาวิเคราะห์คำตอบโดยละเอียดแล้วมาสังเคราะห์ เป็นแบบสอบถามที่จำเป็นในรอบต่อไป

รอบที่ 2 เมื่อได้คำตอบจากรอบแรกแล้ว ทำการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปประเด็นความคิดเห็นทั้งหมด และนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถามปลายปิด ในรูปของแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จากนั้น สร้าง แบบสอบถามรอบที่ 2 ส่งกลับไปยังกลุ่มผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรและกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ด้านการ สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์ที่เป็นกลุ่มเดิม เพื่อให้แสดงความคิดเห็นในลักษณะจัดลำดับประเด็นตาม ความสำคัญ รวมทั้งเขียนระบุเหตุผล หรือเขียนคำแนะนำเพิ่มเติม ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในช่องว่างท้ายคำถาม พร้อมทั้ง แสดงฐานนิยม (Mode) ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (Interquartile Range : IR) (วัลลภ รัญจวนันท์, 2557)

รอบที่ 3 นำคำตอบของแบบสอบถามรอบที่ 2 ที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน อย่างน้อยร้อยละ 60 และจะได้ฉันทามติ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงคำตอบในแต่ละรอบเพิ่มขึ้นหรือลดลง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 และโดยพิจารณาจากค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ถ้าพบว่าค่า IR มีค่าไม่เกิน 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นที่ได้มา มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่ถ้าค่า IR มีค่ามาก แสดงว่าความที่ไม่สอดคล้องกัน หากมีบางท่านมีความคิดเห็นที่สอดคล้อง จะทำเครื่องหมายแสดงตำแหน่งนั้น ที่ได้ตอบในแบบสอบถามส่งกลับไปให้คนเดิม เพื่อยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่ตามความคิดเห็นโดยรวม แต่ถ้าหากบางคนไม่ยอมปรับความคิดเห็นของตนเองให้เข้ากับกลุ่ม ได้กำหนดให้ช่วยอนุเคราะห์เขียนเหตุผลประกอบในข้อนั้น ๆ ไว้

3.6 ในการสรุปความคิดเห็นแต่ละข้อนั้น ถือว่ามัธยฐานเป็นหลักในการพยากรณ์และจะใช้ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ซึ่งแสดงถึงความสอดคล้องกันของความคิดเห็นในแต่ละข้อ เป็นการเสริมในการพยากรณ์พร้อมทั้งได้นำเอาข้อความที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มาสรุปเป็นความคิดเห็นตามกรอบที่ได้กำหนดไว้ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ขณะเดียวกันการศึกษาด้วยเทคนิคแบบเดลฟาย ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลรวม 3 รอบ ดังกล่าวนำมาพัฒนาเป็นเครื่องมือหรือแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจากสมาชิก เจ้าหน้าที่ บุคลากร หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกลุ่มเกษตรกรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 200 คน เพื่อพิสูจน์ความตรงเชิงโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งประกอบด้วย ด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านแรงจูงใจ ด้านสมรรถนะหลัก ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งนำผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันให้ได้มาซึ่งคู่มือคุณลักษณะหลักของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้ (วรรณดี สุทธิรักษาร, 2556)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ
f แทน ความถี่ที่สำรวจได้
n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตรดังนี้

