บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด ผู้วิจัยตั้งวัตถุประสงค์ไว้ 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลาม 2) เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด 3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าที่ของสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด

ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างได้แก่ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด จำนวน 92 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Taro Yamane) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์การวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t- distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F(F- distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลโดยรวมกำลังสอง (Sum of Square)

MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significances)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสัน (Pearson Correlation)

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว(One-way ANOVA)

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด ใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)

ตอนที่ 6 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด ใช้การวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) แล้วเรียงลำดับความถี่(Frequency)และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้กลุ่มตัวอย่างที่วิจัย ได้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัดซึ่งมีข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่

(Frequency)ค่าร้อยละ (Percentage)แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	53	57.60
หญิง	39	42.39
2. อายุ		
20 - 30 ปี	56	60.86
31 - 40 ปี	34	36.95
41 - 50 ปี	2	2.17
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าอนุปริญญา	5	5.43
อนุปริญญา	5	5.43
ปริญญาตรี	78	84.78
ปริญญาโท	4	4.34
4. ประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์		
ต่ำกว่า 5 ปี	55	59.78
5 - 10 ปี	32	34.78
11 - 15 ปี	5	5.43
5. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	40	43.47
10,001 - 15,000 บาท	42	45.65
15,001 - 20,000 บาท	9	9.78
20,001 - 25,000 บาท	1	1.08
รวม	92	100

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอิบนูอัฟฟาน จำกัด สามารถจำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

เพศ เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ เพศชายจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 57.60 และเพศหญิงจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 42.39 ตามลำดับ

Prince of Songkla University Pattani Campus

อายุ โดยส่วนมีอายุ20 - 30 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ60.86 รองลงมาคือ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 34คน คิดเป็นร้อยละ 36.95 และอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.17 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 84.78 รองลงมาคือ จบระดับอนุปริญญามีจำนวนเท่ากันกับระดับต่ำกว่าอนุปริญญา จำนวนระดับละ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.86 และจบระดับปริญญาโทน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.34 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงานในสหกรณ์ ส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 59.78 รองลงมาคือมีประสบการณ์ 5 - 10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 34.78 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ 11 - 15 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.43 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 - 15,000 บาทต่อเดือนจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 45.65 รองลงมาคือ รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือนจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 43.47 โดยส่วนน้อยที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาทต่อเดือนจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.78 และรายได้ 20,001 - 25,000 บาทต่อเดือน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.08 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และใช้เกณฑ์ในการแปลข้อมูลดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

(บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 99-100)

Prince of Songkla University Pattani Campus

แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 2 - **9**

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)และระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้าน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	n = 92			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	จัดลำดับ
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.86	0.56	มาก	5
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	4.13	0.58	มาก	1
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.01	0.64	มาก	3
4. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	3.70	0.76	มาก	7
5. ด้านความปลอดภัย สุขภาพ และชีวิต	3.81	0.65	มาก	6
6. ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	4.06	0.75	มาก	2
7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.97	0.75	มาก	4
รวม	3.93	0.55	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อินูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.93, S.D.=0.55)เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อินูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x}$ =4.13,S.D.=0.58) รองลงมาได้แก่ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ($\bar{x}$ = 4.06, S.D.=0.75) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x}$ =4.01,S.D.=0.64) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ =3.97,S.D.=0.75) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x}$ =3.86, S.D.=0.56) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x}$ =4.01,S.D.=0.64) ด้านความปลอดภัยสุขภาพและชีวิต ($\bar{x}$ =3.81, S.D.=0.65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ($\bar{x}$ =3.70, S.D.=0.76)ตามลำดับ

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)และระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมและรายข้อ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	n = 92			
ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	จัดลำดับ
1. สหกรณ์ฯมีการวางแผนความต้องการพนักงานที่มีต่อปริมาณงาน ในแต่ละตำแหน่ง	3.80	0.69	มาก	4
2. สหกรณ์ฯมีการเปรียบเทียบความต้องการพนักงานของหน่วยงานกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน	3.54	0.73	มาก	5
3. สหกรณ์ฯมีการกำหนดจำนวนของพนักงานที่จะรับเข้ามาในแต่ละสายงาน	3.96	0.84	มาก	2
4. สหกรณ์ฯมีการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานที่จะรับเข้ามาในแต่ละหน่วยงาน	4.13	0.81	มาก	1
5. สหกรณ์ฯมีการกำหนดคุณสมบัติที่มีความสมดุลระหว่างความสามารถกับจิตวิญญาณและบุคลิกภาพตามที่อิสลามกำหนด เพื่อพิจารณารับพนักงานที่จะรับเข้าทำงาน	3.90	0.69	มาก	3
รวม	3.86	0.56	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อินูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก($\bar{x}$ = 3.86,S.D.=0.56) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อินูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกันโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ สหกรณ์ฯมีการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานที่จะรับเข้ามาในแต่ละหน่วยงาน ($\bar{x}$ =4.13, S.D.=0.81) รองลงมาได้แก่สหกรณ์มีการกำหนดจำนวนของพนักงานที่จะรับเข้ามาในแต่ละสายงาน ($\bar{x}$ =3.96, S.D.=0.84) สหกรณ์ฯมีการกำหนดคุณสมบัติที่มีความสมดุลระหว่างความสามารถกับจิตวิญญาณและบุคลิกภาพตามที่อิสลามกำหนด เพื่อพิจารณารับพนักงานที่จะรับเข้าทำงาน ($\bar{x}$ = 3.90,S.D.=0.69) สหกรณ์ฯมีการวางแผนความต้องการพนักงานที่มีต่อปริมาณงาน ในแต่ละตำแหน่ง ($\bar{x}$ =3.80, S.D.=0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่สหกรณ์ฯมีการเปรียบเทียบความต้องการพนักงานของหน่วยงานกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน ($\bar{x}$ =3.54,S.D.=0.73) ตามลำดับ

