

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง อิทธิพลการจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร สหกรณ์ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการองค์กร จากกลุ่มตัวอย่าง คือ คณะกรรมการดำเนินการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 255 คน ส่วนข้อมูลประสิทธิผลขององค์กร เก็บรวบรวมข้อมูลจากผลการประเมินมาตรฐานสหกรณ์ที่สำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานี ได้ประเมินผลและให้คะแนนไว้แล้ว จำนวน 69 แห่ง ซึ่งเป็นสหกรณ์ที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่ โดยมีรายละเอียดการสรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย
- 5.4 ข้อจำกัดในการวิจัย

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการองค์กร และประสิทธิผลองค์กรสหกรณ์ในจังหวัดอุบลราชธานี

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 41-50 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานด้านสหกรณ์ 6-10 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีตำแหน่งประธานกรรมการ และเป็นบุคลากรในสหกรณ์ประเภทการเกษตร

##### 5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการจัดการองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรายงาน มีระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านงบประมาณ ด้านการนำหรือการอำนวยความสะดวก ด้านการจัดองค์กร ด้านการติดต่อประสานงาน ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการควบคุม และด้านการวางแผน ตามลำดับ สามารถแบ่งออกเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

5.1.2.1 ด้านการรายงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการรายงานผลการรับจ่ายเงินให้ที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการพิจารณา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.72$ ,  $SD = 0.45$ )

และการรายงานผลการดำเนินงานให้ที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการพิจารณามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.68, SD = 0.47$ )

5.1.2.2 ด้านงบประมาณ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับ การกำหนดระเบียบว่าด้วยการรับจ่ายและการเก็บรักษาเงิน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.74, SD = 0.44$ ) และการจ่ายเงินทุนสวัสดิการ หรือทุนสาธารณประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.61, SD = 0.72$ )

5.1.2.3 ด้านการนำหรือการอำนวยความสะดวก ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับ การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถให้คำปรึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.66, SD = 0.50$ ) และการมีวิธีการกระตุ้นหรือชักจูงเพื่อให้คนในสหกรณ์มีความปรารถนาและตั้งใจจะปฏิบัติภารกิจจนบรรลุเป้าหมายเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.57, SD = 0.66$ )

5.1.2.4 ด้านการจัดองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับ การแบ่งแยกเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีออกจากกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65, SD = 0.58$ ) และการจัดโครงสร้างและมีการแบ่งส่วนงานที่ชัดเจนเหมาะสมกับขนาดและลักษณะธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.55, SD = 0.71$ )

5.1.2.5 ด้านการติดต่อประสานงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับ การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.70, SD = 0.46$ ) และ มีการเชื่อมโยงหรือร่วมดำเนินธุรกิจกับสหกรณ์อื่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.55, SD = 0.82$ )

5.1.2.6 ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับ การจัดทำสัญญาจ้างและจัดทำหลักประกันการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.62, SD = 0.69$ ) และการบริหารเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งและการโยกย้ายเจ้าหน้าที่อย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.57, SD = 0.73$ )

5.1.2.7 ด้านการควบคุม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับ การสำนาระเบียบต่าง ๆ ที่สหกรณ์กำหนดขึ้นถือใช้ให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องทราบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.66, SD = 0.50$ ) และ มีการติดตามผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับแผนปฏิบัติการรายเดือน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.48, SD = 0.89$ )

5.1.2.8 ด้านการวางแผน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับ การจัดทำแผนและกำหนดนโยบาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.64, SD = 0.57$ ) และการนำแผนปฏิบัติงานประจำปีมาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการรายเดือน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.45, SD = 0.93$ )

### 5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลองค์กรสหกรณ์จากข้อมูลทฤษฎี พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 95.95 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ

7.31 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นคณะกรรมการดำเนินการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ที่มีผลคะแนนการจัดระดับมาตรฐานสหกรณ์ระดับดีมาก

#### 5.1.4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิผลองค์กรสหกรณ์ในจังหวัดอุบลราชธานีตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

5.1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทสหกรณ์ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิผลองค์กรสหกรณ์ในจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.4.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิผลองค์กรสหกรณ์ในจังหวัดอุบลราชธานี ไม่แตกต่างกัน