$$\bar{x} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตรดังนี้

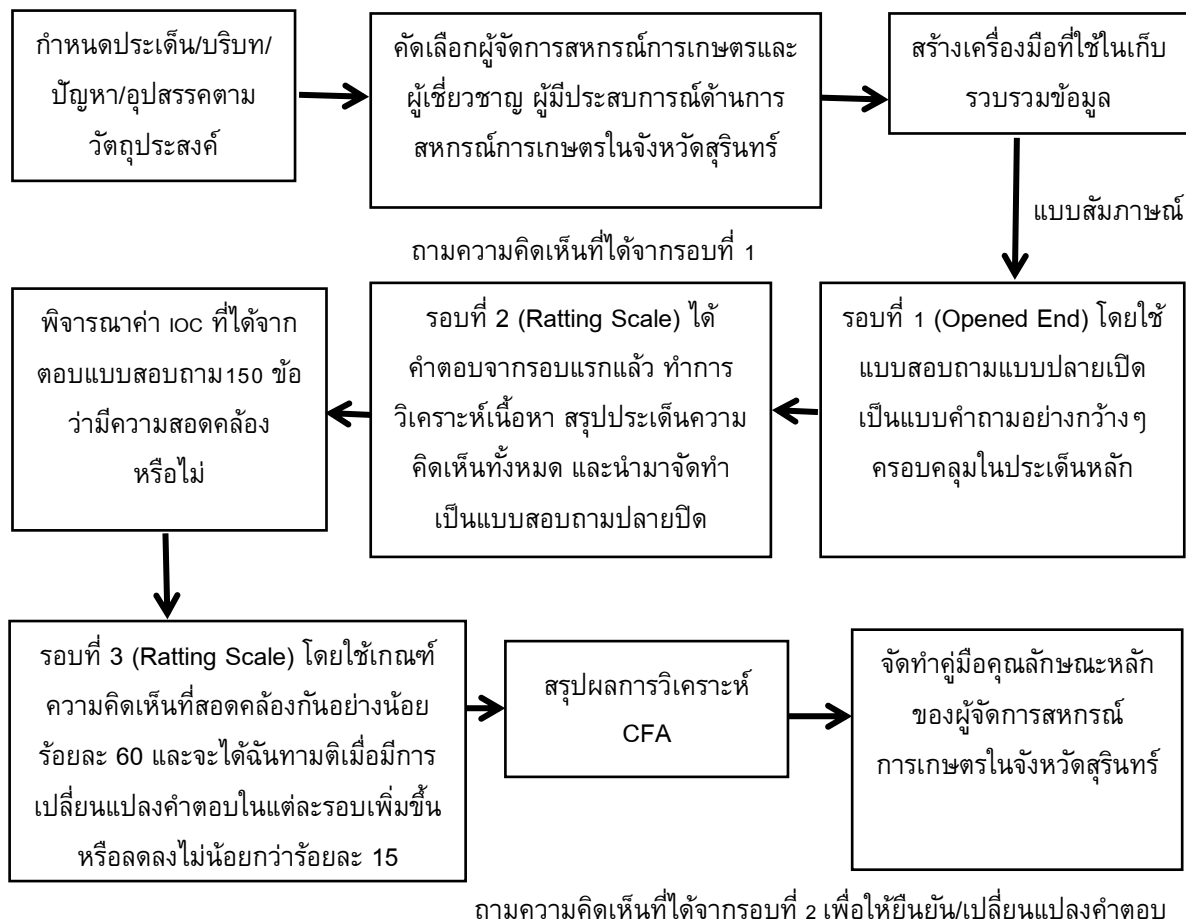
$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

4.4 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ใช้สูตรดังนี้

$$IR = Q_3 - Q_1$$

เมื่อ IR แทน พิสัยระหว่างควอไทล์
 Q_3 แทน ควอไทล์ที่ 3
 Q_1 แทน ควอไทล์ที่ 1



รูปที่ 1: กระบวนการวิธีเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

ผลการวิจัย

สรุปผลกลุ่มตัวอย่างคุณลักษณะหลักของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์ที่ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมดจำนวน 200 คน เพศชาย ร้อยละ 74.20 เพศหญิง ร้อยละ 25.80 จำแนกอายุ 36-40 ปี ร้อยละ 35.46 อายุ 31-35 ปี ร้อยละ 33.01 อายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 21.84 อายุ 40 ปีขึ้นไป ร้อยละ 9.69 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี ร้อยละ 44.25 คน มัธยมศึกษา ร้อยละ 34.77 ประถมศึกษา ร้อยละ 18.39 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 2.59 จำแนกรายได้ต่อเดือน มีรายต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 37.36 มีรายได้ต่อเดือน 1,001-20,000 บาท ร้อยละ 33.70 มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 11.70 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 17.2