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมและรายข้อ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	n = 92			
ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	จัดลำดับ
1. สหกรณ์ฯมอบหมายให้ผู้ที่มีความสามารถและมีประสบการณ์เป็นผู้สรรหาและคัดเลือกพนักงานใหม่โดยมีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์	4.06	0.82	มาก	3
2. สหกรณ์ฯมีการรับสมัครพนักงานภายในองค์กรและจากแหล่งภายนอก	4.04	0.79	มาก	4
3. สหกรณ์ฯมีการสรรหาโดยวิธีการสรรหาเฉพาะบุคคลในบางตำแหน่งที่สำคัญ	3.93	0.76	มาก	5
4. สหกรณ์ฯใช้ทั้งการสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์งานอย่างเหมาะสมเพื่อคัดเลือกพนักงานใหม่	4.28	0.86	มาก	2
5. สหกรณ์ฯมีการทดลองงาน และประเมินผลการทดลองงานก่อนการบรรจุพนักงานเข้าทำงาน	4.33	0.81	มาก	1
รวม	4.13	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก($\bar{x}$ =4.13,S.D.=0.58) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ สหกรณ์ฯมีการทดลองงาน และประเมินผลการทดลองงานก่อนการบรรจุพนักงานเข้าทำงาน ($\bar{x}$ =4.33,S.D.=0.81) รองลงมาได้แก่ สหกรณ์ฯใช้ทั้งการสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์งานอย่างเหมาะสมเพื่อคัดเลือกพนักงานใหม่ ($\bar{x}$ =4.28, S.D.=0.86) สหกรณ์ฯมอบหมายให้ผู้ที่มีความสามารถและมีประสบการณ์เป็นผู้สรรหาและคัดเลือกพนักงานใหม่ โดยมีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ ($\bar{x}$ =4.06, S.D.=0.82) สหกรณ์ฯมีการรับสมัครพนักงานภายในองค์กรและจากแหล่งภายนอก ($\bar{x}$ =4.04,S.D.=0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ สหกรณ์ฯมีการสรรหาโดยวิธีการสรรหาเฉพาะบุคคลในบางตำแหน่งที่สำคัญ ($\bar{x}$ =3.93,S.D.=0.76) ตามลำดับ

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมและรายข้อ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	n = 92			
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	จัดลำดับ
1. สหกรณ์มีการปฐมนิเทศแก่พนักงานใหม่เพื่อให้พนักงานใหม่ได้เข้าใจในงานที่จะได้รับมอบหมาย	4.41	0.84	มาก	1
2. สหกรณ์ใช้การอบรมโดยวิธีปฏิบัติงานจริงเพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในงานที่ทำมากขึ้น	4.08	0.77	มาก	2
3. สหกรณ์ใช้การฝึกอบรมเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	3.94	0.89	มาก	3
4. สหกรณ์มีการพัฒนาพนักงานเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่องความสามารถของพนักงานสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.73	0.81	มาก	5
5. สหกรณ์สนับสนุนการพัฒนาตนเองในแต่ละตำแหน่งงานอย่างเพียงพอ	3.88	0.86	มาก	4
รวม	4.01	0.64	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.01,S.D.=0.64) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ สหกรณ์มีการปฐมนิเทศแก่พนักงานใหม่เพื่อให้พนักงานใหม่ได้เข้าใจในงานที่จะได้รับมอบหมาย ($\bar{x}$ =4.41, S.D.=0.84) รองลงมาได้แก่ สหกรณ์ใช้การอบรมโดยวิธีปฏิบัติงานจริงเพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในงานที่ทำมากขึ้น ($\bar{x}$ =4.08,S.D.=0.77) สหกรณ์ใช้การฝึกอบรมเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ($\bar{x}$ =3.94,S.D.=0.89) สหกรณ์สนับสนุนการพัฒนาตนเองในแต่ละตำแหน่งงานอย่างเพียงพอ ($\bar{x}$ =3.88, S.D.=0.86) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ สหกรณ์มีการพัฒนาพนักงานเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่องความสามารถของพนักงานสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{x}$ =3.73,S.D.=0.81) ตามลำดับ

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น โดยรวมและรายข้อ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	n = 92			
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	จัดลำดับ
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากสหกรณ์ สามารถแข่งขันได้เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน	3.60	0.94	มาก	5
2. นอกจากเงินเดือนแล้ว สหกรณ์จ่ายค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา	3.78	1.00	มาก	1
3. สหกรณ์มุ่งเน้นการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์จากการทำงาน	3.69	0.89	มาก	3
4. สหกรณ์มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนในระดับที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน	3.68	0.83	มาก	4
5. พนักงานรู้สึกพอใจต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนของตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับผลงานของตน	3.73	0.90	มาก	2
รวม	3.70	0.76	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.70,S.D.=0.76) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ นอกจากเงินเดือนแล้วสหกรณ์จ่ายค่าตอบแทนอื่นๆเช่นเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ($\bar{x}$ = 3.78,S.D.=1.00) รองลงมาได้แก่ พนักงานรู้สึกพอใจต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนของตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับผลงานของตน ($\bar{x}$ =3.73, S.D.=0.90) สหกรณ์มุ่งเน้นการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์จากการทำงาน ($\bar{x}$ =3.69,S.D.=0.89) สหกรณ์มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนในระดับที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน ($\bar{x}$ = 3.68,S.D.=0.83) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากสหกรณ์ สามารถแข่งขันได้เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน ($\bar{x}$ =3.60,S.D.=0.94) ตามลำดับ