#### 5.1.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการองค์กร กับประสิทธิผลองค์กรสหกรณ์ในจังหวัดอุบลราชธานี

5.1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรสหกรณ์ในจังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1.3.2 ปัจจัยด้านการจัดการองค์กร ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการควบคุม ด้านการจัดองค์กร ด้านการรายงาน ด้านการนำหรือการอำนวยการ และด้านการวางแผน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรสหกรณ์ในจังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

#### 5.1.4 ผลการวิเคราะห์การจัดการองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรสหกรณ์ในจังหวัดอุบลราชธานี

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) พบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรสหกรณ์ในจังหวัดอุบลราชธานี มีทั้งหมด 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการนำหรือการอำนวยการ ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการวางแผน การจัดองค์กร การรายงาน และการควบคุม ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรสหกรณ์ในจังหวัดอุบลราชธานี

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 ด้านงบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า การจัดการองค์กรด้านงบประมาณส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลองค์กรสหกรณ์ในจังหวัดอุบลราชธานี เนื่องด้วยคณะกรรมการดำเนินการและเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดอุบลราชธานีที่ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับการกำหนดระเบียบว่าด้วยการ

รับจ่ายและการเก็บรักษาเงิน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการเงินของสหกรณ์ การตั้งงบประมาณรายรับ – รายจ่าย อย่างเหมาะสม ครอบคลุมการดำเนินงานกิจการของสหกรณ์ มีคำสั่งมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน มีการจัดสรรกำไรสุทธิประจำปีอย่างเหมาะสม โดยจัดสรรกำไรตามกฎหมายและจัดสรรเป็นเงินปันผล เงินเฉลี่ยคืนแก่สมาชิกผู้ร่วมทำธุรกิจกับสหกรณ์ และจัดสรรเป็นเงินทุนสวัสดิการและทุนสาธารณประโยชน์โดยนำไปจ่ายเงินทุนสวัสดิการ หรือทุนสาธารณประโยชน์แก่สมาชิกที่ได้รับความเดือนร้อนต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชณัฐธัญญา ปงธิยา และคณะ (2562) โดยผลการศึกษาพบว่า การบริการจัดการสหกรณ์ การเกษตรปฏิรูปที่ดินบ้านดอกบัว จำกัด ที่มีประสิทธิผล ควรจัดให้มีการวางแผนการดำเนินงานด้านงบประมาณ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร ปานยิ้ม และกฤตชน วงศ์รัตน์ (2566) กลยุทธ์การบริหารการดำเนินงาน ด้านงบประมาณส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จของสหกรณ์เครดิตยูเนียน

**5.2.2 ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล** ผลการศึกษาพบว่า การจัดการองค์การด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลองค์กรสหกรณ์ในจังหวัดอุบลราชธานี เนื่องด้วยคณะกรรมการดำเนินการและเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดอุบลราชธานีที่ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการกำหนดระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่ และการจัดทำสัญญาจ้างและจัดทำหลักประกันการทำงาน มากที่สุด ถัดมาคือการสรรหา คัดเลือก และบรรจุเจ้าหน้าที่เข้าทำงานอย่างเป็นธรรม เพราะจะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดยตรงกับตำแหน่ง และต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม เพื่อพนักงานจะได้อุทิศการทำงานให้แก่องค์กรสหกรณ์ นอกจากนี้จะต้องมีแผนในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระโชติ ชุณหงษ์โรจน์ และจิตาภา ถิรศิริกุล (2561) โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลของสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารทรัพยากรบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริรัตน์ แก่นสิม และคณะ (2566) โดยผลการศึกษาพบว่า ด้านบุคคล มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารการจัดการสหกรณ์วัดจันทร์ จำกัด

**5.2.3 ด้านการติดต่อประสานงาน** ผลการศึกษาพบว่า การติดต่อประสานงานส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิผลองค์กรสหกรณ์ในจังหวัดอุบลราชธานี สะท้อนให้เห็นว่าคณะกรรมการดำเนินการและเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดอุบลราชธานี ควรให้ความสำคัญกับการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นประจำ ควรปรับปรุงการประชุมระหว่างสหกรณ์กับสมาชิก การประชุมระหว่างคณะกรรมการดำเนินการและฝ่ายจัดการ เพื่อสรุปผลการดำเนินงาน และการเชื่อมโยงธุรกิจกับสหกรณ์อื่น ซึ่งอาจประสานงานระหว่างกันผ่านทางออนไลน์ เช่น ประชุมออนไลน์ ไปรษณีย์ อิเล็กทรอนิกส์ แอปพลิเคชันไลน์ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติกาญจน์ มาสเสมอ และคณะ (2563) โดยผลการศึกษาพบว่า การเข้าร่วมประชุมของสมาชิกสหกรณ์ส่งผลต่อโอกาสสู่ความเป็นเลิศ

ของสหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศไทย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมษยา วงษ์กำภู และคณะ (2566) โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการประสานงาน มีผลต่อการบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศไทย

**5.2.4 ด้านการนำหรือการอำนวยความสะดวก** ผลการศึกษาพบว่า การนำหรือการอำนวยความสะดวกต่อประสิทธิภาพองค์กรสหกรณ์ในจังหวัดอุบลราชธานี สะท้อนให้เห็นว่าคณะกรรมการดำเนินการและเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดอุบลราชธานี ควรให้ความสำคัญในเรื่องของการให้คำปรึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้และกำหนดมาตรการต่าง ๆ กรณีมีปัญหาในการปฏิบัติงานของสหกรณ์ รวมทั้งตัดสินใจเกี่ยวกับธุรกิจต่าง ๆ ของสหกรณ์ต้องผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการ/อนุกรรมการก่อนทุกครั้ง และผู้นำควรมีวิธีการกระตุ้นหรือชักจูงเพื่อให้คนในสหกรณ์มีความปรารถนาและตั้งใจจะปฏิบัติภารกิจจนบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระโชติ ชุนทรุ่งโรจน์ และจิตาภา ธิระศิริกุล (2561) โดยผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสหกรณ์เครดิตยูเนียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติกาญจน์ มาสเสมอ และคณะ (2563) โดยผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของประธานคณะกรรมการสหกรณ์จะส่งผลต่อความเป็นเลิศของสหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศไทย

### 5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลการจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรสหกรณ์ในจังหวัดอุบลราชธานี มีตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรสหกรณ์ในจังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญถึง 4 ตัวแปร ได้แก่ การจัดการองค์กรด้านงบประมาณ ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านการนำหรือการอำนวยความสะดวก ดังนั้นสหกรณ์ในจังหวัดอุบลราชธานีสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาและต่อยอดธุรกิจให้เข้มแข็งและยั่งยืน ดังนี้

**5.3.1.1 ด้านงบประมาณ** จากการวิจัยพบว่า คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ควรพิจารณากำหนดระเบียบว่าด้วยการรับจ่ายและการเก็บรักษาเงิน และควรออกคำสั่งให้มีผู้รับผิดชอบในการรับเงิน การจ่ายเงิน รวมทั้งการเก็บรักษาเงิน และควรพิจารณาตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณธุรกิจ และหากพิจารณาจากรายได้ของสหกรณ์แล้ว เมื่อสหกรณ์มีกำไรประจำปีมาก ควรจัดสรรเป็นทุนสวัสดิการ เพื่อดูแลช่วยเหลือสมาชิก เช่น ทุนการศึกษาของบุตรสมาชิก เงินช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วยหรือเสียชีวิต เป็นต้น และจัดสรรเป็นทุนสาธารณะประโยชน์เพื่อสร้างชื่อเสียงให้แก่สหกรณ์และเป็นการเอื้ออาทรต่อชุมชนตามหลักการของสหกรณ์ ดังนั้นเมื่อมีการจ่ายทุนสวัสดิการและทุนสาธารณะประโยชน์มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรสหกรณ์เพิ่มมากขึ้น

5.3.1.2 ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล จากการวิจัยพบว่า คณะกรรมการดำเนินการ สหกรณ์ควรพิจารณากำหนดระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่ และการจัดทำสัญญาจ้างและจัดทำหลักประกัน การทำงาน เพื่อให้เป็นหลักประกันการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ รวมถึงการสรรหา คัดเลือก และ บรรจุเจ้าหน้าที่เข้าทำงานควรเป็นธรรม เพราะจะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดยตรงกับ ตำแหน่ง และต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงานที่ปฏิบัติและตัวชี้วัด เพื่อพนักงานจะได้อุทิศการทำงานให้แก่องค์กรสหกรณ์ หลังจากนั้นเมื่อคัดเลือกและบรรจุเจ้าหน้าที่เข้ามาแล้วจะต้องมีแผนในการพัฒนา เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อเจ้าหน้าที่มีทักษะ ความรู้ และขวัญกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้นจะทำให้ ประสิทธิภาพขององค์กรสหกรณ์เพิ่มมากขึ้น