1. ด้านทักษะ พบว่า ภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดองค์ประกอบในแต่ละด้าน พบว่า ด้านทักษะด้านการใช้คำพูด มีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ มีศิลปะในการใช้คำพูดที่เหมาะสมกับบุคคลแต่ละระดับ สามารถอธิบายความด้วยเหตุและผล สามารถใช้วาจาสื่อสารสิ่งที่เข้าใจได้ง่าย และถ่ายทอดงานด้วยวาจาได้อย่างเป็นระบบ และพบว่า ด้านทักษะพฤติกรรม มีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ความสามารถในการประสานงาน การตัดสินใจที่ถูกต้องและรวดเร็ว การคำนวณ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การทำงานเป็นทีม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และพบว่า ด้านทักษะการเขียน มีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ สามารถเลือกใช้ข้อความที่สื่อให้อ่านทุกระดับเข้าใจได้ การเขียนสรุปรายงาน การเขียนเชิงวิเคราะห์และนำเสนอด้วยเหตุและผล ใช้การเขียนที่กระชับอธิบายถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เข้าใจได้ง่าย การใช้สัญลักษณ์แทนคำพูดหรือแทนคำอธิบายที่ไม่ชัดเจนได้ดี และการเขียนภาษาอังกฤษที่เน้นความเข้าใจง่ายสื่อสารได้ และพบว่า ด้านทักษะการใช้ภาษา มีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ มีความสามารถในการใช้ภาษาท้องถิ่นในชั้นพอสื่อสารได้ สามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ ทั้งการพูด ฟัง และเขียนพอใช้ได้

2. ด้านความรู้ พบว่า ภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรู้ทางด้านวิธีการ มีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ วิธีการปฏิบัติงานหรือกระบวนการทำงานขององค์กร (Best Practice) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารและการจัดการองค์กร การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และวิธีการ และพบว่า ด้านความรู้เรื่องการจัดการทั่วไป มีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ การจัดการงานในแผนกต่าง ๆ การจัดการและการวางแผนในเชิงกลยุทธ์ เชิงกลยุทธ์เชิงปฏิบัติการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในองค์กร และความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร และพบว่า ด้านความรู้ทางด้านเทคนิค มีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ เทคนิคการวิเคราะห์ต้นทุนการให้บริการ (Cost to Serve Analysis: CTSA) เทคนิคการสนทนากิจการและควบคุมแผน และเทคนิคการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบ และพบว่า ด้านความรู้ในเรื่องอื่น ๆ มีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ ความรอบรู้ในกระบวนการทำงานในการรับเข้าองค์ประกอบย่อยความรู้ในกระบวนการในการทำงาน ความรู้ด้านความปลอดภัย

3. ด้านแรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดองค์ประกอบในแต่ละด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจที่มาจากตนเอง มีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ มีความภูมิใจในอาชีพ มีความคิดที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีมุ่งมั่นความสำเร็จของงาน และพบว่า ด้านแรงจูงใจจากบุคคลภายนอก มีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสร้างบริการที่ดี ความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน และพบว่า ด้านแรงจูงใจที่มาจากสมาชิกและเจ้าหน้าที่ พบว่า มีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น สนับสนุนในการพัฒนาทักษะความรู้ สนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในงาน

4. ด้านสมรรถนะหลัก พบว่า อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดองค์ประกอบในแต่ละด้าน พบว่า ด้านภายในองค์กร มีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ มีใจรักบริการและให้กำลังใจ มีคุณลักษณะสูง การทำงานเป็นทีม มีการประสานงาน มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ ความเข้าใจในพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดระเบียบของ

งาน (Work flow) การทำงานเป็นทีม และพบว่า ด้านภาวะผู้นำ มีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ มีความละเอียดและรอบคอบ มีความเฉลียวฉลาด มีความเป็นผู้นำสูง ตัดสินใจเร็ว และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถสั่งการลูกน้องได้ตามขั้นตอน และพบว่า ด้านทัศนคติ มีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ มีทัศนคติเชิงบวกต่อสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจ มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ ชอบการทำงานเป็นทีม มีคุณธรรม เปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลรอบข้าง แสวงหาความรู้เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ และพบว่า ด้านองค์ประกอบด้านอื่น ๆ มีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ มีธรรมาภิบาลและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ การให้คำแนะนำ/ข้อเสนอแนะความมีเหตุผลในการตัดสินใจ