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัยสุขภาพและชีวิต โดยรวมและรายข้อ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	n = 92			
ด้านความปลอดภัย สุขภาพ และชีวิต	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	จัดลำดับ
1. มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเหมาะแก่การปฏิบัติงาน	3.94	0.83	มาก	3
2. มีการเตรียมความพร้อมและให้ความรู้เรื่องความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมถึงบุคลากรในองค์กร เช่น ฝึกอบรมฝึกซ้อมหนีไฟและแจกเอกสาร เป็นต้น	3.45	1.00	ปานกลาง	5
3. สหกรณ์มีอุปกรณ์สำหรับการป้องกันอันตราย เช่น ถังดับเพลิง ป้ายเตือนต่างๆ อย่างเพียงพอ	3.59	0.96	มาก	4
4. สหกรณ์จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พนักงานทุกคน	4.07	0.98	มาก	1
5. องค์กรมีประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุหรือตากาฟุลเพื่อคุ้มครองพนักงานตลอด 24 ชั่วโมง	3.98	0.85	มาก	2
รวม	3.81	0.65	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.81,S.D.=0.65) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากได้แก่ สหกรณ์จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พนักงานทุกคน ($\bar{x}$ =4.07,S.D.=0.98) รองลงมาได้แก่ องค์กรมีประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุหรือตากาฟุลเพื่อคุ้มครองพนักงานตลอด 24 ชั่วโมง ($\bar{x}$ = 3.98,S.D.=0.85) มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเหมาะแก่การปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ =3.94,S.D.=0.83) และสหกรณ์มีอุปกรณ์สำหรับการป้องกันอันตราย เช่น ถังดับเพลิง ป้ายเตือนต่างๆ อย่างเพียงพอ ($\bar{x}$ =3.68, S.D.=0.83) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ มีการเตรียมความพร้อมและให้ความรู้เรื่องความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมถึงบุคลากรในองค์กร เช่น ฝึกอบรมฝึกซ้อมหนีไฟ และแจกเอกสาร เป็นต้น($\bar{x}$ =3.45,S.D.=1.00) ตามลำดับ

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	n = 92 $\bar{x}$	S.D.	ระดับ	จัดลำดับ
1. สหกรณ์ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด	4.00	0.97	มาก	4
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสหกรณ์เป็นไปตามรูปแบบอุคุวะห์อิสลามทำให้สหกรณ์เกิดข้อพิพาททางแรงงานขึ้นน้อย	4.03	0.96	มาก	3
3. สหกรณ์มีการจัดโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมจิตวิญญาณและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กร เช่น การทำฮาลาเกาะฮฺ การเยี่ยมเยียนและการทัศนศึกษาร่วมกัน อย่างเพียงพอ	4.26	0.86	มาก	1
4. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน สหกรณ์ส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกันระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน	4.10	0.76	มาก	2
5. สหกรณ์ส่งเสริมให้มีคณะกรรมการสวัสดิการฯ เพื่อเป็นตัวแทนของพนักงานในการสะท้อนและส่งเสริมสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ	3.91	0.89	มาก	5
รวม	4.06	0.75	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.06,S.D.=0.75) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ สหกรณ์มีการจัดโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมจิตวิญญาณและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กร เช่น การทำฮาลาเกาะฮฺ การเยี่ยมเยียน และการทัศนศึกษาร่วมกัน อย่างเพียงพอ ($\bar{x}$ =4.26,S.D.=0.86) รองลงมาได้แก่ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน สหกรณ์ส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกันระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน ($\bar{x}$ =4.10,S.D.=0.76) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสหกรณ์เป็นไปตามรูปแบบอุคุวะห์อิสลามทำให้สหกรณ์เกิดข้อพิพาททางแรงงานขึ้นน้อย ($\bar{x}$ =4.03,S.D.=0.96) สหกรณ์ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด ($\bar{x}$ =4.00, S.D.=0.97) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ สหกรณ์ส่งเสริมให้มีคณะกรรมการสวัสดิการฯเพื่อเป็นตัวแทนของพนักงานในการสะท้อนและส่งเสริมสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ ($\bar{x}$ =3.91,S.D.=0.89) ตามลำดับ

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินและผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินและผลการปฏิบัติงาน	n = 92 $\bar{x}$	S.D.	ระดับ	จัดลำดับ
1. องค์การมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า	4.04	0.85	มาก	2
2. มีการชี้แจงข้อมูล การประเมินให้พนักงานได้รับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	3.86	0.99	มาก	5
3. ใช้ผลจากประเมินจากผลการปฏิบัติงานมาหารือกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน	3.95	0.88	มาก	3
4. มีการเชื่อมโยงระหว่างผลการประเมินกับการปรับเพิ่มเงินเดือนของพนักงาน	4.06	0.86	มาก	1
5. มีการเชื่อมโยงระหว่างผลการประเมินกับการปรับเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน	3.93	0.92	มาก	4
รวม	3.97	0.75	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินและผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.97, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ มีการเชื่อมโยงระหว่างผลการประเมินกับการปรับเพิ่มเงินเดือนของพนักงาน ($\bar{x}$ =4.06, S.D.=0.86) รองลงมาได้แก่ องค์การมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ($\bar{x}$ =4.04, S.D.=0.85) ใช้ผลจากประเมินจากผลการปฏิบัติงานมาหารือกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน ($\bar{x}$ = 3.95,S.D.=0.88) มีการเชื่อมโยงระหว่างผลการประเมินกับการปรับเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน ($\bar{x}$ =4.00,S.D.=0.97) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ มีการชี้แจงข้อมูล การประเมินให้พนักงานได้รับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{x}$ =3.86,S.D.=0.99) ตามลำดับ

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอิบนูอัฟฟาน จำกัด ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และใช้เกณฑ์ในการแปลข้อมูลดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

(บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 99-100)

แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 10 - 14

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	n = 92			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	จัดลำดับ
1. ด้านปริมาณงาน	3.99	0.70	มาก	1
2. ด้านคุณภาพงาน	3.87	0.66	มาก	4
3. ด้านเวลาในการทำงาน	3.88	0.81	มาก	3
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.89	0.82	มาก	2
รวม	3.91	0.68	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.91, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านปริมาณงาน ($\bar{x}$ =3.99, S.D.=0.70) รองลงมาได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{x}$ =3.89, S.D.=0.82) ด้านเวลาในการทำงาน ($\bar{x}$ =3.88, S.D.=0.81) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ($\bar{x}$ =3.87, S.D.=0.66) ตามลำดับ

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	n = 92			
ด้านปริมาณงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	จัดลำดับ
1. มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานตามที่องค์การต้องการ	3.97	0.91	มาก	3
2. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้ได้จำนวนงานหรือชิ้นงานตรงตามที่วางแผน	3.81	0.81	มาก	4
3. มีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายอยู่เสมอ	4.20	0.81	มาก	1
4. มีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายอยู่เสมอ	4.01	0.85	มาก	2
5. มีการสรุปผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงในการปฏิบัติงานอื่นๆในอนาคตต่อไป	3.97	0.85	มาก	3
รวม	3.99	0.70	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปริมาณงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.99,S.D.=0.70) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ มีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายอยู่เสมอ ($\bar{x}$ =4.20, S.D.=0.81) รองลงมาได้แก่ มีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายอยู่เสมอ ($\bar{x}$ =4.01,S.D.=0.85) โดยมีสองข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันได้แก่ มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานตามที่องค์การต้องการ ($\bar{x}$ = 3.97,S.D.=0.91) และมีการสรุปผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงในการปฏิบัติงานอื่นๆในอนาคตต่อไป($\bar{x}$ =3.97, S.D.=0.85) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้จำนวนงานหรือชิ้นงานตรงตามที่วางแผน ($\bar{x}$ =3.81, S.D.=0.81) ตามลำดับ

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	n = 92			
ด้านคุณภาพงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	จัดลำดับ
1. มีการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้เพื่อคุณภาพของงานหรือผลงานที่ออกมา	3.85	0.81	มาก	2
2. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพดี ไม่มีข้อบกพร่อง	3.83	0.77	มาก	3
3. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลิตภัณฑ์และบริการมีมาตรฐาน ได้รับการยอมรับจากลูกค้าและบุคคลทั่วไป	3.76	0.77	มาก	5
4. สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานทำให้องค์การได้รับการประกันคุณภาพ	3.79	0.81	มาก	4
5. มีจิตสานึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์การ	4.10	0.85	มาก	1
รวม	3.87	0.66	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.87, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ มีจิตสานึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์การ ($\bar{x}$ =4.10, S.D.=0.85) รองลงมาได้แก่ มีการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้เพื่อคุณภาพของงานหรือผลงานที่ออกมา ($\bar{x}$ =3.85,S.D.=0.81) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพดี ไม่มีข้อบกพร่อง ($\bar{x}$ =3.83, S.D.=0.77) สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานทำให้องค์การได้รับการประกันคุณภาพ ($\bar{x}$ =3.79, S.D.=0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลิตภัณฑ์และบริการมีมาตรฐานได้รับการยอมรับจากลูกค้าและบุคคลทั่วไป ($\bar{x}$ =3.76,S.D.=0.77) ตามลำดับ

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	n = 92			
ด้านเวลาในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	จัดลำดับ
1. มีแผนงานที่มีการกำหนดระยะเวลาการทำงานเสร็จที่ชัดเจน	3.91	0.90	มาก	1
2. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้	3.85	0.96	มาก	3
3. มีการลำดับการทำงานก่อน-หลังตามความสำคัญของงาน เพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่ได้กำหนดไว้	3.91	0.96	มาก	1
4. มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อให้งานเสร็จทันเวลา	3.88	0.95	มาก	2
5. สามารถชี้แจงถึงการล่าช้าของงานหรือผลงานได้ในกรณีที่ไม่สามารถทำงานตามแผนได้	3.82	0.89	มาก	4
รวม	3.87	0.81	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.87, S.D.=0.81) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากันสองข้อได้แก่ มีแผนงานที่มีการกำหนดระยะเวลาการทำงานเสร็จที่ชัดเจน ($\bar{x}$ =3.91,S.D.=0.90) และมีการลำดับการทำงานก่อน-หลังตามความสำคัญของงาน เพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่ได้กำหนด($\bar{x}$ =3.91,S.D.=0.96) รองลงมาได้แก่ มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อให้งานเสร็จทันเวลา($\bar{x}$ =3.88,S.D.=0.95) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้($\bar{x}$ =3.85, S.D.=0.96) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ สามารถชี้แจงถึงการล่าช้าของงานหรือผลงานได้ ในกรณีที่ไม่สามารถทำงานตามแผนได้ ($\bar{x}$ =3.82, S.D.=0.89) ตามลำดับ