5.3.1.3 ด้านการติดต่อประสานงาน จากการวิจัยพบว่า คณะกรรมการดำเนินการ สหกรณ์ควรพิจารณาการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การประชุมกันระหว่างสหกรณ์กับ สมาชิก การประชุมระหว่างคณะกรรมการดำเนินการและฝ่ายจัดการ และการเชื่อมโยงธุรกิจกับ สหกรณ์อื่น โดยการประสานงานระหว่างกันผ่านทางออนไลน์ เช่น ประชุมออนไลน์ ไปรษณีย์ อิเล็กทรอนิกส์ แอปพลิเคชันไลน์ เป็นต้น ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม หากมากเกินไป จะส่งผลให้ ประสิทธิภาพขององค์กรสหกรณ์ลดลง

5.3.1.4 ด้านการนำหรือการอำนวยความสะดวก จากการวิจัยพบว่า คณะกรรมการดำเนินการ สหกรณ์ ควรพิจารณา จัดทำองค์ความรู้ แนวทาง และปรับปรุงมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชา สามารถเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานให้องค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขมอบอำนาจ การตัดสินใจเกี่ยวกับธุรกิจต่าง ๆ ของสหกรณ์ และผู้นำควรมีวิธีการกระตุ้นหรือชักจูงเพื่อให้คนใน สหกรณ์มีความปรารถนาและตั้งใจจะปฏิบัติตามภารกิจจนบรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยทุกคนเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ในงานวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเป็น การต่อยอดในงานวิจัยครั้งนี้ โดยการเก็บข้อมูลจากองค์กรที่เกี่ยวกับหน่วยงานสหกรณ์ในต่างจังหวัด หรือภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย ไม่ใช่แค่เฉพาะจังหวัดอุบลราชธานีเท่านั้น แต่ควรเก็บเพิ่มอีกหลาย ๆ จังหวัด หรือภูมิภาค เพื่อให้ได้ผลจากการวิจัยสามารถนำไปอ้างอิงได้ครอบคลุมทั่วประเทศ

5.3.2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยสามารถใช้ตัวแปรอื่นเพื่อนำมาศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพขององค์กรสหกรณ์ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เช่น ขนาดองค์กร ผลิตภัณฑ์ นวัตกรรม ความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ เป็นต้น

5.3.2.3 งานวิจัยครั้งต่อไป ควรวิจัยแบบ Mixed Methods เพื่อสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมส่งเสริมสหกรณ์ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ธนาคารพาณิชย์ผู้ให้บริการสินเชื่อแก่สหกรณ์

5.3.2.4 งานวิจัยครั้งต่อไป ควรเป็นการสื่อสาร 2 ทาง (2-Way Communication) เนื่องจากแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ มีกลุ่มเป้าหมาย คือ คณะกรรมการดำเนินการและเจ้าหน้าที่เท่านั้น แต่ไม่ได้สอบถามผู้ใช้บริการ (สมาชิกสหกรณ์) ดังนั้นควรสอบถามสมาชิกสหกรณ์ที่เป็นผู้ใช้บริการด้วย

5.3.2.5 งานวิจัยครั้งต่อไป ควรสอบถามเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของสหกรณ์ ว่าเพียงพอที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิผลหรือไม่ หรือควรเพิ่ม/ลด ส่วนไหน

#### 5.4 ข้อจำกัดในการวิจัย

การเก็บข้อมูลประสิทธิภาพองค์กรสหกรณ์ จากผลการจัดมาตรฐานสหกรณ์ ส่งผลให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการชุดใหม่ มาทำงานยังไม่ถึง 1 ปี อาจตอบข้อความการจัดการองค์กรผ่านมุมมองของตน ไม่ตรงกับความเป็นจริง เนื่องจากผลการจัดมาตรฐานสหกรณ์จะเก็บข้อมูลผลการดำเนินงานของสหกรณ์ย้อนหลัง 2 ปี ดังนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามบางท่านอาจไม่ใช่ผู้ปฏิบัติงาน ณ เวลานั้น