อภิปรายผล

การศึกษาคุณลักษณะหลักของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยใช้เทคนิคแบบเดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นกลุ่มผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรและกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ด้านการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์เป็นหลักในการแก้ปัญหาตามประเด็นที่นำมาสอบถาม ดังนั้น เพื่อให้การอภิปรายเป็นไปอย่างกว้างขวางและครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ศึกษา จึงได้นำความคิดเห็นของกลุ่มผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรและกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ด้านการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์ในรอบสุดท้าย มาใช้เป็นหลักในการอภิปรายผลในแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ด้านทักษะ ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัย มีความต้องการมากที่สุด คือ ทักษะด้านการใช้คำพูดและด้านทักษะพฤติกรรม ได้แก่ มีศิลปะในการใช้คำพูดที่เหมาะสมกับบุคคลแต่ละระดับ สามารถอธิบายความด้วยเหตุและผล สามารถใช้วาจาสื่อสารสิ่งที่เข้าใจได้ง่าย และถ่ายทอดงานด้วยวาจาได้อย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ความสามารถในการประสานงาน การตัดสินใจที่ถูกต้องและรวดเร็ว การคำนวณ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การทำงานเป็นทีม มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถเลือกใช้ข้อมูลที่สื่อให้ผู้อ่านทุกระดับเข้าใจได้ การเขียนสรุปรายงาน การเขียนเชิงวิเคราะห์และนำเสนอด้วยเหตุและผล ใช้การเขียนที่กระชับอธิบายถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เข้าใจได้ง่าย การใช้สัญลักษณ์แทนคำพูดหรือแทนคำอธิบายที่ไม่ชัดเจนได้ดี และการเขียนภาษาอังกฤษที่เน้นความเข้าใจง่ายสื่อสารได้ มีความสามารถในการใช้ภาษาท้องถิ่นในชั้นพอสื่อสารได้ สามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ ทั้งการพูด ฟัง และเขียนพอใช้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ เอนก เทียนบุชา (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักเพื่อเตรียมคนเข้าสู่งาน ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะที่สถานประกอบการให้ความสำคัญมากที่สุด คือ สมรรถนะหลักด้านการสื่อสารโดยเฉพาะสมรรถนะด้านการพูด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชลิตา คงเมือง (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะด้านทักษะที่พึงประสงค์ของพนักงาน ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสารหรือการใช้คำพูด ทักษะในกระบวนการคิดวิเคราะห์ เป็นต้น กับ Mc. Clelland (1973) ได้กล่าวว่า สมรรถนะด้านทักษะ คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ และอารมณ์ ภูววิทย์พันธุ์ (2548) ได้กล่าวว่า สมรรถนะด้านทักษะ หมายถึง สิ่งที่ต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้น โดยการใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้น สอดคล้อง Human Resource Development Canada (อ้างถึงใน ชนะ กลีภรณ์, 2548) ได้พบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะหลักของ HRDC ได้แก่ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะทางความคิด การอ่าน การเขียน และการสื่อสารด้วยการใช้คำพูด เป็นต้น

2. ด้านความรู้ ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัย มีความต้องการมากที่สุด คือ ด้านความรู้ทางด้านวิธีการ และด้านความรู้เรื่องการจัดการทั่วไป ได้แก่ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ วิธีการปฏิบัติงานหรือกระบวนการทำงานขององค์กร (Best Practice) ควรเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์

การทำงาน การบริหารจัดการคน รวมถึงการสร้างสมรรถนะของการเป็นผู้จัดการ และต้องเป็นคนที่กล้าตัดสินใจ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารและการจัดการองค์กร การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร การจัดการและการวางแผนในเชิงกลยุทธ์ เชิงกลวิธี เชิงปฏิบัติการ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในองค์กร ความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร และการจัดการงานในแผนกต่าง ๆ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบ เทคนิคการวิเคราะห์ต้นทุนการให้บริการ (Cost to Serve Analysis: CTSA) และซึ่งสอดคล้องกับอานนท์ ศักดิ์วีระชัย (2547) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นกับความเหมาะสมขององค์กร และยังสอดคล้องกับ อาภรณ์ ภูวพิทักษ์ (2548) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะด้านความรู้ หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกส่งต่อมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม/สัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกันและต่างสายวิชาชีพ สอดคล้องกับ Mirabile (อ้างถึงใน สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ, 2549) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้สำเร็จ และ Hoge, Tondora, and Marrelli (2005) ได้กล่าวว่า ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคล ที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ ส่วน Mc. Clelland (1973) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะเชิงเทคนิค เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานตามลักษณะเฉพาะแต่ละกิจกรรมในการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพ ได้แก่ ความคิดเชิงวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยี การใส่ใจในเรื่องคุณภาพ และความชำนาญด้านเทคนิค แล้วก็ยังสอดคล้องกับ จิรประภา อัครบวร (2553) ได้กล่าวว่า สมรรถนะทางเทคนิค หมายถึง ความรู้ ทักษะด้านวิชาชีพเฉพาะที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติเพื่อให้งานของตนบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งโดยทั่วไปจะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของแต่ละงาน และวิสัยทัศน์องค์กร