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย	n = 92			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	จัดลำดับ
1. มีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่สามารถลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไปได้	3.88	0.89	มาก	4
2. มีการปฏิบัติตามแผนงานโดยคำนึงถึงทรัพยากรต่างๆที่องค์การต้องจ่ายเป็นต้นทุนเสมอ	3.91	0.94	มาก	2
3. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้เสียค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	3.73	0.91	มาก	5
4. มีการคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่างๆขององค์การในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด	4.03	0.97	มาก	1
5. มีการตรวจสอบสภาพของอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.90	0.96	มาก	3
รวม	3.89	0.82	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.89,S.D.=0.82) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากันสองข้อได้แก่ มีการคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่างๆ ขององค์การในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด ($\bar{x}$ = 4.03, S.D.=0.97)รองลงมาได้แก่ มีการปฏิบัติตามแผนงานโดยคำนึงถึงทรัพยากรต่างๆที่องค์การต้องจ่ายเป็นต้นทุนเสมอ($\bar{x}$ =3.91,S.D.=0.94) มีการตรวจสอบสภาพของอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ($\bar{x}$ =3.90,S.D.=0.96) มีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่สามารถลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไปได้($\bar{x}$ =3.88,S.D.=0.89) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้เสียค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ($\bar{x}$ =3.73, S.D.=0.91) ตามลำดับ

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในสหกรณ์ และรายได้ต่อเดือน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 15 - 64

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ชาย	53	3.80	0.59	มาก
หญิง	39	4.05	0.76	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D	t	Sig
ชาย	53	3.80	0.59	1.70	0.09
หญิง	39	4.05	0.76		

จากตารางที่ 16 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน โดยรวมจำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ชาย	53	3.89	0.57	มาก
หญิง	39	4.13	0.84	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานโดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D	t	Sig
ชาย	53	3.89	0.57	1.59	0.11
หญิง	39	4.13	0.84		

จากตารางที่ 18 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ชาย	53	3.89	0.57	มาก
หญิง	39	4.13	0.84	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานโดยรวมอยู่ในระดับมา

ตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานโดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D	t	Sig
ชาย	53	3.89	0.57	1.59	0.11
หญิง	39	4.13	0.84		

จากตารางที่ 20 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ชาย	53	3.74	0.78	มาก
หญิง	39	4.06	0.82	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการทำงาน โดยรวมจำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D	t	Sig
ชาย	53	3.74	0.78	1.88	0.06
หญิง	39	4.06	0.82		

จากตารางที่ 22 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ชาย	53	3.81	0.82	มาก
หญิง	39	4.00	0.81	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายโดยรวมอยู่ในระดับมาก

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายโดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D	t	Sig
ชาย	53	3.81	0.82	1.06	0.28
หญิง	39	4.00	0.81		

จากตารางที่ 24 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
20 - 30 ปี	56	3.94	0.70	มาก
31 - 40 ปี	34	3.83	0.65	มาก
41 - 50 ปี	2	4.40	0.07	มาก
รวม	92	3.91	0.68	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.74	2	0.37	0.80	0.45
ภายในกลุ่ม	41.38	89	0.46		
รวม	42.13	91			

จากตารางที่ 26 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานโดยรวมจำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
20 - 30 ปี	56	4.00	0.72	มาก
31 - 40 ปี	34	3.97	0.69	มาก
41 - 50 ปี	2	4.20	0.28	มาก
รวม	92	3.99	0.70	มาก

จากตารางที่ 27 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานจำแนกตามอายุโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานโดยรวมจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.05	0.11	0.89
ภายในกลุ่ม	45.28	89	0.50		
รวม	45.40	91			

จากตารางที่ 28 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานจำแนกตามอายุโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน โดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
20 - 30 ปี	56	3.89	0.69	มาก
31 - 40 ปี	34	3.80	0.61	มาก
41 - 50 ปี	2	4.30	0.42	มาก
รวม	92	3.87	0.66	มาก

จากตารางที่ 29 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตารางที่ 30 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน โดยรวมจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.54	2	0.27	0.62	0.53
ภายในกลุ่ม	39.09	89	0.43		
รวม	39.64	91			

จากตารางที่ 30 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน จำแนกตามอายุโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
20 - 30 ปี	56	3.94	0.83	มาก
31 - 40 ปี	34	3.72	0.76	มาก
41 - 50 ปี	2	4.60	0.28	มากที่สุด
รวม	92	3.87	0.81	มาก

จากตารางที่ 31 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาในการทำงานจำแนกตามอายุโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 32 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการทำงาน โดยรวมจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.11	2	1.05	1.62	0.20
ภายในกลุ่ม	58.04	89	0.65		
รวม	60.15	91			

จากตารางที่ 32 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย โดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
20 - 30 ปี	56	3.91	0.85	มาก
31 - 40 ปี	34	3.82	0.78	มาก
41 - 50 ปี	2	4.50	0.42	มากที่สุด
รวม	92	3.89	0.82	มาก

จากตารางที่ 33 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 34 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.92	2	0.46	0.68	0.50
ภายในกลุ่ม	60.39	89	0.67		
รวม	61.31	91			

จากตารางที่ 34 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ต่ำกว่าอนุปริญญา	5	3.86	0.51	มาก
อนุปริญญา	5	4.16	0.55	มาก
ปริญญาตรี	78	3.90	0.71	มาก
ปริญญาโท	4	3.86	0.42	มาก
รวม	92	3.91	0.68	มาก

จากตารางที่ 35 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตารางที่ 36 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.34	3	0.11	0.24	0.86
ภายในกลุ่ม	41.79	88	0.47		
รวม	42.13	91			

จากตารางที่ 36 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ต่ำกว่าอนุปริญญา	5	3.80	0.58	มาก
อนุปริญญา	5	4.20	0.46	มาก
ปริญญาตรี	78	4.00	0.73	มาก
ปริญญาโท	4	3.90	0.57	มาก
รวม	92	3.99	0.70	มาก

จากตารางที่ 37 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 38 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.44	3	0.14	0.28	0.83
ภายในกลุ่ม	44.95	88	0.51		
รวม	45.40	91			

จากตารางที่ 38 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ต่ำกว่าอนุปริญญา	5	3.84	0.51	มาก
อนุปริญญา	5	4.00	0.58	มาก
ปริญญาตรี	78	3.87	0.69	มาก
ปริญญาโท	4	3.75	0.25	มาก
รวม	92	3.87	0.66	มาก

จากตารางที่ 39 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 40 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.14	3	0.04	0.10	0.95
ภายในกลุ่ม	39.50	88	0.44		
รวม	39.64	91			

จากตารางที่ 40 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการทำงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ต่ำกว่าอนุปริญญา	5	4.08	0.59	มาก
อนุปริญญา	5	4.08	0.71	มาก
ปริญญาตรี	78	3.85	0.84	มาก
ปริญญาโท	4	3.90	0.62	มาก
รวม	92	3.87	0.81	มาก

Prince of Songkla University Pattani Campus

จากตารางที่ 41 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 42 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการทำงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.46	3	0.15	0.22	0.87
ภายในกลุ่ม	59.69	88	0.67		
รวม	60.15	91			

จากตารางที่ 42 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ต่ำกว่าอนุปริญญา	5	3.72	0.64	มาก
อนุปริญญา	5	4.36	0.51	มาก
ปริญญาตรี	78	3.87	0.86	มาก
ปริญญาโท	4	3.90	0.34	มาก
รวม	92	3.89	0.82	มาก

จากตารางที่ 43 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตารางที่ 44 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.26	3	0.42	0.61	0.60
ภายในกลุ่ม	60.04	88	0.68		
รวม	61.31	91			

จากตารางที่ 44 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์

ประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์	n	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ต่ำกว่า 5 ปี	55	3.95	0.67	มาก
5 - 10 ปี	32	3.82	0.72	มาก
11 - 15 ปี	5	4.01	0.43	มาก
รวม	92	3.91	0.68	มาก

จากตารางที่ 45 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 46 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.37	2	0.18	0.39	0.67
ภายในกลุ่ม	41.75	89	0.46		
รวม	42.13	91			

จากตารางที่ 46 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์

ประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์	n	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ต่ำกว่า 5 ปี	55	4.01	0.70	มาก
5 - 10 ปี	32	3.94	0.74	มาก
11 - 15 ปี	5	4.16	0.58	มาก
รวม	92	3.99	0.70	มาก

จากตารางที่ 47 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 48 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.24	2	0.12	0.23	0.79
ภายในกลุ่ม	45.15	89	0.50		
รวม	45.40	91			

จากตารางที่ 48 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์

ประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์	n	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ต่ำกว่า 5 ปี	55	3.91	0.66	มาก
5 - 10 ปี	32	3.78	0.68	มาก
11 - 15 ปี	5	3.96	0.47	มาก
รวม	92	3.87	0.66	มาก

Prince of Songkla University Pattani Campus

จากตารางที่ 49 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 50 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.41	2	0.20	0.46	0.62
ภายในกลุ่ม	39.23	89	0.44		
รวม	39.64	91			

จากตารางที่ 50 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์

ประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์	n	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ต่ำกว่า 5 ปี	55	3.96	0.81	มาก
5 - 10 ปี	32	3.71	0.84	มาก
11 - 15 ปี	5	3.96	0.60	มาก
รวม	92	3.87	0.81	มาก

จากตารางที่ 51 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตารางที่ 52 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการทำงาน โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.24	2	0.62	0.94	0.39
ภายในกลุ่ม	58.90	89	0.66		
รวม	60.15	91			

จากตารางที่ 52 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์

ประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์	n	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ต่ำกว่า 5 ปี	55	3.90	0.83	มาก
5 - 10 ปี	32	3.85	0.84	มาก
11 - 15 ปี	5	3.96	0.58	มาก
รวม	92	3.89	0.82	มาก

จากตารางที่ 53 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 54 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.08	2	0.04	0.05	0.94
ภายในกลุ่ม	61.23	89	0.68		
รวม	61.31	91			

Prince of Songkla University Pattani Campus

จากตารางที่ 54 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	40	3.79	0.75	มาก
10,001 - 15,000 บาท	42	4.05	0.53	มาก
15,001 - 20,000 บาท	9	3.71	0.91	มาก
20,001 - 25,000 บาท	1	4.15	0.00	มาก
รวม	92	3.91	0.68	มาก

จากตารางที่ 55 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 56 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.81	2	0.60	1.32	0.27
ภายในกลุ่ม	40.31	89	0.45		
รวม	42.13	91			

จากตารางที่ 56 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	40	3.88	0.77	มาก
10,001 - 15,000 บาท	42	4.10	0.59	มาก
15,001 - 20,000 บาท	9	3.91	0.81	มาก
20,001 - 25,000 บาท	1	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	92	3.99	0.70	มาก

จากตารางที่ 57 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 58 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.02	3	0.67	1.36	0.25
ภายในกลุ่ม	43.38	88	0.49		
รวม	45.40	91			

จากตารางที่ 58 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์ อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	40	3.78	0.69	มาก
10,001 - 15,000 บาท	42	3.99	0.59	มาก
15,001 - 20,000 บาท	9	3.66	0.79	มาก
20,001 - 25,000 บาท	1	4.20	0.00	มาก
รวม	92	3.87	0.66	มาก

Prince of Songkla University Pattani Campus

จากตารางที่ 59 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 60 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน โดยรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.37	3	0.46	1.05	0.37
ภายในกลุ่ม	38.26	88	0.43		
รวม	39.64	91			

จากตารางที่ 60 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	40	3.80	0.89	มาก
10,001 - 15,000 บาท	42	4.02	0.63	มาก
15,001 - 20,000 บาท	9	3.57	1.11	มาก
20,001 - 25,000 บาท	1	3.40	0.00	ปานกลาง
รวม	92	3.87	0.81	มาก

จากตารางที่ 61 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลามอิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตารางที่ 62 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการทำงาน โดยรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.23	3	0.74	1.13	0.34
ภายในกลุ่ม	57.92	88	0.65		
รวม	60.15	91			