3. ด้านแรงจูงใจ ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันยังปัจจัย มีความต้องการมากที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจที่มาจากตนเอง ด้านแรงจูงใจจากบุคคลภายนอก และด้านแรงจูงใจที่มาจากสมาชิกและเจ้าหน้าที่ ได้แก่ มีความภูมิใจในอาชีพ มีความคิดที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีมุ่งความสำเร็จของงาน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสร้างการบริการที่ดี ความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน และสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น สนับสนุนในการพัฒนาทักษะความรู้ สนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในงาน และสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ควรเป็นบุคคลที่คอยส่งเสริมและสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น รวมถึงการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในงาน เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการกำหนดแรงจูงใจทั้งรายบุคคลและเป็นทีม มีการพัฒนาพนักงานโดยกระตุ้นให้อยากเรียนรู้ในเรื่องใหม่ๆ เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Spencer and Spencer (1993) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่บุคคลคิด หรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคล เพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการตอบสนองต่อเป้าหมาย สอดคล้องกับณรงค์วิทย์ แสนทอง (2545) ได้กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงานในตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งแต่ละตัวจะมีความสำคัญที่ไม่เหมือนกันจึงต้องใช้ความรู้อื่น ๆ ที่หลากหลาย รวมถึงความสามารถ ทักษะ และแรงจูงใจในการดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับเพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ (2548) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถที่เป็นปัจจัยในส่วนสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลสามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จได้ โดยมีองค์ประกอบในการผลักดัน เช่น แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ถือเป็นแรงขับเคลื่อนที่ทำให้บุคคลมุ่งไปสู่สิ่งที่ตนเป็นเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่วน William Rottwell (2004) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล เช่น ความกระตือรือร้น ความใส่ใจในการทำงาน ความมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ ซึ่งเป็นผลมาจากแรงจูงใจต่าง ๆ และอุปนิสัยของบุคคลนั้น ๆ กับ Mc. Clelland (1973) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะด้านแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน หมายถึง สิ่งซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่ตนเป็นเป้าหมายของเขาหรือมุ่งสู่

ความสำเร็จ โดยบุคคลที่มุ่งสู่ความสำเร็จมักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองอยู่ตลอดเวลา

4. สมรรถนะหลัก ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัย ความต้องการมากที่สุด คือ ด้านภายในองค์กรและด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ความเป็นผู้นำสูง ตัดสินใจเร็ว ละเอียดและรอบคอบ เกลียดและรอบคอบ เกลียดฉลาดและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสั่งการลูกน้องได้ตามขั้นตอน ถึงแม้ว่าจะไม่ได้ลงมาทำงานในภาคสนามเอง ด้านภายในองค์กร มีใจรักบริการ คล่องตัว มีความยืดหยุ่นสูง การประสานงาน และการทำงานเป็นทีม มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ ความเข้าใจในพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดระเบียบของงาน (Workflow) มีอริยาวัตรและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้คำแนะนำ/ข้อเสนอแนะ ความมีเหตุผลในการตัดสินใจ ควรเป็นบุคคลที่มีทักษะการสื่อสารและการใช้ภาษาสอดคล้องกับกลุ่มผู้ฟังได้เป็นอย่างดี สามารถสื่อสารและใช้ภาษาที่กระชับ เข้าใจง่าย รวมถึงการมีทักษะการอธิบายได้อย่างสมเหตุสมผล และมีศิลปะในการพูดจาโน้มน้าวสำหรับการติดต่อสื่อสารกับลูกค้า และการสั่งงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Australian Education Council, Mayer Committee (1992) ได้กล่าวว่า สมรรถนะหลัก เป็นเรื่องสำคัญและเป็นสิ่งที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานขององค์กร โดยสมรรถนะหลักมุ่งเน้นการใช้ความรู้ ความสามารถ ผสมกับบริบทในการทำงานเป็นสำคัญ ซึ่งดวงเดือน จันท์เจริญ (2549) ได้กล่าวว่า ภาพรวมของคุณลักษณะ คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมอื่น ๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคล และมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของ สุกัญญา รัตมิตรรณโชติ (2549) ได้กล่าวว่า สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือเขามีลักษณะเป็นมิตรกับทุกคน ในส่วน สุกัญญา รัตมิตรรณโชติ (2549) ยังกล่าวว่า สมรรถนะด้านทัศนคติ หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของบุคคลนั้น ๆ เป็นต้น และยังสอดคล้องกับ Mc. Clelland (1973) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยหลักที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้แก่ การมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ มีมนุษยสัมพันธ์ในการเจรจาต่อรอง มีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง การให้ความสำคัญกับลูกค้า การคิดอย่างเป็นระบบ และการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