จากตารางที่ 62 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	40	3.71	0.95	มาก
10,001 - 15,000 บาท	42	4.10	0.53	มาก
15,001 - 20,000 บาท	9	3.71	1.15	มาก
20,001 - 25,000 บาท	1	4.00	0.00	มาก
รวม	92	3.89	0.82	มาก

จากตารางที่ 63 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 64 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจริงของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3.53	3	1.17	1.79	0.15
ภายในกลุ่ม	57.78	88	0.65		
รวม	61.31	91			

Prince of Songkla University Pattani Campus

จากตารางที่ 64 พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด

วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) สำหรับการแปลผลใช้ระดับของค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของ Davis's Descriptors (อ้างใน ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล และสุภาพ ฉัตราภรณ์, 2541: 91) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ 0.70 หรือสูงกว่า หมายถึง ระดับความสัมพันธ์สูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ 0.50 - 0.69 หมายถึง ระดับความสัมพันธ์สูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ 0.30 - 0.49 หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ 0.10 - 0.29 หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ 0.01 - 0.09 หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก

ดังปรากฏในตารางที่ 65 - 69

ตารางที่ 65 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงาน จำแนกตามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลาม	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน		
	r	Sig.	ลำดับที่
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	0.39	0.00**	6
การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	0.45	0.00**	5
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.49	0.00**	3
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	0.36	0.00**	7
ความปลอดภัยสุขภาพและชีวิต	0.49	0.00**	4
พนักงานและแรงงานสัมพันธ์	0.54	0.00**	2
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.56	0.00**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01

จากตารางที่ 65 ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงานจำแนกตามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลาม พบว่าปริมาณงาน มีค่าSig. น้อยกว่า 0.01กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามได้แก่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์การพัฒนา

Prince of Songkla University Pattani Campus

ทรัพยากรมนุษย์ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์พบว่าปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นในทิศทางเดียวกันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)ระดับสูง คือ 0.56 0.54และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)ระดับปานกลาง คือ 0.49 0.49 0.45 0.39และ 0.36ตามลำดับ

ตารางที่ 66 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพงาน จำแนกตามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลาม	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คุณภาพงาน		
	r	Sig.	ลำดับที่
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	0.37	0.00**	5
การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	0.35	0.00**	6
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.45	0.00**	2
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	0.26	0.01*	7
ความปลอดภัยสุขภาพและชีวิต	0.39	0.00**	4
พนักงานและแรงงานสัมพันธ์	0.42	0.00**	3
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.49	0.00**	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 66 ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพงาน จำแนกตามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลาม พบว่าคุณภาพงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามได้แก่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Prince of Songkla University Pattani Campus

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์พบว่าคุณภาพงาน มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ และค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นในทิศทางเดียวกันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับปานกลางคือ0.49 0.45 0.42 0.39 0.37 0.35 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำ คือ 0.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 67 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเวลาในการทำงาน จำแนกตามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลาม	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เวลาในการทำงาน		
	r	Sig.	ลำดับที่
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	0.31	0.00**	7
การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	0.36	0.00**	3
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.36	0.00**	4
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	0.34	0.00**	6
ความปลอดภัยสุขภาพและชีวิต	0.35	0.00**	5
พนักงานและแรงงานสัมพันธ์	0.46	0.00**	2
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.59	0.00**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01

จากตารางที่ 67 ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเวลาในการทำงานจำแนกตามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลาม พบว่าเวลาในการทำงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.01กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามได้แก่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์พบว่าเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานและแรงงานสัมพันธ์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในทิศทางเดียวกันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับสูงคือ 0.59 และ

Prince of Songkla University Pattani Campus

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับปานกลาง คือ 0.46 0.36 0.36 0.35 0.34 และ0.31 ตามลำดับ

ตารางที่ 68 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าใช้จ่าย จำแนกตามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลาม	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่าย		
	r	Sig.	ลำดับที่
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	0.34	0.00**	5
การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	0.40	0.00**	4
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.40	0.00**	3
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	0.32	0.00**	6
ความปลอดภัยสุขภาพและชีวิต	0.27	0.00**	7
พนักงานและแรงงานสัมพันธ์	0.44	0.00**	2
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.53	0.00**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01

จากตารางที่ 68 ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่าใช้จ่าย จำแนกตามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลาม พบว่าค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.01 กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามได้แก่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์พบว่าค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานและแรงงานสัมพันธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น และความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตในทิศทางเดียวกันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับสูงคือ 0.53 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับปานกลาง คือ 0.44 0.40 0.40 0.34 0.32 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำคือ 0.27 ตามลำดับ

Prince of Songkla University Pattani Campus

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด

ตารางที่ 69 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลาม	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			
	ปริมาณงาน	คุณภาพงาน	เวลาในการทำงาน	ค่าใช้จ่าย
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	✓	✓	✓	✓
การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	✓	✓	✓	✓
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	✓	✓	✓	✓
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	✓	✓	✓	✓
ความปลอดภัยสุขภาพและชีวิต	✓	✓	✓	✓
พนักงานและแรงงานสัมพันธ์	✓	✓	✓	✓
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓

✓ หมายความว่ามีความสัมพันธ์

จากตารางที่ 69 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอิสลามโดยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 เหตุผลได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาในการทำงาน และค่าใช้จ่าย

ตอนที่ 6 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามได้นำเสนอปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัดใช้การวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วเรียงลำดับความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 70 - 76

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตารางที่ 70 ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ลำดับ	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ควรมีผู้เชี่ยวชาญด้าน HR โดยสรรหาเจ้าหน้าที่เฉพาะทางมาทำหน้าที่	5
2	ควรมีการศึกษาดูงานสหกรณ์อิสลามอื่นๆ ให้มากขึ้น	2
3	ควรมีระเบียบให้ชัดเจนในเรื่องตำแหน่งงาน และหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สหกรณ์	6

จากตารางที่ 70 พบว่าเจ้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนุอัฟฟาน จำกัด ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ควรมีระเบียบให้ชัดเจนในเรื่องตำแหน่งงานและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ควรมีผู้เชี่ยวชาญด้าน HR โดยสรรหาเจ้าหน้าที่เฉพาะทางมาทำหน้าที่ และควรมีการศึกษาดูงานสหกรณ์อิสลามอื่นๆ ให้มากขึ้น

ตารางที่ 71 ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์

ลำดับ	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ควรมีผู้เชี่ยวชาญด้าน HR โดยสรรหาเจ้าหน้าที่เฉพาะทางมาทำหน้าที่	5
2	ควรคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ตามลักษณะการปฏิบัติงานที่สหกรณ์กำหนด และสนับสนุนบุคลที่มีความสามารถพิเศษในด้านต่างๆ เช่น วาทศิลป์การสื่อสาร ฯลฯ	12
3	ควรมีการอัปเดตข้อมูลข่าวสารทางเว็ปไซต์ของสหกรณ์อยู่เสมอ	3

จากตารางที่ 71 พบว่าเจ้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนุอัฟฟาน จำกัด ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ควรคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ตามลักษณะการปฏิบัติงานที่สหกรณ์กำหนด และสนับสนุนบุคลที่มีความสามารถพิเศษในด้านต่างๆ เช่น วาทศิลป์การสื่อสาร ฯลฯ ควรมีผู้เชี่ยวชาญด้าน HR โดยสรรหาเจ้าหน้าที่เฉพาะทางมาทำหน้าที่ และควรมีการอัปเดตข้อมูลข่าวสารทางเว็ปไซต์ของสหกรณ์อยู่เสมอ

ตารางที่ 72 ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ลำดับ	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ควรมีผู้เชี่ยวชาญด้านHR โดยสรรหาเจ้าหน้าที่เฉพาะทางมาทำหน้าที่	2
2	ควรจัดอบรมทักษะทั้งใน และนอกสถานที่ระหว่างองค์กรโดยเน้นการศึกษาดูงานเชิงปฏิบัติการเป็นสำคัญ	9

Prince of Songkla University Pattani Campus

จากตารางที่ 72 พบว่าเจ้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนุอัฟฟาน จำกัด ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือควรจัดอบรมทักษะทั้งใน และนอกสถานที่ระหว่างองค์กรโดยเน้นการศึกษาดูงานเชิงปฏิบัติการเป็นสำคัญ และควรมีผู้เชี่ยวชาญด้านHR โดยสรรหาเจ้าหน้าที่เฉพาะทางมาทำหน้าที่

ตารางที่ 73 ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น

ลำดับ	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ควรปรับขึ้นค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	9
2	ควรให้มีการปลุกจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	3

จากตารางที่ 73 พบว่าเจ้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนุอัฟฟาน จำกัด ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือควรปรับขึ้นค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และควรให้มีการปลุกจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

ตารางที่ 74 ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด ด้านความปลอดภัยสุขภาพและชีวิต

ลำดับ	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ควรมีเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสุขภาพของพนักงานสหกรณ์	4
2	ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตทั้งใน และร่วมกันระหว่างสาขา	5
3	ควรเพิ่มความสะดวกสบายด้านเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ในการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์	2

จากตารางที่ 74 พบว่าเจ้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนุอัฟฟาน จำกัด ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด ด้านความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยสุขภาพและชีวิตทั้งใน และร่วมกันระหว่างสาขา ควรมีเจ้าหน้าที่ด้านการตรวจสุขภาพของพนักงานสหกรณ์และควรเพิ่มความสะดวกสบายด้านเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ในการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์

Prince of Songkla University Pattani Campus

ตารางที่ 75 ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์

ลำดับ	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ควรพัฒนาองค์ให้ถึงเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อให้มีกฎหมายบังคับให้จัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น	2
2	ควรจัดกิจกรรมเชิงสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่สหกรณ์ต่างสาขา และเป็นช่องทางพบปะเพื่อพูดคุยแก้ไขปัญหาร่วมกันได้อย่างตรงจุดจัดปีละ 2-3 ครั้ง	6

จากตารางที่ 75 พบว่าเจ้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนุอัฟฟาน จำกัด ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือควรจัดกิจกรรมเชิงสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่สหกรณ์ต่างสาขา และเป็นช่องทางพบปะเพื่อพูดคุยแก้ไขปัญหาร่วมกันได้อย่างตรงจุดจัดปีละ 2-3 ครั้ง และควรพัฒนาองค์ให้ถึงเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อให้มีกฎหมายบังคับให้จัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น

ตารางที่ 76 ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลำดับ	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ควรมีผู้ประเมินที่ชัดเจนพร้อมทั้งให้เจ้าหน้าที่ทราบถึงสิ่งที่ต้องให้การประเมินล่วงหน้า	3
2	ควรมีการประเมินแต่ละฝ่ายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเจ้าหน้าที่	5

จากตารางที่ 76 พบว่าเจ้าที่สหกรณ์อิสลาม อิบนุอัฟฟาน จำกัด ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อิสลาม อิบนูอัฟฟาน จำกัด ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือควรมีการประเมินแต่ละฝ่ายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเจ้าหน้าที่ และควรผู้ประเมินที่ชัดเจน พร้อมทั้งให้เจ้าหน้าที่ทราบถึงสิ่งที่ต้องให้การประเมินล่วงหน้า

Prince of Songkla University Pattani Campus