สรุป

คุณลักษณะหลักของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์ ด้านทักษะ ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านทักษะ พบว่า สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยด้านทักษะของคุณลักษณะหลักของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์ ที่ต้องการมากที่สุด คือ ทักษะด้านการใช้คำพูดและด้านทักษะพฤติกรรม ด้านความรู้ ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านความรู้ พบว่า สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยด้านความรู้ของคุณลักษณะหลักของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์ ที่ต้องการมากที่สุด คือ ด้านความรู้ทางด้านวิธีการและด้านความรู้เรื่องการจัดการทั่วไป ด้านสมรรถนะหลัก ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก พบว่า สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยด้านสมรรถนะหลักของคุณลักษณะหลักของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์ ที่ต้องการมากที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจที่มาจากตนเอง ด้านแรงจูงใจจากบุคคลภายนอกและด้านแรงจูงใจที่มาจากสมาชิกและเจ้าหน้าที่ ด้านแรงจูงใจ ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยด้านแรงจูงใจของคุณลักษณะหลักของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์ ที่ต้องการมากที่สุด คือ แรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจที่มาจากสมาชิกและเจ้าหน้าที่ และแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจที่มาจากตนเอง

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา และสมาชิกในครอบครัวที่เป็นกำลังใจมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่ดีอันเป็นประโยชน์ ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญด้านการสหกรณ์ที่ช่วยในการจัดทำเครื่องมือด้วยดี และต้องขอขอบพระคุณผู้จัดการสหกรณ์ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในทุกด้านและให้ความร่วมมือร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2547). *แผนพัฒนาการสหกรณ์ พ.ศ. 2546-2549*. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายเผยแพร่และประชาสัมพันธ์.
- จิรประภา อัครบวร. (2553). *เอกสารประกอบคำสอนวิชาการระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์* (ทม. 7023). กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ. (2548). *การจัดการทางการพยาบาลสู่การเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: สุขุมวิทการพิมพ์.
- ชนะ กลีภัก. (2548). "การพัฒนาสมรรถนะกำลังคนระดับกลาง." กรุงเทพฯ: เอกสารสรุปการสัมมนา Regional Policy Seminar on Skills for Global Economy 15 กันยายน, 2548.
- ชลิดา คงเมือง. (2548). *สมรรถนะที่พึงประสงค์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ช่อทิพย์ วรรณมาศ. (2552). *สมรรถนะหลักของข้าราชการทหาร กรมยุทธบริการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ฐาน ธนชัยวิวัฒน์. (2557). *พระราชบัญญัติสหกรณ์ ฉบับสมบูรณ์* เชิงอธิบาย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุทธไพศาล.
- ณรงค์ โพธิ์พุกษานันท์. (2557). *ระเบียบวิธีวิจัย หลักการและแนวคิด เทคนิคการเขียนรายงานการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ดวงเดือน จันทร์เจริญ. (2549). *การใช้ Competency พัฒนาบุคลากร. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. 2(1), 304-314.
- วัลลภ รัฐนิตรานนท์. (2557). *เทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุกัญญา รัตติธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย: Competency Based Learning*. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547). *แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์. (2548). *Competency dictionary*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- เอนก เทียนบูชา. (2552). *การพัฒนาสมรรถนะหลักเพื่อเตรียมคนเข้าสู่งาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- Australian Education Council & Mayer Committee. (1992). *Key competencies*. Report of the Committee to Advise the Australian Education Council and Ministers of Vocational Education.

- Comrey, AL., & Lee, HB. (1992). *A first course in factor analysis* (2nd ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- David, D. Dubois, & William, J. Rothwell. (2004). *Competency-Based Human Resource Management*. California: Davies-Black.
- Hoge, M.A. et al. (2005). The fundamentals of workforce competency: Implications for behavioral health. *Administration and Policy in Mental Health*, 32(5), 509-531.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Spencer, L. & Spencer, S. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons,