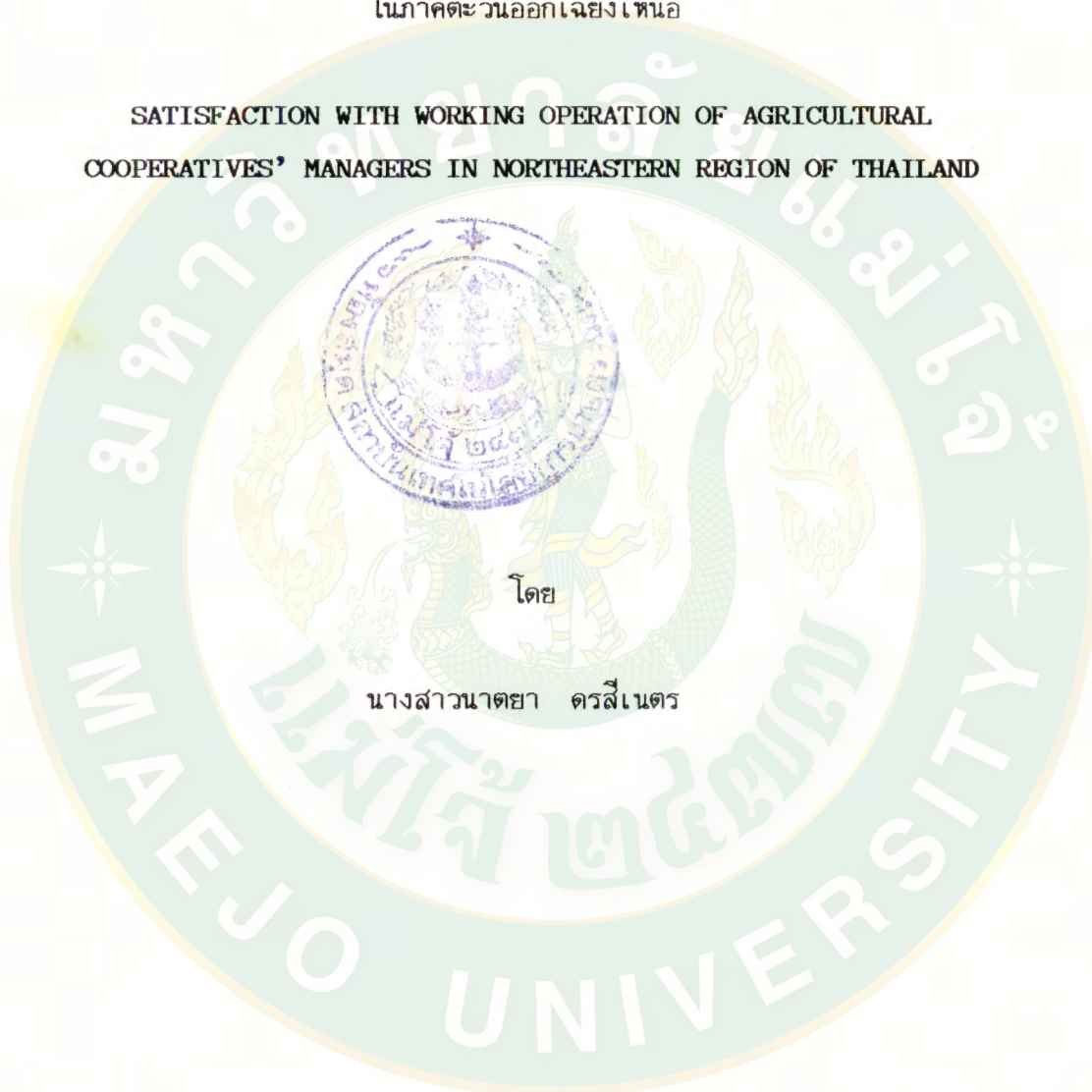


วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

SATISFACTION WITH WORKING OPERATION OF AGRICULTURAL
COOPERATIVES' MANAGERS IN NORTHEASTERN REGION OF THAILAND



โดย

นางสาวนัตยา ตรสีเนตร

เสนอ

บัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้
เพื่อความสัมพันธ์แห่งปริญญาเทคโนโลยีการเกษตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์สหกรณ์)

พ.ศ. 2536




ใบรับรองวิทยานิพนธ์
 บัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้
 เทคโนโลยีการเกษตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์สหกรณ์)
 ปริญญา
 เศรษฐศาสตร์สหกรณ์ สาขาวิชา
 เศรษฐศาสตร์และสหกรณ์การเกษตร
 ภาควิชา

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร
 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 SATISFACTION WITH WORKING OPERATION OF AGRICULTURAL
 COOPERATIVES' MANAGERS IN NORTHEASTERN REGION OF THAILAND

นามผู้วิจัย นางสาวนาตยา ดรสีเนตร

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย


ประธานกรรมการ


 (ศาสตราจารย์พิเศษยรรยง สิทธิชัย)
 วันที่ 15 เดือน 8 พ.ศ. 36


กรรมการ


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์บัญชา ไตรวิทยาคุณ)
 วันที่ 15 เดือน 5 พ.ศ. 36


กรรมการ


 (อาจารย์ณรงค์ สร้อยทอง)
 วันที่ 16 เดือน 8 พ.ศ. 36

หัวหน้าภาควิชา


 (รองศาสตราจารย์ ดร. สิตานนท์ เจริญพานิชย์)
 วันที่ 16 เดือน 8 พ.ศ. 36

บัณฑิตศึกษารับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร. อานนท์ เทียงตรง)

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

วันที่ 10 เดือน 8 พ.ศ. 36

คำนิยม

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจากประธาน
กรรมการที่ปรึกษา ศาสตราจารย์พิเศษรณรงค์ สิทธิชัย กรรมการที่ปรึกษาวิชาเอก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์บัญชา ไตรวิทยาคุณ กรรมการที่ปรึกษาวิชาโท อาจารย์ณรงค์
สร้อยทอง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมช ศีตะโกเศศ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยดียิ่ง ตลอดจน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรรยา อภิชาติตรากุล กรุณาช่วยตรวจแก้ไขบทคัดย่อภาษาอังกฤษ
อาจารย์พงษ์เทพ ฟูกุล กรุณาช่วยตรวจรูปเล่ม อาจารย์สนิท สิทธิ ช่วยเหลือด้านการ
วิเคราะห์ข้อมูล นอกจากนี้ยังได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานสหกรณ์จังหวัด ผู้จัดการ
สหกรณ์การเกษตรทุกท่าน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการ
เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง และขอบพระคุณ
อาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ซึ่งมีได้กล่าวนามมา ณ ที่
นี้ ตลอดจนทุกท่านที่มีส่วนร่วมให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงด้วยดี

ในที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณของบุคคลที่ได้วางรากฐานการศึกษา
และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา คือ บิดา มารดา ครู - อาจารย์ พี่ ๆ เพื่อน ๆ อีกทั้ง
คุณพระศรีรัตนตรัย ทอดบันดาลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี

นาตยา ตรสีเนตร
ธันวาคม 2536

สารบัญเรื่อง

หน้า

สารบัญตาราง	(7)
สารบัญภาพ	(8)
บทคัดย่อ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์ทั่วไป	9
บทที่ 2 การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง	11
ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	11
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	12
การวัดความพึงพอใจ	18
สภาพส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม	19
อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร	25
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
กรอบแนวความคิด	32
สมมติฐานการวิจัย	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	34
สถานที่ดำเนินการวิจัย	34
ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	35
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
การทดสอบแบบสอบถาม	41
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	42

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	42
ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย	44
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	45
ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของผู้จัดการ	
สหกรณ์การเกษตร	45
ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการ	
สหกรณ์การเกษตร	61
เงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทน	62
ความก้าวหน้าในงานที่ทำ	63
การได้รับความยอมรับนับถือ	64
ความสำเร็จของงาน	65
ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน	66
ลักษณะของงาน	67
ความร่วมมือและการประสานงาน	68
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	69
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	70
กฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์	71
หน้าที่และความรับผิดชอบ	72
คุณธรรมสหกรณ์บางประการ	74
สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	84
ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
กับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของผู้จัดการ	
สหกรณ์การเกษตร	87

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

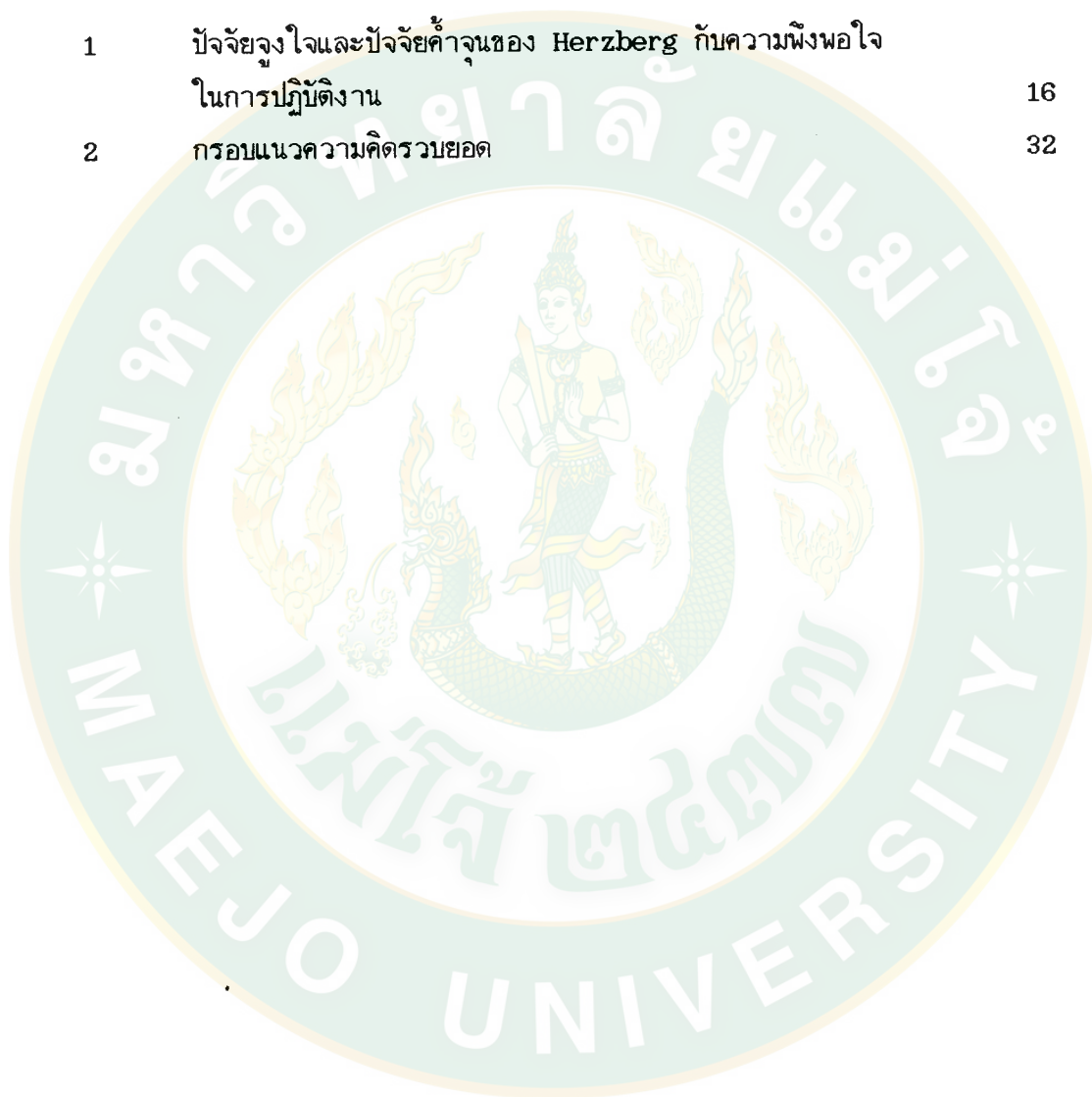
	หน้า
ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร	99
ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	99
ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	106
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	114
สรุปผลการวิจัย	114
ผลการวิจัย	115
อภิปรายผลการวิจัย	119
ข้อเสนอแนะ	125
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	130
เอกสารอ้างอิง	131
ภาคผนวก	137
ภาคผนวก ก แบบสอบถามประกอบการวิจัย	138
ภาคผนวก ข ผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย	158
ภาคผนวก ค ประวัติผู้วิจัย	164

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1.	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
2.	จำนวนและร้อยละแบ่งตามลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม	53
3.	จำนวนและร้อยละแบ่งตามความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพผู้จัดการสหกรณ์	60
4.	ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละรายการของผู้จัดการสหกรณ์	75
5.	สรุปค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์	86
6.1	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	88
6.2	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	90
6.3	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	91
6.4	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	93
6.5	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	94
6.6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	95
6.7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสถานที่ปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	97
6.8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมด้านการจัดการสหกรณ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	98
7.	จำนวนข้อมูลปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติงานแต่ละด้านของผู้จัดการสหกรณ์	104
8.	จำนวนข้อมูลข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์	111

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1	ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	16
2	กรอบแนวความคิดรวบยอด	32



บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย : นางสาวนาดยา ตรสีเนตร

ชื่อปริญญา : เทคโนโลยีการเกษตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์สหกรณ์)

สาขาวิชาเอก : เศรษฐศาสตร์สหกรณ์

ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : *ศุภักษร...*
(ศาสตราจารย์พิเศษ รรยง สิทธิชัย)
..15/..๕๑.../36..

* การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร 2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร 3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 4) ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งสิ้น 109 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ซึ่งข้อมูลได้วิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดการสหกรณ์มีอายุโดยเฉลี่ย 34 ปี ส่วนมากเป็นเพศชาย และสมรสแล้วอยู่ด้วยกัน สำเร็จการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง 10 - 14 ปี และมีเงินเดือนอยู่ในช่วง 6,001 - 8,000 บาท ส่วนมากเคยได้รับโบนัสจากการทำงาน สำหรับการเข้ารับฝึกอบรมด้านการจัดการสหกรณ์นั้น ส่วนใหญ่เคยเข้ารับการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ 91.74 และปฏิบัติงานอยู่ในภูมิภาคเดิมของตน

* การวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร จากผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดการสหกรณ์มีความพึงพอใจในระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.57) ได้แก่ 1) ลักษณะของงาน 2) หน้าที่และความรับผิดชอบ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ความสำเร็จของงาน 5) การได้รับความยอมรับนับถือ 6) ความร่วมมือและการ

ประสานงาน 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 8) คุณธรรมสัทธิธน์บางประการ 9) กฎหมายข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ 10) เงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทน 11) ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน และ 12) ความก้าวหน้าในงานที่ทำตามลำดับ

✳ สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของผู้จัดการสหกรณ์นั้น พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ 1. อายุมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2. เพศมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ 3. ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความก้าวหน้าในงานที่ทำ, ลักษณะของงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ และ 4. เงินเดือนพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทน ส่วนตัวแปรอิสระอีก 4 ตัวแปรคือ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมด้านการจัดการสหกรณ์นั้น พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

✳ ส่วนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานงานของผู้จัดการสหกรณ์ ที่สำคัญที่สุด คือ 1) พนักงานสหกรณ์และคณะกรรมการขาดความรู้ความเข้าใจในงานสหกรณ์ 2) สมาชิกสหกรณ์ไม่ให้ความร่วมมือในการทำธุรกิจกับสหกรณ์ 3) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ขาดประสิทธิภาพการทำงานและไม่สนับสนุนการทำงานฝ่ายจัดการสหกรณ์ 4) การให้การศึกษาอบรมแก่พนักงานและสมาชิกสหกรณ์ไม่ทั่วถึง 5) การจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เหมาะสม 6) กฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ไม่ทันสมัย มีข้อจำกัดมากเกินไป จึงไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดการธุรกิจสหกรณ์ 7) การจัดการธุรกิจทุกประเภทภายในสหกรณ์ยังไม่ครบวงจร

ABSTRACT

Title : Satisfaction With Working Operation of Agricultural Cooperatives' Managers in Northeastern Region of Thailand

By : Nataya Donsrinet

Degree : Master of Agricultural Technology
(Cooperative Economics)

Major Field : Cooperative Economics

Chairman, Thesis Advisory Board :
(Professor Yanyong Sitdhichai)
...../5.../Dec.../93.....

The objectives of this research were to investigate 1) personal, economic, and social backgrounds of cooperatives managers; 2) their level of satisfaction with working operation; 3) factors relating to their satisfaction with working operation; and 4) problems, obstacles and recommendations for working operation (of agricultural cooperatives' managers). The respondents consisted of 109 cooperatives' managers in northeastern region of Thailand. The data were collected by means of questionnaires and analyzed by Statistical Package for the Social Sciences computer program (SPSS/PC⁺)

The results showed that the cooperatives' managers had an average age of 34 years. Most of them was male, married, had completed a bachelor level of education, in political science, had works' experience of 10 to 14 years. Their salaries ranged from 6,001 to 8,000 baht per month, and most of them have received a bonus. 91.74% of the respondents attended a training course in cooperatives' management and worked in their own domicile.

The agricultural cooperatives' managers had a high level of satisfaction with the 12 aspects of working operation (average 3.57). These are presented from those with the highest mean score to the lowest : 1) nature of work 2) function and responsibility 3) interpersonal relationship 4) achievement 5) recognition 6) cooperation and coordination 7) working conditions 8) cooperative virtues 9) laws and regulations of cooperatives 10) salary, welfare, and benefits 11) job security and 12) opportunity of advancement.

The analysis of correlation coefficient between satisfaction with working operation and their personal, economic, and social backgrounds showed that both variables were significantly correlated, i.e. 1. age was significantly correlated with working conditions; 2. gender was significantly correlated with laws and regulations of cooperatives; 3. level of education was significantly correlated with opportunity of advancement, nature of work, interpersonal relationship, and laws and regulations of cooperatives; and 4. their own salary was significantly correlated with salary, welfare, and benefits. The other four independent variables, marital status, working experience, working place, and training in cooperatives' management, were found to have no correlation with their satisfaction in working operation.

The most important problems and obstacles in the operation of cooperatives' managers were 1) cooperatives' staff and committee lacked of knowledge in cooperatives' jobs; 2) the cooperatives' members did not cooperate with the cooperatives in carrying out their business; 3) the cooperative extension officers were inefficient in working and did not support the

working of the cooperatives' managers; 4) training was insufficiently provided to cooperatives' staff and members; 5) improper salaries and benefits were provided to the managers ; 6) laws and regulations of the cooperatives were out of date and too limited to facilitate business management of the cooperatives ; and 7) business management in some cooperatives were not fully operated.



บทที่ 1

บทนำ

(INTRODUCTION)

ประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนา (developing country) ทรัพยากร และประชากรส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับอาชีพการเกษตร การเกษตรเป็นพื้นฐานทางเศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งเป็นภาคที่ทุกฝ่ายให้ความสนใจเพราะปัจจุบันการเกษตรเป็นภาคที่มีปัญหาค่อนข้างมาก ทั้งในด้านการผลิตและการตลาด เกษตรกรต้องการความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะทางด้านเงินทุนและปัจจัยการผลิตอย่างมากเพื่อที่เขาจะช่วยเหลือตนเองและก่อให้เกิดการมีเสถียรภาพในการดำรงชีวิตของครอบครัวเกษตรกรได้ ดังนั้นทางเลือกอีกทางหนึ่งที่สนองตอบต่อความต้องการของเกษตรกรได้คือการนำเอา "วิธีการสหกรณ์" มาใช้ให้บังเกิดผล

กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2525 : 1) ได้ให้ความหมายของ "สหกรณ์" หมายถึง องค์การแบบหนึ่งที่มีกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปรวมกันจัดตั้ง โดยวิธีการที่ถูกต้องตามกฎหมาย สหกรณ์ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพอย่างเดียวกัน โดยวิธีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามหลักและวิธีการสหกรณ์ โดยมีได้หวังผลกำไร..."

สหกรณ์ถือเป็นองค์การทางธุรกิจและสังคมชนิดหนึ่งที่เกิดจากการร่วมมือกัน โดยความสมัครใจ โดยยึดหลักการของการช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สมาชิกเป็นเจ้าของและผู้ให้บริการสหกรณ์ การดำเนินงานและการควบคุมยึดหลักประชาธิปไตยหนึ่งคนต่อหนึ่งเสียง มีจุดมุ่งหมายที่มีได้มีการแสวงหากำไรแต่เพื่อความอยู่ดีกินดีในหมู่สมาชิก ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะได้จะเฉลี่ยคืนกลับไปยังสมาชิกตามส่วนที่ได้ใช้บริการกับสหกรณ์ สหกรณ์จึงเป็นองค์การที่แตกต่างจากองค์การทางเศรษฐกิจชนิดอื่น ไม่ว่าจะเป็นการประกอบการคนเดียว ห้างหุ้นส่วน บริษัทจำกัด หรือรัฐวิสาหกิจ และยังแตกต่างกับองค์การทางสังคมอื่น ๆ เช่น องค์การกุศล สมาคม สโมสร สหภาพแรงงานอีกด้วย (พสุ สัตถาภรณ์, 2533 : 29) ดังนั้น สหกรณ์จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาสังคมและ

เศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็นสังคมที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนาก็ตาม ในหลายแห่งด้วยกันที่นำเอาวิธีการสหกรณ์มาใช้ ทั้งนี้เพราะ ได้ยอมรับในหลักการสหกรณ์ว่ามีเป้าหมายทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจซึ่งจำเป็นต่อความสมดุลในการพัฒนาควบคู่กันไป อย่างไรก็ตามการยกระดับให้แก่ประชากรด้วยวิธีการสหกรณ์ อันจะนำมาซึ่งผลประโยชน์ทางสังคมและเศรษฐกิจ อาทิ สำนักแห่งความร่วมมือที่ชอว์ร่วมกันในหมู่คณะ การพัฒนาความเป็นอยู่ วิธีการดำรงชีวิตที่ดี ฯลฯ ย่อมเป็นความจริงขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสหกรณ์นั้นได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังจากสมาชิกเป็นพื้นฐาน มีผู้นำที่ดี และที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ต้องสามารถดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบอยู่นั้นให้ลุล่วงได้ด้วยดี จึงจะทำให้ทั้งสมาชิกและบุคคลภายนอกเชื่อถือและไว้วางใจต่อระบบสหกรณ์ ความสำเร็จในเชิงธุรกิจของสหกรณ์นับเป็นเงื่อนไขประการหนึ่งในการที่จะบรรลุสู่เป้าหมายหลักของสหกรณ์ทั้งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ (สยมพร โยธาสุมพร, 2528 :

1) ในทำนองเดียวกัน การที่จะยกระดับความเป็นอยู่ของประชากรให้ดีขึ้นด้วยวิธีการสหกรณ์ ไม่ว่าจะเป็นสังคมที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนา จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบของประชากรในด้านการประกอบอาชีพเป็นหลักสำคัญเมื่อนำวิธีการสหกรณ์มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา ดังนั้นประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศกำลังพัฒนา (developing country) ทวิภาคและประชากรส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับอาชีพการเกษตร ย่อมต้องอาศัย "สหกรณ์การเกษตร" เป็นหลักสำคัญ นอกเหนือจากสหกรณ์ประเภทอื่น ๆ ซึ่งมีความสำคัญต่อเกษตรกรรม

สหกรณ์การเกษตร คือสหกรณ์ที่จัดตั้งขึ้นในหมู่ผู้มีอาชีพทางการเกษตร เพื่อแก้ไขความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพและช่วยยกฐานะความเป็นอยู่ของสมาชิกให้ดีขึ้น ด้วยการเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ โดยดำเนินธุรกิจแบบเอนกประสงค์ สหกรณ์การเกษตรจึงทำหน้าที่การจัดหาและให้บริการแก่สมาชิกเกี่ยวกับการผลิตทางการเกษตรในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการด้านสินเชื่อแก่สมาชิก การจัดหาวัสดุเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งเครื่องอุปโภคบริโภคมาจำหน่ายแก่สมาชิกในราคาถูก การรวบรวมผลผลิตออกจำหน่ายและการแปรรูป การส่งเสริมการเกษตร ตลอดจนการดำเนินธุรกิจหรือให้บริการอื่น ๆ เพื่อประโยชน์แก่มวลสมาชิกทั้งปวง (พล สัตถาภรณ์, 2533 : 112)

อย่างไรก็ตามการที่สหกรณ์การเกษตรจะสามารถดำเนินกิจการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการบริการสนองต่อความต้องการของสมาชิก ไม่ว่าจะเป็นสินค้าหรือบริการต่าง ๆ ได้นั้น ในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องใกล้ชิดกับสหกรณ์คือทั้งสมาชิก คณะกรรมการ และผู้นำหรือผู้จัดการที่มีความรู้ความชำนาญในการจัดการธุรกิจแบบสหกรณ์มาเป็นกลจักรสำคัญ เนื่องจากสหกรณ์แต่ละแห่งประกอบไปด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และอาจรวมถึงเครื่องจักร อันเป็นปัจจัยที่มีลักษณะเฉพาะต่าง ๆ กันซึ่งต้องเข้ามาผสมผสานเพื่อเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอาศัยวิธีการที่ดีหรืออีกนัยหนึ่งคือการจัดการที่เหมาะสม ซึ่งฝ่ายจัดการคือตัวผู้จัดการถือเป็นตัวจักรสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในเชิงธุรกิจของสหกรณ์การเกษตรภายใต้การนำของผู้จัดการ นับเป็นเงื่อนไขสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่จะบรรลุสู่เป้าหมายหลักของสหกรณ์ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม

ด้วยเหตุนี้การศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นส่วนหนึ่งที่จะชี้แนวทางในการพัฒนาสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้มีการดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความสำคัญของปัญหา

(Statement of the Problems)

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เศรษฐกิจภาคการเกษตรจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นดินแดนที่แห้งแล้งขาดน้ำ พื้นดินขาดความอุดมสมบูรณ์และส่วนมากเป็นดินเค็ม เป็นเหตุให้ประชากรส่วนใหญ่คือ เกษตรกรมีชีวิตความเป็นอยู่ในสภาพที่แร้นแค้น มีรายได้เฉลี่ยต่อครอบครัวต่ำกว่าประชากรในภาคอื่น ๆ ของประเทศไทย ซึ่งสำนักงานสถิติแห่งชาติรายงานในปี 2531 รายได้เฉลี่ยของประชากรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเท่ากับ 9,493 บาท เทียบกับ 16,154 บาทในภาคเหนือ 20,387 บาทในภาคใต้ 28,294 บาทในภาคกลาง และ 93,496 บาทในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (ฝ่ายวิจัย ธนาคารกรุงเทพ จำกัด, 2534 : 595)

สหกรณ์ ได้ เกิดขึ้น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมาเป็นเวลานานหลายปีนับจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะสหกรณ์การเกษตรซึ่งล้มลุกคลุกคลานหรือยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรต่างก็มีปัญหาเกิดขึ้นภายในสหกรณ์ด้วยกันทั้งสิ้น เนื่องจากผู้ที่รับผิดชอบต่องานสหกรณ์ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายบริหาร ฝ่ายจัดการ และฝ่ายส่งเสริมสหกรณ์ ไม่ได้ร่วมมือกันอย่างจริงจัง ดังนั้นจึงเป็นภาระหนักสำหรับผู้รับผิดชอบต่องานสหกรณ์ ในยุคปัจจุบันให้ความร่วมมือกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยการพัฒนาระบบของการจัดการธุรกิจสหกรณ์การเกษตรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในทำนองเดียวกันการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์การเกษตรจะประสบผลสำเร็จได้ นอกจากขึ้นอยู่กับความศรัทธาและความภักดีของสมาชิก เงินทุนในการดำเนินงาน และการดำเนินงานที่สามารถของคณะกรรมการดำเนินการแล้ว ที่สำคัญขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นหัวใจของกระบวนการจัดการสหกรณ์ จึงเป็นความจำเป็นที่ผู้จัดการสหกรณ์จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รั้งงานและสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดสมัยใหม่ในการจัดการธุรกิจของสหกรณ์ยึดหลักว่า ผู้จัดการสหกรณ์ต้องเป็นบุคคลที่สามารถแสดงบทบาทได้หลายด้านพร้อมกัน เพื่อที่จะสามารถนำสหกรณ์ให้ก้าวไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจ แรงผลักดันทางสังคมและอื่น ๆ ในสหกรณ์ที่มีขนาดใหญ่ ถวิล เลิศประเสริฐ (2523 : 183) ได้ระบุว่าผู้จัดการสหกรณ์ต้องรับผิดชอบในหน้าที่อย่างน้อย 5 ประการคือ (1) การปฏิบัติงานประจำวัน (2) การจัดการด้านการเงิน (3) การจัดการด้านบุคคล (4) การจัดการด้านทรัพย์สิน และ (5) การจัดการด้านสมาชิกและการประชาสัมพันธ์ จริยอยู่การปฏิบัติงานดังกล่าวต้องเป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด แต่ผู้จัดการจะต้องมีอำนาจอย่างเต็มที่ในการบริหารงานเป็นความจริงที่ว่าผู้จัดการเป็นผู้ชำนาญเฉพาะอย่าง แต่ผู้จัดการที่ต้นนี้มักจะเป็นผู้ทำงานได้รอบด้าน สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้แม่นยำและมีความรับผิดชอบสูง อาจกล่าวได้ว่างานของผู้จัดการเป็นงานที่เกี่ยวกับวิธีการอันละเอียดที่จะทำให้การดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่สมาชิกต้องการ ซึ่งความต้องการของสมาชิกคือ "ต้องการอยู่ดีกินดี มีสุข โดยทั่วหน้า" นอกจากนั้น สยมพร โยธาสุมพร (2528 : 19) ให้ความเห็นว่า การเป็นผู้จัดการนั้นมีสิทธิ์ที่จะเป็นได้ทุกคน เราอาจจะนำใครก็ได้ที่เราเห็นโดยทั่วไปไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นชายหรือเป็นหญิงขึ้นมาเป็นผู้จัดการ แต่การเป็นผู้จัดการที่สมิใช่เรื่องง่าย

เพราะนั่นหมายความว่า เขาจะต้องเป็นบุคคลที่รวมหลายบุคคลไว้ในคนเดียวกัน ความรู้ความสามารถในทุกด้านของเขาจะต้องเป็นที่ปรากฏ เขาจะต้องเป็นทั้งนักประวัติศาสตร์ นักสังคมวิทยา นักจิตวิทยา นักคำนวณ ผู้มีเหตุผล ผู้เป็นศูนย์กลางการติดต่อสื่อสาร และที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้จัดการที่ดีต้องเป็นผู้ที่สามารถมองเห็นประโยชน์จากประสบการณ์ทุกอย่างในชีวิต ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนหรือทำอะไรสามารถเรียนรู้หรือสังเกตเห็นภาพของการจัดการได้ในทุกสิ่ง สิ่งที่เขาได้รับหรือเรียนรู้จะต้องไม่เพียงด้านเดียว แต่การเรียนรู้ในทุกด้านย่อมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับเขา ฉะนั้นการที่จะได้ผู้จัดการที่ดีเป็นสิ่งที่จะต้องอาศัยความพยายามแสวงหาอย่างพิถีพิถัน

✕ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์นับได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสหกรณ์ สหกรณ์การเกษตรหลายแห่งต้องล้มเหลว เพราะสาเหตุสำคัญประการหนึ่งคือ การที่คณะกรรมการดำเนินการมิได้ยอมรับในความสำคัญของผู้จัดการ และปล่อยให้ทำงานในหน้าที่ผู้จัดการเป็นเพียงงานอดิเรก โดยไม่ได้รับการเอาใจใส่จริงจัง ทำให้องค์ประกอบและแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานที่ทำไม่ได้รับการตอบสนอง จึงเป็นปัจจัยหรือเป็นสาเหตุให้ผู้จัดการสหกรณ์เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้น ทองสุข พินศิริกุล (2533 : 60) ได้ทำการศึกษาปัญหาของสหกรณ์การเกษตรในด้านการบริหารและการจัดการ โดยให้ความเห็นว่าในปัจจุบันผู้ที่ยึดอาชีพในตำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ในครั้งแรกมีความตั้งใจสูงมากและเมื่อทำงานไปหลาย ๆ ปี ความตั้งใจที่มีอยู่เดิมเริ่มลดลงเรื่อย ๆ เพราะมีสาเหตุหลาย ๆ อย่างที่เป็นตัวแปรเปลี่ยนทำให้เกิดกรณีเช่นนี้คือ

1. ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ เมื่อปฏิบัติงานไปแล้วเกิดความไม่มั่นใจในอนาคตเพราะเห็นธุรกิจของสหกรณ์ไม่มั่นคง จึงเกิดความไม่แน่นอนในอาชีพ
2. รายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่าย ต้องใช้จ่ายจากทุนเดิมที่มีอยู่ หรือกู้ยืมจากบุคคลภายนอกมาสมทบค่าใช้จ่ายจึงเกิดความเบื่อหน่ายในอาชีพ

3. เงินเดือนอยู่ในระดับต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนของผู้จัดการสหกรณ์
ในรูปอื่น ๆ แต่มีความรับผิดชอบในทรัพย์สินและธุรกิจของสหกรณ์สูงมาก และยังคงรับภาระ
ช่วยเหลือสังคมตามไปด้วย

4. ความว่าเหว้ในเรื่องสถานที่และการปฏิบัติงานประจำวันอย่างจำเจทุก ๆ
วัน

5. ความรู้สึกที่ตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในสหกรณ์มีความต้อย เกียรติและศักดิ์ศรีเมื่อ
เทียบกับตำแหน่งในสายอาชีพอื่น ๆ

6. ขาดสวัสดิการและสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมองเห็นความสำคัญของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร
เพราะความสำเร็จของสหกรณ์การเกษตรที่จะใช้เป็นเครื่องมือช่วยเหลือเกษตรกร ให้มีความ
อยู่ดีกินดีได้มากน้อยเพียงใดนั้น ปัจจัยแห่งความสำเร็จของสหกรณ์อีกปัจจัยหนึ่งก็คือ ผู้จัด
การสหกรณ์ กลุ่มบุคคลดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ที่ผู้จัดการสหกรณ์ โครงการวิจัยนี้มุ่งที่จะศึกษา
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผลการศึกษาสามารถนำมาใช้เพื่อเป็นข้อมูลอันถูกต้องแก่สหกรณ์และหน่วยงานต่าง ๆ ที่
เกี่ยวข้องกัสหกรณ์การเกษตร เพื่อเป็นแนวทางที่จะปรับปรุงพัฒนาขีดความสามารถในการ
ปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ที่ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นประเด็น
ปัญหาสำคัญที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาในรายละเอียดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objectives of the Study)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ

1. เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(Expected Results)

การวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะได้ประโยชน์ดังนี้

1. คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์การเกษตร สามารถใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร
2. เป็นแนวทางการให้ข้อเสนอแนะแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษอบรมทางสหกรณ์ จัดการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุง และเพิ่มสมรรถวิสัยในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. เพื่อให้ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาตนเองในฐานะผู้จัดการสหกรณ์

4. เป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจที่จะศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร เพื่อประกอบการค้นคว้าและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย

(Scope and Limitation)

การศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตและข้อจำกัดต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิจัยเรื่องนี้ศึกษาเฉพาะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 17 จังหวัด คือ สุรินทร์ ยโสธร บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ นครราชสีมา ชัยภูมิ อุบลราชธานี อุตรดิตถ์ นครพนม กาฬสินธุ์ มุกดาหาร มหาสารคาม หนองคาย ขอนแก่น ร้อยเอ็ด เลย และสกลนคร ประชากรที่ศึกษาเป็นผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 17 จังหวัด จำนวน 109 คน เป็นผู้ให้ข้อมูล

2. ข้อมูลในการวิจัยรวบรวมโดยการใช้แบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ มีลักษณะคำถามประเภทปลายเปิด (open-ended questions) และปลายปิด (closed-ended questions) ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีการกำหนดระยะเวลาส่งแบบสอบถามระหว่างวันที่ 19 มิถุนายน - 12 กรกฎาคม 2536

3. ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม เป็นตัวแปรอิสระโดยกำหนดความต้องการไว้จำนวน 8 ปัจจัย คือ อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมด้านการจัดการสหกรณ์

✕ 4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ผู้วิจัยได้แบ่งองค์ประกอบที่จะศึกษาออกเป็น 12 ด้านคือ เงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ลักษณะของงาน ความร่วมมือและการประสานงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กฎหมายข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ หน้าที่และความรับผิดชอบ และคุณธรรมสหกรณ์บางประการ

✕ 5. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร

6. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีกิจกรรมและโครงการที่จะต้องปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน ในการนำข้อมูลหรือผลการวิจัยไปใช้ในภาคอื่นอาจไม่เหมาะสมเท่าที่ควร จึงต้องมีการปรับปรุงในกรณีแตกต่างกันกับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นิยามศัพท์ทั่วไป

(Definition of Terms)

✓ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกขององค์การใดองค์การหนึ่งปฏิบัติต่อองค์การนั้นด้วยความรู้สึกที่พอใจ สุขใจหรือชอบต่อผลสำเร็จของงานที่เขาปฏิบัติอยู่หรือพอใจต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจต่าง ๆ ของงานที่ทำ ในความรู้สึกที่ได้จากการได้รับการตอบสนองของความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อย่างไรก็ตามความพึงพอใจของบุคคลนั้นอาจเปลี่ยนแปลงได้เมื่อกาลเวลา หรือสถานการณ์แวดล้อมอื่น ๆ เปลี่ยนแปลง และการให้ความพึงพอใจของบุคคลจึงไม่มีวันสิ้นสุด เช่นเดียวกับความต้องการของบุคคลมีไม่จำกัดและไม่สิ้นสุด โดยความต้องการด้านต่าง ๆ จะมีการพัฒนาไปตามลำดับชั้นความสำคัญจากต่ำสุด ไปถึงขั้นสูงสุด ดังนั้นในการวัดความพึงพอใจสามารถวัดได้โดยการได้โดยกำหนดระดับความพึงพอใจให้อยู่ในขีดจำกัดระดับใดระดับหนึ่งของบุคคล

นั้น ๆ พึงจะมีได้หรือพอใจต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจต่าง ๆ ของงานที่ทำ ในความรู้สึกที่
ได้จากการ ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

อำนาจหน้าที่ หมายถึง อำนาจสิทธิที่จะสั่งการให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามอย่างใด
อย่างหนึ่ง ตามแต่ผู้มีอำนาจหน้าที่จะเห็นควร ทั้งนี้การสั่งการให้กระทำจะต้องมีความหมาย
เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การธุรกิจนั้น

ความรับผิดชอบ หมายถึง ภารกิจที่ต้องรับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จในเป้า
หมายต่าง ๆ รวมถึงการต้องรับผิดชอบจากการที่ได้ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ไป และความรับ
ผิดชอบที่พึงต้องดำเนินการให้สอดคล้องกันเป็นไปตามนโยบายเมื่อใดที่ได้รับเอาความรับผิด
ชอบมาแล้ว เมื่อนั้นย่อมจะทำให้กลายเป็นภาระข้อผูกพันที่จะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายมา
นั้นให้เสร็จสิ้นไปด้วยดี

หน้าที่ หมายถึง สิ่งที่ตนได้รับมอบหมายให้ต้องกระทำตามที่กำหนดไว้

ผู้จัดการ หมายถึง ผู้ที่รับตำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ซึ่งจะต้องรับผิด
ชอบการจัดการธุรกิจของสหกรณ์ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนดไว้

สหกรณ์การเกษตร หมายถึง สหกรณ์การเกษตรที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียง
เหนือที่มีการจัดจ้างผู้จัดการสหกรณ์ ซึ่งเป็นสหกรณ์ที่จัดตั้งขึ้น ในหมู่ผู้มีอาชีพการเกษตร
โดยดำเนินธุรกิจแบบเอนกประสงค์ เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพ
และช่วยยกฐานะความเป็นอยู่ของสมาชิกให้ดีขึ้น

บทที่ 2

การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง

(REVIEW OF RELATED LITERATURE)

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร
ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบทฤษฎีและแนวคิดจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อก่อให้เกิด
ความกระจ่างในปัญหาและดำเนินการวิจัยได้ถูกต้อง โดยครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

1. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. การวัดความพึงพอใจ
4. สถานภาพส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม
5. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจ (satisfaction) ได้มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้ให้ความ
หมายและแนวคิดไว้ด้วยทรรศนะที่หลากหลายดังนี้

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 588) ให้ความหมายว่า
"...พึง" เป็นคำกริยาอื่น แปลว่า "ควร" เช่น พึงใจ หมายความว่าพอใจ ชอบใจและ
มีความสำคัญยิ่งต่อประสิทธิภาพและผลผลิตของงาน

Porter และ Lawler ใน อนันต์ ปัญญาวีร์ (2534 : 7) ได้ให้ความหมาย
ของความพึงพอใจ หมายถึง แนวคิดหรือทัศนคติอย่างหนึ่งเป็นสภาวะรับรู้ภายในซึ่งเกิดจาก
ความคาดหวังไว้ว่า เมื่อทำงานชิ้นหนึ่งแล้วจะได้รับรางวัลอย่างใดอย่างหนึ่ง ถ้าได้รับตาม
ที่คาดหวัง ความพึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

สมยศ นาวิการ (2522 : 391) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ว่า "คือความรุนแรงของความต้อการของผู้ปฏิบัติงาน สำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง" ความพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบได้ในสถานการณ์ของการทำงาน และทางทฤษฎีแล้ว ผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องให้ความพอใจเพราะว่าผลลัพธ์ดังกล่าวนี้จะเกี่ยวพันกับความต้อการของบุคคล ในเรื่องเดียวกันนี้ เป่่งศรี อังคนันท์ (2526 ; 27) ยังให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ "ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต้องานหรือองค์ประกอบและสิ่งจูงใจด้านต่าง ๆ ของงานและผู้ปฏิบัตินั้น ได้รับการตอบสนองความต้อการของเขา ความพอใจอาจเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อกาลเวลาหรือสถานการณ์แวดล้อมอื่น ๆ เปลี่ยนแปลง" และเสถียร เหลืองอร่าม (2522 : 79) ได้ระบุว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยจะออกมาในรูปของความพอใจที่คนทำงานมากได้เงินมาก บรรยากาศในสถานที่ทำงานดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเงินและรางวัลตอบแทนด้วยกันทั้งนั้น ซึ่งความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อตนมีความรู้สึกว่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน เป็นที่ยอมรับสามารถทำงานด้วยตนเอง และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นอกจากนั้นถ้าหน่วยงานออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพอใจในงานแล้ว หน่วยงานก็จะมีทางหาความร่วมมือจากพนักงาน ได้มากขึ้นและผู้ปฏิบัติงานก็เต็มใจทำงานมากขึ้น

จากความหมายของความพึงพอใจที่ให้ไว้หลาย ๆ ทรรศนะของผู้ที่ ได้กล่าวมา อาจสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) เป็นความรู้สึกที่ชอบใจ หรือพอใจ หรือสบายใจ หรือสุขใจ ที่มีต่อผลสำเร็จของงานที่บรรลุตามความต้อการ

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จัดเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของงาน การที่บุคคลในหน่วยงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจและผู้บริหารของหน่วยงานนั้น ๆ

ดังนั้นการปฏิบัติงานโดยทั่วไป ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ต่อเมื่องานนั้นสามารถสนองความต้องการของเขาได้ ประกอบกับองค์การหรือหน่วยงานนั้นมีผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานบุคคลได้ดี และมีปัจจัยต่าง ๆ เป็นสิ่งจูงใจมาก เป็นผลให้บุคลากรหรือคนงานในองค์การนั้น เกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 302) ได้ระบุว่า การจูงใจนั้นเป็นความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออก หรือปฏิบัติตามสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งภายในภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของคนคือความต้องการ

องค์ประกอบของงานที่มีผลต่อความพึงพอใจนั้น Gilmer and Others และ Ghiselli and Brow ใน เยาวลักษณ์ เล่าพะจินดา (2518 : 14-16) ได้สรุปถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (security) ในการทำงาน
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement)
3. ค่าจ้าง (wages)
4. ลักษณะของงานที่ทำ (intrinsic aspects of the job) ซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากทำงานตามที่ถนัดก็จะพอใจ
5. การนิเทศงาน (supervision)
6. ลักษณะทางสังคม (social aspects of the job) ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เขาก็จะพอใจในงานนั้น
7. การคมนาคมและการติดต่อสื่อสาร (communication)
8. สิ่งตอบแทน (benefits) เช่น เงินบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย
9. สภาพการทำงาน (working conditions) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน ถ้าสะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติงานก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
10. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะสูงหรือระดับสูง เป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

11. คุณภาพของการบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานกับผู้บังคับบัญชา

อย่างไรก็ตาม นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 2) ได้กล่าวว่า ในองค์การหรือหน่วยงานใดก็ตามหากสามารถจัดบริการต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รั้งงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่สามารถจัดสนองความต้องการได้ผลงานก็ย่อมตกต่ำ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเบื่อหน่ายทำให้งานขาดประสิทธิภาพลงได้

ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุน

Frederick Herzberg (1959 : 71-79) เป็นผู้สร้างทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุนขึ้น (Motivation - Maintenance theory) ทฤษฎีนี้ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยทั้งสองได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ซึ่ง Herzberg ได้ระบุไว้ว่าปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปัจจัยจูงใจนี้เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานโดยตรง มี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (Nature of work)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งจำเป็นเพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ หรือหากมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน ก็จะทำให้บุคลากรใน

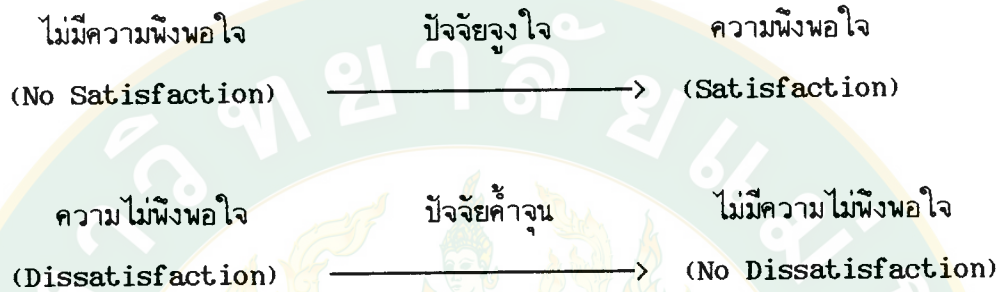
หน่วยงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้น ปัจจัยคำจุนเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานมี 11 ประการ คือ

1. เงินเดือน (Salary)
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth)
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relationship superior)
4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relationship subordinate)
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relationship peers)
6. ฐานะของอาชีพ (Status)
7. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical)
8. นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company policy and administration)
9. สภาพการทำงาน (Working conditions)
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)
11. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)

และ Herzberg พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานแตกต่างกันและไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจุน ตามทฤษฎีของ Herzberg กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะปรากฏเป็นแนวต่อเนื่องสองแนวคือปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง "ไม่มีความพึงพอใจ" กับ "ความพึงพอใจ" ซึ่งหมายความว่าถ้าหน่วยงานหรือองค์การใดไม่ได้ใช้ปัจจัยนี้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหน่วยงานหรือองค์การใดนำปัจจัยนี้มาใช้จูงใจผู้ปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยคำจุนเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแนวต่อเนื่อง

ระหว่าง "ความไม่พึงพอใจ" กับ "ไม่มีความไม่พึงพอใจ" ซึ่งหมายความว่า ถ้าในหน่วยงานหรือองค์การใดไม่ได้จัดปัจจัยเหล่านี้ไว้ ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน การปฏิบัติงาน แต่ถ้าหน่วยงานหรือองค์การใดได้จัดปัจจัยเหล่านี้ไว้เหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่มีความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นในแผนภาพนี้



ภาพ 1 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Chruden (1968) ใน นาดเจลีเยว ยังนันทัวตนา (2533 : 19) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานว่า การทำงานให้ได้ผลดีที่สุดนั้นต้องอาศัยปัจจัยจูงใจสองประการ คือ

1. ปัจจัยที่ช่วยบำรุงรักษาคคนให้ทำงานอยู่ในองค์การนั้นต่อไป (maintenance หรือ hygien factors) ซึ่งเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะนำให้คนพอใจในงานที่ทำ ได้แก่

- 1.1 นโยบายของบริษัทหรือการบริหาร
- 1.2 การบังคับบัญชา
- 1.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- 1.4 เงินเดือน
- 1.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นซึ่งจะนำมาใช้ในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานดีขึ้น (motivation factors) ได้แก่

- 2.1 ความสำเร็จของงาน
- 2.2 การยกย่องและการยอมรับนับถือ
- 2.3 ความก้าวหน้า
- 2.4 ลักษณะของงาน
- 2.5 ความรับผิดชอบ

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 426) กล่าวว่า เทคนิคในการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานแยกออกเป็น 2 กรณี ดังนี้

1. จูงใจด้วยเทคนิคการบริหาร ซึ่งได้แก่ การวางแผน จัดแบ่งงานในองค์การให้แน่นอน มอบหมายให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กำหนดอัตราค่าจ้าง และเงินเดือนให้เป็นธรรม สร้างความก้าวหน้าในงาน และสร้างผู้นำที่เหมาะสมกับลักษณะงาน

2. สิ่งจูงใจในด้านสวัสดิการ เช่น บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การสหนาการ และที่พักอาศัย เป็นต้น

และ สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 75) ยังได้กล่าวถึงประเภทของสิ่งจูงใจที่กระตุ้นให้คนอยากปฏิบัติงาน แยกออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางตรงได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง ทางอ้อมคือบำเหน็จบำนาญ ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การยกย่องชมเชย การได้รับการยกย่องจากหมู่คณะ การเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ และความมั่นคงของงานที่ปฏิบัติ

3. การวัดความพึงพอใจ

สุภรณ์ ศรีพหล (2529) ใน บริบูรณ์ บ่อเกิดทรัพย์ (2534 : 11) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจอาจมีปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่สุดกับบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งในสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมอีกอย่างหนึ่ง เมื่อเป็นเช่นนี้การหามาตรวัดความพึงพอใจเป็นสิ่งที่ยาก เพราะความพึงพอใจเป็นทัศนคติอย่างหนึ่งในการวัดความพึงพอใจ บุญเรือง ขจรศิลป์ (2528 : 137) กล่าวว่า ความพึงพอใจหรือทัศนคติหรือเจตคติเป็นนามธรรม เป็นการแสดงออกค่อนข้างสลับซับซ้อน จึงเป็นการยากที่จะวัดทัศนคติได้โดยตรง แต่เราสามารถวัดทัศนคติได้โดยอ้อม จากการวัดความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้นแทน ดังนั้นการวัดความพึงพอใจจึงมีขอบเขตจำกัดด้วย อาจจะมีคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นถ้าบุคคลเหล่านั้นแสดงความคิดเห็นไม่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริง ซึ่งความคลาดเคลื่อนนี้ย่อมเกิดขึ้นได้เป็นธรรมดาของการวัดโดยทั่ว ๆ ไป การวัดความพึงพอใจเป็นการวัดความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในลักษณะหนึ่งลักษณะใด ซึ่ง บุญเรือง ขจรศิลป์ (2528 : 153) ได้เสนอไว้ว่า เทคนิคของ Likert เป็นแบบหนึ่งที่สามารถใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวาง ในทำนองเดียวกัน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2524 : 178) ให้ความเห็นว่า วิธีการของ Likert นั้นสามารถวัดทัศนคติได้อย่างกว้างขวางกว่าแบบอื่น ๆ และสามารถวัดทัศนคติได้เกือบทุกเรื่อง และให้ค่าความเที่ยงตรงสูง

โยธิน คันสนยุทธ (2523) ใน บริบูรณ์ บ่อเกิดทรัพย์ (2534 : 11) กล่าวว่ามาตรฐานการวัดความพึงพอใจจริง ๆ นั้นกระทำได้โดยวิธีดังนี้

1. ใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีที่นิยมกันอย่างแพร่หลายวิธีหนึ่ง โดยขอรับรองให้ผู้ที่เราต้องการแสดงความคิดเห็นในแบบฟอร์มที่กำหนดคำตอบให้เลือก หรือตอบคำถามอิสระ คำถามที่ถามอาจจะถามความพอใจในด้านการบริหาร การควบคุม เงื่อนไขต่าง ๆ ในการทำงานและอื่น ๆ

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีวัดความพอใจในทางตรงทางหนึ่ง แต่เป็นวิธีที่ต้องอาศัยกลวิธีและเทคนิคมากมายพอสมควร ไม่เช่นนั้นแล้วอาจไม่ได้ข้อเท็จจริงก็ได้

3. การสังเกต เป็นวิธีที่สามารถทราบความพึงพอใจในงานได้อีกทางหนึ่ง โดยการสังเกตจากพฤติกรรมการพูด กริยาท่าทาง แต่ต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจัง และมีระเบียบแบบแผน

ดังนั้นวิธีการในการวัดความพึงพอใจ สามารถทำได้หลายวิธี การจะเลือกใช้วิธีการใดนั้นควรคำนึงถึงความเหมาะสมของสถานการณ์ และคำนึงถึงเรื่องที่จะศึกษาว่าเหมาะสมกับวิธีการใดจึงจะได้ผลถูกต้องที่สุด เพราะการวัดความพึงพอใจนั้นเป็นการวัดความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะต่าง ๆ

4. สถานภาพส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นเรื่องของจิตใจ ซึ่งความพึงพอใจของแต่ละบุคคลนั้นแตกต่างกันไปตามสถานภาพส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งในเรื่องนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากทฤษฎีและเอกสารรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการวิจัยไว้ดังนี้

4.1 อายุ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2528 : 462) สรุปความได้ว่า อายุเป็นองค์ประกอบชนิดหนึ่งที่ทำให้คนเรามีความแตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าคนที่มีอายุต่างกันจะมีความรู้ ความรับผิดชอบ ประสบการณ์ ความสนใจ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความจำเป็นคุณลักษณะ และวุฒิภาวะทางด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป และ โยธิน คັນสนุทธ (2525 : 57) ให้ความเห็นสนับสนุนจากผลการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุและความพึงพอใจในการทำงาน คนมีอายุมากขึ้นจะรู้สึกมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น ทั้งนี้เพราะการปรับตัวดีขึ้นจากประสบการณ์ของเขาเอง ส่วนคนที่มีอายุน้อยมักมีความคาดหวังสูงต่อการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนอื่น ๆ เมื่อได้ประสบการณ์ทำงานในครั้งแรก ๆ มักจะรู้สึกไม่พอใจ

4.2 เพศ

Bennett และ Cohen ใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2528 : 462) ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับธรรมชาติของความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง ได้ดังนี้

1. ความคิดของเพศชายหนักแน่นมากกว่าความคิดของเพศหญิง
2. เพศชายมักคิดคาดการณ์ล่วงหน้าถึงรางวัลและการลงโทษ ซึ่งเป็นผลของความเหมาะสมและไม่เหมาะสมที่เกิดขึ้นกับตนเอง ในขณะที่เพศหญิงคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับรางวัลและการลงโทษ ในฐานะเป็นผลของความเป็นมิตรหรือความเป็นศัตรูกับสิ่งแวดล้อม
3. สิ่งที่ชายคิดมักเกี่ยวข้องกับความสำเร็จส่วนตัว ในขณะที่หญิงคิดเกี่ยวข้องกับความรักทางสังคมและมิตรมากกว่า

4.3 สถานภาพการสมรส

สนธิ คชสิทธิ์ (2524 : 49) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์สถาบันเอกชน ผลปรากฏว่า ผู้ที่แต่งงานแล้วกับผู้ที่ยังไม่แต่งงาน มีสภาพความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ซึ่ง เกล็ดแก้ว รุ่งลือ (2528 : 25) ได้ระบุไว้ว่า สถานภาพการสมรสไม่ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม พирพต หุ่นเจริญ (2526 : 133) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า สถานภาพการสมรสแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในแต่ละองค์ประกอบของงาน ในขณะที่ เกล็ดแก้ว รุ่งลือ (2528 : 25) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกรโรงเรียน ผลปรากฏว่าสถานภาพการสมรสไม่ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

4.4 วุฒิกการศึกษา

พินทรท หุ่นเจริญ (2526 : 133) ได้ทำการวิจัยพบว่าวุฒิกการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในองค์ประกอบของงาน และชลิต พลศิลป์ (2527 : 166) ให้ความเห็นว่าวุฒิกศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและวุฒิกศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมแล้วจะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ปัจจัยค้ำจุนเมื่อวิเคราะห์ตามรายด้านจะแตกต่างกันในบางองค์ประกอบของงาน

รัชนิกร เศรษฐ์ (2528 : 144) ระบุว่า การศึกษาเป็นกรรมวิธี (มรรค) หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ในชีวิต อันจะทำให้บุคคลพัฒนาความสามารถ เจตคติ ค่านิยม หรือคุณธรรม และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม กลายเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

4.5 เงินเดือน

สมพงษ์ เกษมสิน (2519 : 125) ได้กล่าวถึงเงินเดือนว่า ค่าจ้างและเงินเดือนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติงานของคนงาน เป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและเกิดกำลังใจ รักงาน และปฏิบัติงานได้ผลดี ผลดังกล่าว ธรรมบุญศิริพันธ์ (2530 : 76) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์ต่อการแสดงบทบาทในการสื่อสารของเกษตรตำบล ในจังหวัดพิจิตร พบว่าเงินเดือนเป็นส่วนที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ อรุณ รักธรรม (2523 : 145) ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า เงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่จูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานเต็มความสามารถและให้ข้าราชการพึงพอใจที่จะทำงานอยู่นานที่สุด

4.6 ประสบการณ์ในการทำงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 503) ได้ให้ความหมายของประสบการณ์ว่า เป็นความชัดเจนที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็นมา

วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 70) และมณูญ บุญเชิด (2519 : หน้าจ) ได้ศึกษาและรายงานไว้ว่าประสบการณ์การทำงานไม่ได้ทำให้ความรู้สึกลึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เช่นเดียวกัน ผลการศึกษาของ สนธิ คชสิทธิ์ (2524 : 50) ยังพบว่าประสบการณ์ในการทำงานมากและประสบการณ์การทำงานน้อย ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องความพึงพอใจ

พิรพต หุ่นเจริญ (2526) ใน วัลยา บุตรดี (2533 : 21) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าผู้มีประสบการณ์มากและประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจแตกต่างกันไปในบางด้านขององค์ประกอบของงาน และชลิต พรศิลป์ (2527) ในวัลยา บุตรดี (2533 : 21) ผลปรากฏเช่นเดียวกันคือ ประสบการณ์ในการทำงานมากและน้อย มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ขณะเดียวกัน เกล็ดแก้ว ร่วงลือ (2528 : 7) ได้ศึกษาพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6 เดือนเต็มถึง 4 ปี ทุกด้านขององค์ประกอบของงาน

4.7 สถานที่ปฏิบัติงาน

สถานที่ปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2528 : 30) พบว่าราชการส่วนมากมีความประสงค์ที่จะไปปฏิบัติงานในจังหวัดบ้านเกิดของตนเองมากที่สุด (ภูมิลำเนาเดิม) พร้อมทั้งระบุว่าความต้องการโอนย้ายของราชการมีส่วนสัมพันธ์กับสถานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการ

เกล็ดแก้ว ร่วงลือ (2528 : หน้า จ) ได้ทำการศึกษาพบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในภูมิลำเนาเดิม มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในภูมิลำเนาอื่นทุกด้านขององค์ประกอบของงาน

4.8 การฝึกอบรม

การฝึกอบรม (training) ศาสตราจารย์ เฟรเดอริค เอ ฮาร์บิสัน (Frederick A. Harbison) และศาสตราจารย์ ชาลส์ เอ เมเยอร์ (Charles A. Myers) ใน น้อย ศิริโชติ (2524 : 3) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าหมายถึง "กระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้" (knowledge) ฝึกฝีมือในการทำงาน (skill) และความสามารถ (capacity) ของบุคคลทั้งมวลในสังคมใดสังคมหนึ่ง"

"การฝึกอบรมทางสหกรณ์ หมายถึง กระบวนการพัฒนาความรู้ ความคิด ประสบการณ์ ความชำนาญ และทัศนคติที่เป็นประโยชน์ต่องานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ทุกคน เพื่อที่สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้รับผลดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งเป็นการเตรียมบุคคลเพื่อไว้สำหรับเลือนฐานะในอนาคตด้วย ส่วนใหญ่เน้นหลักปฏิบัติ (practical training)" (ทิพย์ ทิพย์ชัยเมธา, 2527 : 220) ในเรื่องเดียวกันนี้ พจน์ เพชรบูรณ์ (2525 : 4) กล่าวว่า การฝึกอบรมทางสหกรณ์นั้นส่วนใหญ่จะ เน้นหนักทางด้าน การพัฒนาบรรดาสมาชิกสหกรณ์ และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ อาทิเช่น คณะกรรมการดำเนินการ ผู้จัดการ และพนักงานของสหกรณ์มีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกฝังให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในอุดมการณ์สหกรณ์ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงเจตคติที่ติดต่อสหกรณ์ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินธุรกิจของสหกรณ์เป็น ไปด้วยดีและถูกต้อง

จุมพล ทิมพานิช (2527 : 112) ให้ข้อคิดอีกประการหนึ่งว่า บุคคลในองค์การตระหนักว่างานที่ตนกำลังทำนั้นควรที่จะทำให้ดีแต่ไม่สามารถทำได้ตั้งใจก็ จะทำให้ไม่มีความสุขเกิดการเบื่อบ่นหน่าย ไม่พอใจในการทำงาน ถ้าไม่สามารถเพิ่มพูนความรู้ทักษะ โดยการฝึกอบรม ขณะเดียวกัน สมยศ นาวิกาน (2525 : 40) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

ได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการเตรียมคนหรือพัฒนาคนให้มีความสามารถ ประสบการณ์ที่จะทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จ และ สมยศ นาวิกการ (2522 : 470) ยังได้กล่าวให้เหตุผลของ สาเหตุการลาออกจางาน หรือไม่พึงพอใจในการทำงานว่า ปัจจัยหนึ่งมาจากการขาดการ ฝึกอบรมหรือฝึกอบรมที่ไม่ดีอีกด้วย

4.9 คุณธรรมสหกรณ์บางประการ (cooperative virtues)

ยนต์ ชุ่มจิต (2526) ใน ประเสวีรัฐ จรรยาสุภาพ (2530 : 6) ให้ความหมายของคุณธรรม ว่าหมายถึงคุณลักษณะที่เป็นความดีความงามที่มีอยู่ในจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งยึดถือปฏิบัติจนเป็นนิสัย และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ดีงามของบุคคลทั่วไป นอกจากนี้ วิวัฒน์ กิวานนท์ (2527) ใน ประเสวีรัฐ จรรยาสุภาพ (2530 : 15-16) ได้ให้ความเห็นว่ามีหลักการสหกรณ์เท่านั้นที่จะแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจได้ด้วยคุณธรรม ดังจะเห็นได้จากวิธีการแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจด้วยวิธีการอื่น ๆ เช่น การตลาด การจัดการ การบัญชี การธุรกิจ การเงิน เป็นต้น ซึ่งวิธีการเหล่านี้สอนให้คนเอาเปรียบกันทั้งสิ้น แม้กระทั่งจิตวิทยาก็ยังสอนให้เอาชนะใจคนอื่น แต่หลักการสหกรณ์เป็นการแก้ปัญหาเศรษฐกิจด้วยคุณธรรมอย่างแท้จริงที่แก้ปัญหาที่ตนเอง และยังให้ความเห็นอีกว่า การทำงานสหกรณ์ ให้ประสบความสำเร็จจะต้องยึดหลักการช่วยตนเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการประหยัดควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรมด้านอื่น ๆ อีก เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความสามัคคี และความมีวินัย เป็นต้น

ประเสวีรัฐ จรรยาสุภาพ (2530) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง คุณธรรมสหกรณ์บางประการกับพฤติกรรมของสมาชิกสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมบางประการ (อันได้แก่ การช่วยตนเอง การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความซื่อสัตย์ การมีวินัย และการประหยัด) ผลการศึกษาพบว่า คุณธรรมที่สามารถอธิบาย คุณธรรมสหกรณ์ได้มากที่สุด ได้แก่ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความซื่อสัตย์ซื่อ โดยที่กิจกรรมที่สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมของสมาชิกได้ดีที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ความรัก และความพอใจในงาน การรู้จักตรองพิจารณาหาเหตุผลอย่างรอบคอบ อุตสาหะพากเพียรในการทำงาน (ทั้งสามเป็นส่วนประกอบของความซื่อสัตย์ซื่อ) และการรู้จักเสีย

สละ (เป็นส่วนประกอบหนึ่งของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
การมีส่วนร่วมดำเนินงาน (เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการมีส่วนร่วมกับสหกรณ์)

X 5. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร

วิเชียร อินทรชาติ (2516 : 6) กล่าวว่า ผู้จัดการหมายถึงบุคคลซึ่งคณะกรรมการดำเนินการได้ทำการเลือกและจัดจ้างไว้เพื่อดำเนินธุรกิจต่าง ๆ ของสหกรณ์ ซึ่งนอกจากจะมีวิธีการดำเนินธุรกิจตามหลักธุรกิจทั่วไปแล้ว จะต้องมีความเข้าใจในหลักวิธีการสหกรณ์ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกด้วย ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหกรณ์ รวมทั้งกระทำตามระเบียบของสหกรณ์ มติของคณะกรรมการดำเนินการ ตลอดจนกระทำตามอันสมควรเพื่อให้เกิดผลดีแก่สหกรณ์

พสุ สัตถาภรณ์ (2533 : 186) ยังได้กล่าวไว้อีกว่า ผู้จัดการสหกรณ์คือผู้ที่จะต้องรับผิดชอบในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย ความรับผิดชอบของผู้จัดการได้แก่การบริหารนโยบายที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนดฝ่ายจัดการรับผิดชอบต่อคณะกรรมการดำเนินการ สำหรับการปฏิบัติงานสหกรณ์อื่นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการประจำวันทุกด้าน จะเห็นว่าคณะกรรมการดำเนินการเป็นฝ่ายวินิจฉัยหรือตีความความต้องการของสมาชิกและกำหนดนโยบายเพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าวและอาจชี้แนวทางปฏิบัติให้ด้วย ส่วนรายละเอียดในการบริหารหรือการจัดการจะมอบให้เป็นหน้าที่ของผู้จัดการ คณะกรรมการฯ เป็นฝ่ายตัดสินใจ โดยการประเมินผลว่าผู้จัดการและพนักงานปฏิบัติงานได้ผลเพียงใด ผู้จัดการจึงเป็นผู้ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติ (policy implementation) โดยคณะกรรมการดำเนินการเป็นผู้กำหนดนโยบายนั้น (policy making)

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ตามข้อบังคับของสหกรณ์และระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ นิยม วุฒิช่าง (2526 : 1-6) ระบุไว้ว่า เนื่องจากกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้กำหนดระเบียบว่าด้วยอำนาจและหน้าที่ของสหกรณ์จังหวัด สหกรณ์อำเภอ และหัวหน้าหน่วยสหกรณ์นิคม พ.ศ. 2525 ในการกำหนดระเบียบนี้ ได้มีเรื่องเกี่ยวข้องกับสหกรณ์อยู่หลายประการ โดยเฉพาะในเรื่องการแบ่งงานและการมอบ

หมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้จัดการ และพนักงานสหกรณ์การเกษตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรมีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารธุรกิจของสหกรณ์ และการจัดการของสหกรณ์ตามที่คณะกรรมการดำเนินการมอบหมาย และภายในขอบเขตตำแหน่งอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหกรณ์และระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ กับระเบียบอื่นที่สหกรณ์ได้กำหนดไว้ รวมทั้งข้อความดังต่อไปนี้

1. เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการดำเนินการ เพื่อพิจารณากำหนดนโยบายดำเนินงานของสหกรณ์ และชี้แจงเรื่องการจัดการ โครงการ แผนงาน ธุรกิจของสหกรณ์ ต่อที่ประชุมกลุ่ม ที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ และที่ประชุมใหญ่
2. ดำเนินธุรกิจภายในสหกรณ์ ภายในขอบเขตตามวัตถุประสงค์ของสหกรณ์
3. เป็นหัวหน้าในการจัดคน ดูแลรักษาและรับผิดชอบในทรัพย์สินของสหกรณ์ทั้งหมด ตลอดจนการปกครองบังคับบัญชาพนักงานสหกรณ์ตั้งแต่ตำแหน่งรองผู้จัดการลงไป
4. แก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องของสหกรณ์ซึ่งปรากฏในแผนงาน จากการประเมินสถานการณ์ให้เสร็จสิ้นก่อนดำเนินงานตามแผนงานของสหกรณ์ ซึ่งคณะกรรมการดำเนินการ ได้อนุมัติและต้องกำหนดมาตรฐานตรวจสอบ ดูแล กำกับ มิให้เกิดข้อบกพร่องภายในสหกรณ์ขึ้นอีก
5. ต้องดำเนินธุรกิจและงานของสหกรณ์ ให้เป็นไปตามแผนที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนดนโยบายอย่างเคร่งครัด และดำเนินงานสหกรณ์ให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดให้ได้
6. จัดแบ่งงานในหน้าที่ทุกตำแหน่งในฝ่ายจัดการของสหกรณ์ และมอบหมายงานเป็นหนังสือเป็นกิจลักษณะ รวมทั้งตรวจตรารับผิดชอบต่อทุกหน้าที่ในฝ่ายจัดการสหกรณ์และจัดให้เป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

7. ในการจัดการจัดให้มีการวางแผนงานภายใน จัดรูปงาน จัดแบ่งงาน จัดระบบงาน ระบบการเงิน การบัญชีงาน การประสานงาน การควบคุมงาน แก้ไขข้อบกพร่องป้องกันการรั่วไหล วิเคราะห์ธุรกิจ และติดตามประเมินผลงานเป็นประจำ

8. รับผิดชอบในด้านการเงินทั้งหมด ร่วมกับพนักงานการเงิน

9. รับผิดชอบในด้านบัญชีทั้งหมด ร่วมกับพนักงานการบัญชี ตามหน้าที่พนักงานปฏิบัติการเป็นเอกสารหลักฐานอันเกี่ยวเนื่องด้วยการบัญชีทั้งหมด รวมทั้งตรวจสอบบัญชีทุกวันทำการ

10. บริหารเงินทุนของสหกรณ์ ทั้งเงินทุนภายในและเงินทุนภายนอก

11. บริหารธุรกิจของสหกรณ์ทุกด้าน คือแผนกสินเชื่อ เงินฝาก การซื้อขาย การบำรุงที่ดิน การส่งเสริมการเกษตร และการให้การศึกษาอบรม รวมทั้งการสำรวจการวิเคราะห์ในการขยายธุรกิจทุกแผนกอย่างรัดกุม

12. ดูแลรักษาเครดิตการเงินทั้งภายในและภายนอก การฝากหรือการลงทุนของสหกรณ์ ควบคุมการจัดหลักประกันของสหกรณ์ของสมาชิก และของพนักงานสหกรณ์รับผิดชอบในการทำสัญญาต่าง ๆ ของสหกรณ์ การจัดบันทึกรายงานการประชุมของสหกรณ์

13. ในการปกครองบังคับบัญชา จัดให้มีระเบียบการปฏิบัติงาน เวลาทำงาน การลา การสวัสดิการ วินัยของพนักงานสหกรณ์ โทษทางผิดวินัย กรณีพิจารณาเห็นว่าเห็นสมควรประจำปีเป็นผู้เสนอขึ้นต้น ตลอดจนอาจกำหนดระเบียบการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวกในการจัดการ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการ และสหกรณ์อำเภอก่อน

14. รับผิดชอบรายงานของสหกรณ์ทั้งหมด

15. ในกรณีที่เกิดข้อบกพร่อง หรือมีการทุจริต หรือมีผู้ทำให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายขอให้รายงานต่อประธานกรรมการทราบทันที และขอให้นัดประชุมคณะกรรมการดำเนินการ เพื่อพิจารณาสั่งการ โดยมีซักชำ ทั้งนี้ให้ขอความช่วยเหลือคำแนะนำจากสหกรณ์อำเภอด้วย

16. ส่งเสริมเผยแพร่หลักและวิธีการสหกรณ์ ความสำนึกทางสหกรณ์ และอุดมการณ์ทางสหกรณ์ รวมทั้งประโยชน์ของวิธีการสหกรณ์ ตลอดจนส่งเสริมศีลธรรม และวัฒนธรรมในกลุ่มสมาชิกสหกรณ์

17. ปฏิบัติการอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการดำเนินการมอบหมายให้ หรือตามที่ควรกระทำเพื่อให้กิจการในหน้าที่ของตนลุล่วงไปด้วยดี

กล่าวโดยสรุปทั่วไป ผู้จัดการสหกรณ์นั้นเมื่อนำหน้าที่และความรับผิดชอบภายใต้ระเบียบของสหกรณ์ จึงแสดงได้ว่าผู้จัดการสหกรณ์นั้นเมื่อนำหน้าที่และความรับผิดชอบจัดการทั่วไปเกี่ยวกับบรรดากิจการประจำวันของสหกรณ์รวมทั้งข้อต่อไปนี้ (ถวิล เลิศประเสริฐ, 2523 : 183)

1. การปฏิบัติงานประจำวัน
2. การจัดการทางการเงิน
3. การจัดการด้านบุคคล
4. การจัดการด้านทรัพย์สิน
5. การจัดการด้านสมาชิกและการประชาสัมพันธ์

X 6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในครั้งนี้ ไม่ปรากฏว่ามีผู้ใดทำการวิจัยมาก่อน อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเองก็ได้มีการศึกษางานวิจัยในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ที่น่าสนใจที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้คือ

มณูญ บุญเชิด (2519 : 1) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติของ
ศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามความ
รู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยปรากฏว่าองค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์รู้สึกพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบและปริมาณ
งาน สภาพของแรงงานและตำแหน่ง การยอมรับนับถือ นโยบายของการนิเทศก์และผล
สัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์รู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพ
แวดล้อมในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้า และความมั่ง
คั่งของงาน และการบริหาร

เปล่งศรี อิงคนินันท์ (2526 : 1) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องความพึงพอใจ
ในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใด
ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อ
ความพึงพอใจในการทำงานเมื่อเรียงลำดับ 1 ถึง 10 ปัจจัย ดังนี้ ความก้าวหน้า ความ
สำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร
สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน ตามลำดับ

นัยนา ไวศยารักษ์ (2529 : 1) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย สรุปผลการศึกษา
ดังนี้ สภาพทั่วไปของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี จบ
การศึกษาระดับปริญญาตรี เคยมีประสบการณ์และได้รับการฝึกอบรมด้านการจัดการมาแล้ว
รายได้จากเงินเดือนประจำอยู่ระหว่าง 3,000-3,999 บาท ผู้จัดการที่ได้รับและไม่ได้รับ
สวัสดิการจากสหกรณ์มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์
ส่วนมากอยู่ในช่วง 1-3 ปี และเคยรับรู้เรื่องสหกรณ์มาก่อนเข้าทำงาน ส่วนความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร จำแนกตามตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ อายุ ภูมิฐานะ ประสบการณ์ รายได้ สถานภาพการ
สมรส วุฒิการศึกษา ซึ่งก็พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน ตามลำดับความสำคัญได้คือ อายุ
ประสบการณ์ รายได้ สถานภาพการสมรส และวุฒิการศึกษา และสิ่งจูงใจหรือปัจจัยที่มี

อิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการ เมื่อเรียงลำดับ 1-13 ผลปรากฏดังนี้ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ลักษณะปัจจัยทางเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและโอกาสในการหาความรู้เพิ่ม ความร่วมมือและประสานงาน ความคล่องตัวในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ระเบียบและข้อบังคับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ทั้งคนคิดต้องงานสหกรณ์ และทัศนคติต่อการเปลี่ยนงาน

วัลยา บุตรดี (2533 : (1) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติของเจ้าพนักงานเทคนิคเกษตรในภาคเหนือ ผลการศึกษารูปได้คือ ระดับความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติของพนักงานเทคนิคเกษตรในภาคเหนือพบว่า มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติมากที่สุด ในองค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และมีความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านความมั่นคงในชีวิตราชการ ความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร ความปลอดภัยในการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

นาถเฉลียว ยั่งยืนวัฒนา (2533 : 1-3) ได้วิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร ตลอดจนเพื่อแสวงหาแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขในการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพัฒนากร ผลการวิจัยพบว่า พัฒนาการส่วนใหญ่มีแรงจูงใจภายในบุคคลระดับปานกลาง มีแรงจูงใจจากภายนอกระดับสูง และแรงจูงใจในการทำงานรวมอยู่ในระดับสูง ผลจากการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่าปัจจัยที่ไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร มี 6 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน การฝึกอบรม ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานที่ทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร มี 4 ตัวแปร ได้แก่

- ระดับการศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงนิเสธในระดับค่อนข้างต่ำ คือ พัฒนาการที่มีระดับการศึกษาต่ำจะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าพัฒนากรที่มีระดับการศึกษาสูง

- แรงจูงใจภายใน พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงปฏิภาคระดับค่อนข้างสูง คือ พัฒนาการที่มีแรงจูงใจภายในสูง จะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง

- แรงจูงใจภายนอก พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงปฏิภาคในระดับปานกลาง คือ พัฒนาการที่มีแรงจูงใจภายนอกสูง จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูง

แรงจูงใจในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงปฏิภาคในระดับค่อนข้างสูงคือ พัฒนาการที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง

อนันต์ ปัญญาวีร์ (2534 : 1) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงาน ของนักวิชาการสัตวบาลประจำสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่านักวิชาการสัตวบาลประจำสำนักงานปศุสัตว์ในภาคเหนือมีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง ส่วนนักวิชาการสัตวบาลประจำสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของนักวิชาการสัตวบาลประจำสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งประกอบด้วย 1) อายุ 2) จำนวนอำเภอที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 3) การฝึกอบรม 4) เงินเดือนที่ได้รับ 5) ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 6) ความดีความชอบ 7) ระดับตำแหน่ง พบว่า 7 ปัจจัยไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงานของนักวิชาการสัตวบาลประจำสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ศานิต ศรีรัตน์ (2535 : 57) ได้ศึกษาวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของนักการบิณไทย ผลการศึกษาดังนี้ ตัวแปรต้น คืออายุ อายุงาน รายได้ สถานภาพ การสมรส ตำแหน่งทางการบิณ เส้นทางบิณและการฝึกบิณเบื้องต้น ส่วนตัวแปรตามคือความพึงพอใจในการทำงาน ปรากฏว่านักการบิณไทยมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง นักบิณที่มีอายุอยู่ในกลุ่มต่ำ (25-40 ปี) และนักบิณโสดมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่านักบิณที่มีอายุอยู่ในกลุ่มสูง (42-58 ปี) และนักบิณที่สมรสแล้ว ตามลำดับ ส่วนนักบิณภายในกลุ่มตัวแปรต้นมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของนักบิณการบิณไทยได้สูงที่สุดคือโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

กรอบแนวความคิด
(Conceptual Framework Model)

ตัวแปรอิสระ (independent variable) ตัวแปรตาม (dependent variable)



ภาพ 2 กรอบแนวความคิดรวบยอด

สมมติฐานการวิจัย
(Research Hypothesis)

จากการตรวจสอบเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลหลาย ๆ กลุ่ม สามารถได้มาซึ่งสมมติฐานการวิจัยคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยดังต่อไปนี้ คือ อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมด้านการจัดการสหกรณ์



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

(RESEARCH METHODOLOGY)

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัย

(Locale of the Study)

สถานที่ดำเนินการวิจัยในครั้งนี้คือ สหกรณ์การเกษตรที่มีการจัดจ้างผู้จัดการ
สหกรณ์ ที่ตั้งอยู่ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยรวม 17 จังหวัดคือ สุรินทร์
ยโสธร เลย บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ นครราชสีมา ชัยภูมิ อุบลราชธานี อุตรธานี นครพนม
กาฬสินธุ์ มุกดาหาร มหาสารคาม หนองคาย ขอนแก่น ร้อยเอ็ด และสกลนคร

สหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นสถานที่ที่ถูกเลือกเพื่อ
ดำเนินการวิจัยในครั้งนี้อยู่ด้วยเหตุผล กล่าวคือ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ การเกษตร
วิถีการสหกรณ์นับเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาการเกษตรทั้งด้านการผลิตและการตลาดของสิน
ค้าเกษตร ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ และสังคมในภาคตะวันออกเฉียง
เหนือมีแนวโน้มที่จะพัฒนาสูงขึ้น สหกรณ์การเกษตรจึงนับได้ว่ามีส่วนช่วยในการพัฒนา
ชีวิตความเป็นอยู่ของเกษตรกรในภูมิภาคนี้ให้ดีขึ้นได้ ดังนั้น การพัฒนาระบบของการจัดการ
ธุรกิจของสหกรณ์การเกษตรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของ
สมาชิกอย่างทั่วถึงจึง เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้รับผิดชอบต้องงานสหกรณ์จะมีการกำหนดนโยบายการ
พัฒนา และจำเป็นต้องมีการวิจัยเพื่อหาข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนดำเนินการที่ถูก
ต้อง เพื่อความเหมาะสมในโอกาสต่อไป

ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

(The Respondents and Sampling Procedure)

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือรวม 17 จังหวัด มีสหกรณ์การเกษตรที่มีการจัดจ้างผู้จัดการสหกรณ์มาปฏิบัติงานในสหกรณ์แต่ละสหกรณ์รวม 364 คน เนื่องจากลักษณะของประชากรมีความคล้ายคลึงกันและเป็นกลุ่มเดียวกัน ตลอดจนผู้วิจัยมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรที่จะใช้ในการรวบรวมข้อมูล เช่น กำลังคน กำลังเงิน และระยะเวลาที่มีอยู่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการคัดเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Size) คือใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก มีขั้นตอนดังนี้

1. ทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมดจำนวน 364 คน โดยใช้สูตรของ Yamane (1973 : 727) กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับให้เกิด 0.08 หรือร้อยละ 8 ตามสูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

ซึ่ง n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (จำนวน)

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิด

เมื่อบริการคำนวณตามสูตรข้างต้นแล้วจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 109 คน

2. เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามข้อ 1 แล้ว ผู้วิจัยจะทำการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสัดส่วนประชากรในแต่ละจังหวัด เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละจังหวัดมีสัดส่วนที่เหมาะสมต่อขนาดของประชากร มีโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการถูกเลือก โดยใช้สูตรของ Nagtalon (นำชัย ทนุผล, 2531 : 54-55) ดังนี้

$$n_1 = \frac{nN_1}{N}$$

ซึ่ง n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

N_1 = จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม

n_1 = จำนวนตัวอย่างที่จะสุ่มจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

เมื่อคำนวณตามสูตรแล้ว ปรากฏว่าได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจังหวัดคือ

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	ชื่อจังหวัด	ประชากร (จำนวนผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร)	กลุ่มตัวอย่าง
1	สุรินทร์	25	7
2	ยโสธร	11	3
3	บุรีรัมย์	25	7
4	ศรีสะเกษ	19	6
5	นครราชสีมา	35	11
6	ชัยภูมิ	24	7
7	อุบลราชธานี	31	9
8	อุดรธานี	30	9
9	นครพนม	16	5
10	เลย	13	4
11	กาฬสินธุ์	20	6

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อจังหวัด	ประชากร (จำนวนผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร)	กลุ่มตัวอย่าง
12	มุกดาหาร	10	3
13	มหาสารคาม	12	4
14	หนองคาย	15	5
15	ขอนแก่น	27	8
16	ร้อยเอ็ด	28	8
17	สกลนคร	23	7
	รวม	364	109

ที่มา : รายงานสถิติคาบ 3 เดือนของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดทุกจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2535

รวบรวมโดย ฝ่ายวิจัย กองวิชาการ กรมส่งเสริมสหกรณ์

3. เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการข้อ 2 จากนั้นใช้วิธีการจับผลึกตามรายชื่อที่ให้ความหมายเลขกำกับไว้

**นิยามศัพท์ปฏิบัติการ
(Operational Definitions)**

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยความพึงพอใจมีขอบเขตจำกัดที่บุคคลในระดับผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรพึงมีได้อยู่ในขีดจำกัดระดับใดระดับหนึ่งในความรู้สึกพอใจ หรือชอบใจต่อผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติอยู่ในสหกรณ์ ซึ่งองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบได้แก่ 1. เงินเดือนสวัสดิการและค่าตอบแทน 2. ความก้าวหน้าในงานที่ทำ 3. การได้รับความยอมรับนับถือ 4. ความสำเร็จของงาน 5. ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน 6. ลักษณะของงาน 7. ความร่วมมือและการประสานงาน 8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 10. กฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ 11. หน้าที่และความรับผิดชอบ และ 12. คุณธรรม สหกรณ์บางประการ การวัดความพึงพอใจ ผู้วิจัยใช้วิธีการวัดความพึงพอใจได้โดยการให้คะแนนที่ผู้ให้ข้อมูลระบุว่ามีความพึงพอใจในระดับ "มากที่สุด" "มาก" "น้อย" "น้อยที่สุด" "ไม่พึงพอใจเลย" ซึ่งกำหนดค่าคะแนนที่ผู้ให้ข้อมูลเลือกตอบคือ 5, 4, 3, 2, และ 1 ตามลำดับ จากนั้นนำค่าคะแนนแต่ละองค์ประกอบมาคิดคำนวณหาค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย แล้วนำไปเปรียบเทียบกันเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ทางกายภาพ เศรษฐกิจ และสังคมของผู้จัดการสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่นำมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

อายุ หมายถึง จำนวนอายุนับเป็นปีของผู้ให้ข้อมูลนับตั้งแต่วันเกิดจนถึงเวลาบันทึกข้อมูล

เพศ หมายถึง เพศชายหรือเพศหญิงของผู้ให้ข้อมูล

สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพการอยู่เป็นโสด สมรส หย่า และหย่าร้างของผู้ให้ข้อมูล

ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาชั้นสูงสุดและสาขาวิชาเอก ที่ผู้ให้ข้อมูลได้รับจากการศึกษาเล่าเรียนในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน

เงินเดือน หมายถึง อัตราเงินเดือนคือเป็นจำนวนบาทต่อเดือนที่ผู้ให้ข้อมูลได้รับเป็นอัตราค่าจ้างในการทำงาน ซึ่งถือเป็นอัตราที่ได้รับในวันที่ตอบแบบสอบถาม

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาของการปฏิบัติงานใน สหกรณ์ รวมถึงการปฏิบัติงานอื่น ในลักษณะคล้ายคลึงกันนับตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบันคิด เป็นจำนวนปี เดือน ของผู้ให้ข้อมูล

สถานที่ปฏิบัติงาน หมายถึง สถานที่ที่ผู้ให้ข้อมูลปฏิบัติงานอยู่ การวิจัย ครั้งนี้ผู้วิจัยได้แยกออกเป็น

- ภูมิลำเนาเดิม หมายถึง สถานที่เกิดและเจริญเติบโต หรือสถานที่ เจริญเติบโตที่มีพ่อแม่หรือญาติพี่น้องอยู่ด้วย
- ภูมิลำเนาอื่น หมายถึง สถานที่ที่ผู้ให้ข้อมูลไปปฏิบัติงานอยู่แต่ไม่ได้ เป็นสถานที่เกิดและเจริญเติบโต แต่เป็นภูมิลำเนาอื่นของสถานที่ทำงาน

การฝึกอบรมด้านการจัดการสหกรณ์ หมายถึง จำนวนครั้งที่ผู้ให้ข้อมูลได้ รับการฝึกอบรมในด้านการจัดการสหกรณ์

กฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบสหกรณ์ หมายถึง กฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบสหกรณ์ ซึ่งสหกรณ์การเกษตรถือบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน

คุณธรรมสหกรณ์บางประการ หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นคุณความดี ความ งามที่มีอยู่ในจิตใจของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้อง ใกล้ชิดกับสหกรณ์การเกษตรคือทั้งสมาชิกสหกรณ์ คณะกรรมการดำเนินการ และพนักงานฝ่ายจัดการ ซึ่งคุณธรรมสหกรณ์บางประการ ได้แก่ การช่วยตนเอง การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความซื่อสัตย์ การมีวินัย การประหยัดและความ ซื่อสัตย์สุจริต

หน้าที่ หมายถึง หน้าที่ของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลที่ ได้รับมอบหมายให้ต้องกระทำตามที่คณะกรรมการดำเนินการมอบหมาย และภายในขอบเขต แห่งอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับสหกรณ์ และระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ตลอดจนระเบียบอื่นที่สหกรณ์ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้แบ่งหน้าที่ที่สำคัญของผู้จัดการสหกรณ์ไว้

ด้วยกัน 6 หมวดคือ การวางแผน การควบคุมและการตรวจสอบ การจัดระบบงาน การติดตามผล การสั่งงาน และการบริหารธุรกิจสหกรณ์

อุปสรรค หมายถึง ปัญหาหรือสิ่งขัดขวางต่อการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูล ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสหกรณ์และปัญหาอื่น ๆ ที่ผู้ให้ข้อมูลประสบอยู่ทำให้การทำงานเกิดความล่าช้าหรือไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนงานที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้ระบุไว้ในแบบสอบถามผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นได้ตามสภาพความเป็นจริง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

(The Research Instrument)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวทางของวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (open-ended question) และคำถามแบบปลายปิด (close-ended question) ได้มีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์แบบตอบรับไปยังผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร โดยในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมด้านการจัดการสหกรณ์

ตอนที่ 2 เพื่อรวบรวมข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร

ตอนที่ 3 รวบรวมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร

การทดสอบแบบสอบถาม

(Pre-testing of the Research Instrument)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้มีการทดสอบแบบสอบถามก่อนนำเครื่องมือไปใช้

การทดสอบความตรง (validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามนำเสนอให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 3 ท่าน ได้แนะนำตรวจสอบ วิเคราะห์ ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาที่จะวัด (content validity) มากยิ่งขึ้น

การทดสอบความเที่ยง (reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 10 คน แล้วนำผลการทดสอบไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในการวัด โดยวัดหาความแนบสนิทภายในแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา (coefficient of alpha) โดยใช้สูตรตามแบบของ Cronbach (ประกอบกรรณสูตร, 2528 : 42 - 43) คือ

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{S_1^2}{S_x^2} \right]$$

α = ความเชื่อมั่น

n = จำนวนข้อความหรือข้อความทั้งหมด

S_1^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_x^2 = ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการทดสอบปรากฏว่าได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในระดับที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งมีความเชื่อมั่น 0.95 แสดงว่าแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้อยู่ในเกณฑ์สามารถนำไปใช้ได้ โดยให้ผลความแม่นยำและเชื่อถือสูง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

(Data Gathering)

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ เพื่อขอความร่วมมือไปยังสหกรณ์จังหวัดในทุก ๆ จังหวัดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ (mail questionnaire) ไปยังผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรที่ได้มีการกำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างไว้แล้วตามรายชื่อที่ได้มีการสำรวจไว้ จำนวน 109 คน ระหว่างเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2536 และกำหนดส่งกลับคืนยังผู้วิจัยให้หมดกำหนดระยะเวลาภายในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2536
3. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ แปลความ สรุป และรายงานผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

(Analysis of Data)

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำมาถอดรหัส จัดหมวดหมู่ และวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences : SPSS/PC⁺) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ

1. ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) เพื่อแจกแจงความถี่ในการจัดลำดับชั้นของลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม

2. ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและการกระจายของลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม ของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร

3. การระบุระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ใช้วิธีการคิดโดยใช้สูตรการคำนวณหาค่าน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย (weight mean score : WMS) ของระดับความพึงพอใจ ตามแบบของ Thanupon (1986 : 44) ดังนี้

$$WMS = \frac{5f_1 + 4f_2 + 3f_3 + 2f_4 + 1f_5}{TNR}$$

ซึ่ง WMS = น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย

f_1 = จำนวนความถี่ที่ระบุถึงความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

f_2 = จำนวนความถี่ที่ระบุถึงความพึงพอใจในระดับมาก

f_3 = จำนวนความถี่ที่ระบุถึงความพึงพอใจในระดับน้อย

f_4 = จำนวนความถี่ที่ระบุถึงความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

f_5 = จำนวนความถี่ที่ระบุถึงความพึงพอใจในระดับไม่พึงพอใจเลย

TNR = จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

โดยมีการกำหนดเกณฑ์ช่วงคะแนนค่าเฉลี่ยไว้ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ความพึงพอใจในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ความพึงพอใจในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ความพึงพอใจในระดับไม่
พึงพอใจเลย

4. การศึกษาวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมเป็นรายบุคคลตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 นั้นใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson Product Moment Correlation Coefficient ; r) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นต่ำกว่า .05 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. การศึกษาถึงสภาพปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในด้านเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในสหกรณ์นั้น สถิติที่ใช้ได้แก่ค่าความถี่มาสรุปสาระสำคัญ จากนั้นนำเสนอในรูปตารางและพรรณนาประกอบ

**ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย
(Research Duration)**

การวิจัยครั้งนี้ได้จัดแบ่งเวลาในการทำการวิจัยได้ดังนี้

1. วางแผนโครงการวิจัย	พฤษภาคม	2535
2. จัดทำโครงการวิจัยและตรวจเอกสาร	มกราคม	2536
3. แก้ไขโครงการและตรวจเอกสาร	กุมภาพันธ์	2536
4. สร้างแบบสอบถาม	มีนาคม	2536
5. สัมมนาโครงการวิจัย	พฤษภาคม	2536
6. อนุมัติโครงร่างวิทยานิพนธ์	มิถุนายน	2536
7. ทดสอบแบบสอบถาม	มิถุนายน	2536
8. เก็บรวบรวมข้อมูล	มิถุนายน-กรกฎาคม	2536
9. วิเคราะห์ข้อมูล	กรกฎาคม	2536
10. เขียนรายงาน	สิงหาคม-กันยายน	2536
11. สอบวิทยานิพนธ์	พฤศจิกายน	2536
12. จัดพิมพ์เล่ม	ธันวาคม	2536

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

(RESEARCH RESULTS AND DISCUSSION)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 109 คน ซึ่งเป็นตัวแทนที่ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ในการนำเสนอผลการวิจัยได้รวบรวมเอาผลการวิจัยและข้อวิจารณ์เป็นส่วนเดียวกัน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตาราง ข้อมูลประกอบคำบรรยายและความเรียงเป็นตอน ๆ ดังนี้

- ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร
- ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร
- ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร
- ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร

ผลการวิจัยในแต่ละตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร

ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ตามที่แสดงไว้ในตาราง 2 (หน้า 53 ของเอกสาร) อันได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส พื้นฐานการศึกษาทั่วไป เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะงานที่เคยทำมาก่อน ตำแหน่งงานที่เข้ามาทำงานครั้งแรกในสหกรณ์ เหตุผลที่เข้ามาทำงานสหกรณ์ สถานที่ปฏิบัติงาน การฝึกอบรมด้านการจัดการสหกรณ์ และความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพผู้จัดการสหกรณ์ มีการนำเสนอผลการวิจัย กล่าวคือ

อายุ

ผลการวิจัยอายุของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ตามตาราง 2 (หน้า 53 ของเอกสาร) พบว่า ผู้จัดการสหกรณ์ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 32 - 36 ปี คิดเป็นร้อยละ

44.54 รองลงมาช่วงอายุต่ำกว่า 32 ปี (ร้อยละ 26.61) ช่วงอายุ 37 - 41 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.68 ช่วงอายุ 42 - 46 ปี มีร้อยละ 7.34 และอายุสูงกว่า 46 ปี มีร้อยละ 1.83 ตามลำดับ จากผลการวิจัยสามารถกล่าวได้ว่าผู้จัดการสหกรณ์ที่มีอายุแตกต่างกันและมีอายุเฉลี่ยอยู่ในช่วงที่เหมาะสมแก่การทำงานพอควร กล่าวคือเป็นช่วงอายุที่มีความอดทนสูง รอบคอบ มีความรับผิดชอบต่องาน รู้จักใช้เหตุผลมีความนึกคิดที่ดี และมีความสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดีอีกด้วย

เพศ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรร้อยละ 62.40 เป็นเพศชาย และร้อยละ 37.60 เป็นเพศหญิง การที่จำนวนผู้จัดการสหกรณ์มีเพศชายมากกว่าเพศหญิงนั้น แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรส่วนมากเป็นงานที่ต้องทุ่มเทชีวิตเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกร ซึ่งส่วนมากอาศัยอยู่ในเขตชนบทเป็นงานที่ยากลำบากจึงต้อง ให้ความสำคัญสูง โดยคุณลักษณะ เช่นนี้เพศหญิงซึ่งมีน้อยกว่าเพศชาย

สถานภาพการสมรส

ผลการวิจัยสถานภาพการสมรสตามตาราง 2 พบว่า ผู้จัดการสหกรณ์ร้อยละ 73.40 เป็นผู้ที่อยู่ร่วมกับคู่ครอง รองลงมาร้อยละ 22.93 เป็นผู้ที่ยังไม่ได้แต่งงาน และที่เหลือมีเพียงร้อยละ 3.67 เป็นผู้หย่าร้างและเป็นหม้าย

การที่ส่วนมากเป็นบุคคลที่ยังอยู่ร่วมกับคู่ครองนั้น อาจกล่าวได้ว่า สภาพดังกล่าวย่อมต้องการสร้างฐานะของครอบครัวให้มั่นคงเพื่อความก้าวหน้าของชีวิตและบุตรหลาน กระตุ้นให้เกิดความพยายามที่จะสร้างเสริมชีวิตให้ประสบความสำเร็จ ทำให้มีความนึกคิดที่สุขุมรอบคอบ รู้จักใช้เหตุผลมากยิ่งขึ้น มีความรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มรองลงมาที่เป็นโสดยังไม่ได้แต่งงาน มีอายุยังน้อยและจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งนับว่าอยู่ในวัยที่กำลังสร้างฐานะให้แก่ตัวเอง ยังต้องพึ่งพาอาศัยผู้ปกครองในการดำรงชีพ อีกทั้งสภาพสังคมในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะสังคมเมืองจะมีครอบครัวต่อเมื่อเรียนหนังสือจบหรือมีงานทำเป็นหลักฐานที่มั่นคงแล้วจึงมีครอบครัว ผลจากความเป็นโสดไม่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวมากนักจึงมีอิสระในการคิดตัดสินใจ และทุ่มเทกำลังกายและใจให้กับการทำงานได้ประสบผลสำเร็จเช่นกัน

พื้นฐานการศึกษาทั่วไป

การวิจัยเกี่ยวกับพื้นฐานการศึกษาทั่วไปของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรผลการวิจัย พบว่าร้อยละ 57.80 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และร้อยละ 42.20 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เช่น ปวส., ปวช., ม.6, มศ.5 หรือเทียบเท่า

วิชาเอกที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีทั้งหมด 63 คน แยกเป็นสาขาต่าง ๆ ได้ คือ มีผู้จบสาขารัฐศาสตร์จำนวน 28 คน หรือร้อยละ 44.44 รองลงมาจบเศรษฐศาสตร์รวมทั้งเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ 15 คน หรือร้อยละ 23.81, บริหารธุรกิจ 10 คน (ร้อยละ 15.87) และที่เหลือจบเกษตรศาสตร์ สังคมศาสตร์ และพาณิชยศาสตร์ จำนวน 4, 4, 2 คน ตามลำดับ ส่วนวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรีมีทั้งหมด 46 คน ได้แก่ สาขาพาณิชยกรรม 24 คน จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สายสามัญทั่วไป 12 คน, จบประกาศนียบัตรสหกรณ์มี 5 คน, สาขาเกษตรกรรมทั่วไปมี 3 คน และสาขาก่อสร้างและภาษาไทยมี 2 คน

นอกจากนี้ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้จัดการศึกษาส่วนใหญ่คือร้อยละ 44.04 จบจากสถาบันระดับมหาวิทยาลัย เช่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นต้น รองลงมาจบจากสถาบันที่สังกัดในกรมอาชีวศึกษา คิดเป็นร้อยละ 22.94 ส่วนผู้ที่จบจากวิทยาลัยครู ร้อยละ 16.51 ; ร้อยละ 13.76 จบจากสถาบันการศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา และร้อยละ 2.75 จบจากสถาบันทางสหกรณ์

อาจกล่าวสรุปได้ว่าผู้จัดการสหกรณ์ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับค่อนข้างสูงคือจบปริญญาตรี สาขาการศึกษาที่สำเร็จส่วนมากจบทางด้านรัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจ ซึ่งก็พบว่าส่วนมากจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัย จึงเป็นข้อพึงสังเกตอีกประการหนึ่งว่า การได้รับความรู้จากการศึกษา ก็สามารถนำมาใช้แก้ไขปัญหาในการทำงานได้ดี จากการศึกษาที่สำเร็จการศึกษาสาขาอื่น ๆ มีสัดส่วนมากกว่าผู้ที่จบทางด้านเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ หรือการสหกรณ์นั้น อาจเป็นเพราะมีผู้จบการศึกษาสาขานี้ดังกล่าวมากกว่าสาขาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ และตำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์ เป็นตำแหน่งด้านการบริหารหรือการจัดการคนและทรัพย์สิน (ธุรกิจสหกรณ์) ดังนั้นผู้ที่จบตำแหน่งนี้ไม่จำเป็นต้องจบทางด้านเศรษฐศาสตร์สหกรณ์เสมอไป ควรเปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาสาขาอื่น ๆ

ซึ่งมีจำนวนมาก หากบุคคลเหล่านั้นมีความรู้ ความสามารถเพียงพอ และมีความเต็มใจที่จะเสียสละเพื่องานสหกรณ์อย่างแท้จริง ก็สามารถเข้ามาทำหน้าที่ในการจัดการสหกรณ์เพื่อความเจริญก้าวหน้าของธุรกิจสหกรณ์ได้ โดยไม่จำกัดว่าจะจบการศึกษาสาขาใด

เงินเดือน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนพบว่าผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ร้อยละ 41.30 มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 6,001 - 8,000 บาท รองลงมาร้อยละ 28.40 มีเงินเดือนระหว่าง 4,001 - 6,000 ; ร้อยละ 19.30 มีเงินเดือนระหว่าง 8,001 - 10,000 บาท ; ร้อยละ 4.60 มีเงินเดือนระหว่าง 10,001 - 12,000 บาท ; ร้อยละ 3.70 มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 12,001 - 14,000 บาท ส่วนอีกร้อยละ 1.80 มีเงินเดือนต่ำกว่า 4,000 บาท และมีเงินเดือนสูงกว่า 14,000 บาท มีเพียงร้อยละ 0.90 ตามลำดับ อัตราเงินเดือนของผู้จัดการสหกรณ์ดังกล่าวสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 6,001 - 8,000 บาท ส่วนเงินเดือนสูงกว่า 8,000 บาทขึ้นไป พบว่ามีการกระจายกันไปตามอัตราเงินเดือนต่าง ๆ มีจำนวนน้อย โดยที่ทราบกันดีว่าฐานะการเงินของสหกรณ์นั้นมีจำกัด ประกอบกับการกำหนดอัตราเงินเดือนให้แก่พนักงานสหกรณ์การเกษตรนั้นส่วนหนึ่งมาจากการกำหนดของกรมส่งเสริมสหกรณ์ การพิจารณาการกำหนดอัตราเงินเดือนนั้น คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์จะเป็นผู้พิจารณาร่วมกันว่า เห็นสมควรจะจ่ายให้แก่พนักงานฝ่ายจัดการสหกรณ์เท่าไร อย่างไรก็ตามความสามารถที่จะจ่ายเงินเดือนให้ได้มากหรือน้อยนั้นยังขึ้นอยู่กับเงินส่วนเกิน (กำไรสุทธิ) ที่สหกรณ์แต่ละแห่งได้รับจากการดำเนินงานในแต่ละปี ถ้าสหกรณ์ใดมีเงินส่วนเกินมากทุก ๆ ปี มีเงินทุนมาก สามารถที่จะจ่ายเงินเดือนที่แพงหรือจัดจ้างผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูง เข้ามาทำงานสหกรณ์ได้มากกว่าสหกรณ์ที่มีเงินทุนน้อย

สำหรับเงิน โบนัสที่ได้รับจากการทำงานสหกรณ์นั้น พบว่าผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรร้อยละ 25.69 รายงานว่าได้รับ 1/2 เท่าของอัตราเงินเดือน รองลงมาร้อยละ 22.94 ระบุว่าไม่เคยได้รับเลยเนื่องจากว่าสหกรณ์ประสบการขาดทุนสะสมเรื่อยมาทุกปี และปริมาณธุรกิจมีน้อย กำไรเฉลี่ยต่อปีจึงต่ำ ดังนั้นสหกรณ์จึงไม่สามารถจัดสรรเงินโบนัสให้แก่พนักงานได้เลย ; ร้อยละ 20.19 รายงานว่าไม่แน่นอนเพราะการได้รับโบนัสจากสหกรณ์ขึ้นอยู่กับคณะกรรมการเห็นควรพิจารณาจัดสรรจากกำไรสุทธิประจำปี ซึ่งไม่เกินตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหกรณ์อีกด้วย ; ร้อยละ 16.51 รายงานว่าได้รับ 1 เท่า ; ร้อยละ 12.84 ได้รับ 2 เท่า ที่เหลือร้อยละ 1.83 ระบุว่าได้รับ 2 1/2 เท่าของ

อัตราเงินเดือน จะเห็นได้ว่าผู้จัดการสหกรณ์ส่วนใหญ่ได้รับโบนัสจากการทำงานในอัตราที่ต่ำมาก คือได้รับ 1/2 เท่าของอัตราเงินเดือน และบางส่วนไม่เคยได้รับเลย ผลดังกล่าวอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีอัตราการลาออกจากงานสูง โดยไม่อยากจะทำงานในสหกรณ์ขาดขวัญและกำลังใจที่จะทำงานต่อไป ถ้าหากว่ามีโอกาสเลือกงานอื่นที่มั่นคงได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่างานสหกรณ์ก็เลือกที่จะทำงานนั้น ๆ

ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงานหมายถึง ระยะเวลาเป็นจำนวนปีที่เข้ามาทำงานสหกรณ์ ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน จะเห็นว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานานย่อมมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประสานงานในหน่วยงานเดียวกัน หรือต่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีความรู้ ความเข้าใจ มีความชำนาญในหน้าที่รับผิดชอบได้ดี ไม่ว่าจะเป็นการปรับตัวเข้ากับเกษตรกรหรือเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการกระตุ้นบุคคลเป้าหมายและผู้ร่วมงานให้ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ผลการวิจัยประสบการณ์ในการทำงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร พบว่าร้อยละ 35.80 มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 10 - 14 ปี รองลงมาร้อยละ 30.30 มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5 - 9 ปี ; ร้อยละ 15.60 มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และร้อยละ 12.80 เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า 14 ปี ส่วนผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้นมีเพียงร้อยละ 5.50

จากผลการวิจัยสามารถกล่าวสรุปได้ว่า ผู้จัดการสหกรณ์ส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์ค่อนข้างสูง คือระหว่าง 10 - 14 ปี (ร้อยละ 35.80) ซึ่งนับว่าผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรเป็นผู้ทำงานสหกรณ์มานานพอสมควร และการที่ผู้จัดการเป็นผู้ที่มีบทบาทด้านการจัดการสหกรณ์ในฐานะผู้นำย่อมทำให้เกิดการสะสมประสบการณ์ต่าง ๆ ด้านการจัดการมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถนำความรู้จากประสบการณ์ไปพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน of สหกรณ์ ให้มีความเจริญก้าวหน้าได้ดี

ลักษณะงานที่เคยทำมาก่อน

สำหรับการศึกษาถึงลักษณะของงานที่เคยทำมาก่อนที่จะรับตำแหน่งเป็นผู้จัดการสหกรณ์นั้น พบว่าร้อยละ 38.53 ระบุว่าไม่เคยทำงานอื่นมาก่อน เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว

ก็สมัครเข้ามาทำงานเป็นผู้จัดการสหกรณ์เลย รองลงมาคือร้อยละ 35.78 เป็นพนักงานสหกรณ์ ; ร้อยละ 12.84 เคยทำงานเอกชน, บริษัท ; ร้อยละ 5.50 เคยทำงานรับจ้างทั่วไป, ลูกจ้างชั่วคราว ; ร้อยละ 3.67 เคยทำงานรัฐวิสาหกิจ และที่เหลือร้อยละ 1.84 เคยทำงานรับราชการและประกอบกิจการส่วนตัว มีร้อยละ 1.84 ข้อมูลดังกล่าวสรุปความได้ว่า ผู้จัดการสหกรณ์ส่วนมากไม่เคยทำงานอื่นมาก่อนหรือเคยทำงานเป็นพนักงานสหกรณ์ (ยกเว้นตำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์) คือร้อยละ 38.53 และร้อยละ 35.78 และยังพบว่าผู้ที่ไม่เคยทำงานอื่นมาก่อนส่วนมากเป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความรู้ในทางวิชาการ แต่ขาดประสบการณ์การทำงาน การสมัครเข้ารับตำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์ เป็นเพียงการคาดหวังเพื่อรอสมัครสอบเข้ารับราชการที่มีความมั่นคงกว่าสหกรณ์ จึงเป็นปัญหาที่ทางสหกรณ์และกรมส่งเสริมสหกรณ์ควรให้ความสำคัญร่วมมือกัน เช่น ควรมีการศึกษาค้นคว้าคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์หรือหาแนวทางให้ทำงานสหกรณ์มีความมั่นคงและก้าวหน้าเหมือนงานอื่น ส่วนผู้ที่ขาดประสบการณ์ในการทำงานควรพิจารณาให้ได้เข้ารับการศึกษาและการทัศนศึกษาดูงานให้มาก ควรที่จะใช้ความรู้ทางวิชาการให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง และผู้ที่เคยมีประสบการณ์มานาน (มีอายุมากและจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี) ในฐานะที่เป็นผู้มีความรู้ในทางปฏิบัติแต่ความรู้ในทางวิชาการอาจมีน้อย ซึ่งบางครั้งระบบการทำงานเป็นแบบเก่าไม่ทันสมัยไม่ทันกับการแข่งขันธุรกิจอื่น ๆ บุคคลดังกล่าวสมควรได้เข้ารับการศึกษาอบรมให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญในการจัดการธุรกิจสมัยใหม่ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจนการนำความรู้มาพัฒนางานสหกรณ์ให้บังเกิดผลดี

ตำแหน่งงานที่เข้ามาทำงานครั้งแรกในสหกรณ์

ผลการวิจัยเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่เข้ามาทำงานครั้งแรกในสหกรณ์ของผู้จัดการสหกรณ์เกษตรกร ทั้งหมด 109 คน ตามตาราง 2 (หน้า 55 ของเอกสาร) นั้นพบว่า มีร้อยละ 49.50 ระบุว่าเข้ารับตำแหน่งเป็นผู้จัดการสหกรณ์ รองลงมาร้อยละ 23.90 เป็นพนักงานสินเชื่อ ; ร้อยละ 14.70 เป็นพนักงานบัญชี ; ผู้จัดการ คือร้อยละ 4.60 เป็นพนักงานการตลาด มีเปอร์เซ็นต์เท่ากับเป็นผู้ช่วยผู้จัดการสหกรณ์ ส่วนอีกร้อยละ 1.80 รายงานว่าเข้ามาทำงานสหกรณ์ครั้งแรก มีพนักงานคนเดียวจึงต้องทำหน้าที่ทุกอย่างในคนเดียววัน และร้อยละ 0.90 เคยทำงานเป็นพนักงานพิมพ์ดีด

สำหรับผลการวิจัยเกี่ยวกับอายุการทำงานจนได้เลื่อนเป็นผู้จัดการสหกรณ์พบว่า ผู้จัดการสหกรณ์ร้อยละ 48.60 ระบุว่าเข้ารับตำแหน่งงานครั้งแรกเป็นผู้จัดการสหกรณ์เลย รองลงมาร้อยละ 18.40 รายงานว่าทำงานอยู่ระหว่าง 5 - 8 ปี จึงได้เลื่อนเป็นผู้จัดการ ; ร้อยละ 17.50 ทำงานอยู่ระหว่าง 9 - 12 ปี ; ร้อยละ 11.00 ทำงานอยู่ระหว่าง 1 - 4 ปี และอีกร้อยละ 4.50 ทำงานอยู่ 12 ปีขึ้นไป จึงได้เลื่อนเป็นผู้จัดการสหกรณ์ อาจกล่าวได้ว่าส่วนมากเป็นผู้ที่เข้ารับตำแหน่งเป็นผู้จัดการสหกรณ์เลย (53 คน) ซึ่งเป็นผู้จบการศึกษาใหม่ในระดับปริญญาตรี การเข้ามาทำงานยังไม่แน่ใจว่าจะทำงานอยู่กับสหกรณ์ตลอดไปเพราะยังรอสมัครสอบเข้ารับราชการอยู่ รองลงมาเป็นผู้ที่ทำงานในตำแหน่งอื่นอยู่หลายปีจึงได้เลื่อนขึ้นเป็นผู้จัดการ แต่พบว่ามีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีโดยทำงานกับสหกรณ์มานานด้วยความเต็มใจที่จะช่วยเหลือเกษตรกรที่เป็นชาวไร่ ชาวนา และยังมีอายุมากแล้วไม่สามารถที่จะเปลี่ยนงานใหม่ได้เหมือนกับผู้ที่จบการศึกษาสูงขึ้น

เหตุผลที่เข้ามาทำงานสหกรณ์

การวิจัยถึงเหตุผลที่เข้ามาทำงานสหกรณ์ตามตาราง 2 (หน้า 56 ของเอกสาร) นั้นพบว่ามีผู้จัดการสหกรณ์ได้ระดับถึงเหตุผลหลายประการที่ตัดสินใจเข้ามาทำงานสหกรณ์ กล่าวคือร้อยละ 43.12 เป็นผู้ที่ไม่มีงานทำมาก่อน รองลงมารายงานว่ามีความสนใจในงานสหกรณ์ ; ร้อยละ 21.10 ให้เหตุผลว่าสถานที่ทำงานอยู่ใกล้บ้านเพราะสามารถที่จะเดินทางไปกลับที่พักได้สะดวกและต้องการทำงานอยู่ในภูมิลำเนาของตน ; ร้อยละ 6.42 ระบุว่ามีความรู้เรื่องงานสหกรณ์ซึ่งเป็นผู้ที่จบการศึกษาทางด้านสหกรณ์ และที่เหลือร้อยละ 0.92 รายงานว่าเพื่อนแนะนำให้เข้ามาทำงาน อย่างไรก็ตาม การที่บุคคลใด ๆ จะตัดสินใจเข้าทำงานนั้นควรที่บุคคลดังกล่าวจะมีความรู้ ความเข้าใจในงาน และควรทำงานด้วยความรับผิดชอบ มีการทำงานด้วยใจรักและเสียสละให้งานนั้นด้วยความเต็มใจ จึงเป็นผลให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดียิ่งขึ้น

สถานที่ปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์ตามตาราง 2 (N = 109) พบว่ามีร้อยละ 83.50 เป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนาเดิมของตน เป็นเพราะต้องการอยู่บ้านเกิดของตนที่มี พ่อ แม่ ญาติพี่น้องและอยู่ใกล้ชิดกับครอบครัวซึ่งเป็นบุตรและ

ภรรยาของตนด้วย ผลสอดคล้องกับรายงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2528 : 30) ว่าข้าราชการส่วนมากมีความประสงค์ที่จะไปปฏิบัติงานในจังหวัดบ้านเกิดของตนมากที่สุด พร้อมทั้งต้องการโอนย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ส่วนกลุ่มที่เหลือร้อยละ 16.50 รายงานว่าปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนาอื่นที่ไม่เป็นบ้านเกิดของตน โดยพบว่าเป็นผู้ที่ยังไม่ได้แต่งงานและจบการศึกษาใหม่ การทำงานเพื่อหาประสบการณ์หรือรอสมัครสอบงานราชการและงานอื่นที่ให้ความมั่นคงกับชีวิตตนมากที่สุด

การฝึกอบรมด้านการจัดการสหกรณ์

การได้เข้ารับการฝึกอบรมด้านการจัดการสหกรณ์ ผลการวิจัยตามตาราง 2 (หน้า 56 ของเอกสาร) พบว่ามีร้อยละ 36.70 รายงานว่าเคยเข้ารับการฝึกอบรมน้อยกว่า 4 รองลงมาตามลำดับคือร้อยละ 34.86 ระบุว่าเข้ารับการฝึกอบรมในช่วง 4 - 7 ครั้ง ; ร้อยละ 13.76 เป็นผู้ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมในช่วง 8 - 11 ครั้ง ส่วนผู้ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมมากกว่า 11 ครั้ง มีเพียงร้อยละ 6.42 เฉลี่ยแล้วผู้จัดการสหกรณ์ได้รับการฝึกอบรมร้อยละ 91.74 และมีผู้ที่ไม่เคยได้เข้าฝึกอบรมเลย ร้อยละ 8.26 เนื่องจากว่าเพิ่งเริ่มเข้าทำงานเป็นผู้จัดการสหกรณ์ได้ไม่นานและช่วงเวลาการจัดฝึกอบรมมักจะตรงกับระยะเวลาที่สหกรณ์จะทำการปิดบัญชี จึงต้องมัวงนที่รับผิดชอบมากไม่สามารถปลีกตัวไปได้ นอกจากนี้ยังมีเหตุผลอื่น ๆ อีกเช่น คณะกรรมการไม่สนับสนุนให้พนักงานฝ่ายจัดการได้มีโอกาสเข้าฝึกอบรมมากนัก เพราะถือว่าเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณ ซึ่งบางสหกรณ์อาจขาดแคลนทุนดำเนินงาน จึงไม่มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์, ทางศูนย์ฝึกอบรมไม่เคยมีหนังสือเรียกตัวผู้จัดการเข้าฝึกอบรมเลย ตลอดจนสถานที่จัดอยู่ห่างไกลจากสหกรณ์ทำให้ไม่สะดวกเรื่องการเดินทางและที่พัก จากสาเหตุดังกล่าวทำให้ผู้จัดการสหกรณ์ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างทั่วถึง ดังนั้นผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบต่อการพัฒนางานสหกรณ์ควรให้ความสำคัญด้านการให้การศึกษาอบรมทางสหกรณ์ จะเห็นได้ว่าการศึกษาอบรมทางสหกรณ์เป็นกระบวนการสร้างเสริมความรู้ทักษะความชำนาญให้แก่ผู้ปฏิบัติงานหรือคนงานแต่ละคนในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างและประโยชน์ของการฝึกอบรมนั้นมีอยู่มากมาย เช่น ช่วยให้ผลผลิตหรือผลงานของหน่วยงานมากขึ้น ทำให้ระเบียบวิธีและคุณภาพงานดีขึ้น ช่วยให้บุคคลมีความรอบรู้ ทันท่วงทีกับความก้าวหน้าทางวิชาการ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมได้ดี

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละแบ่งตามลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม

ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
ต่ำกว่า 32	29	26.61
32 - 36	54	49.54
37 - 41	16	14.68
42 - 46	8	7.34
สูงกว่า 46	2	1.83
เพศ		
ชาย	68	62.40
หญิง	41	37.60
สถานภาพการสมรส		
สมรส	80	73.40
โสด	25	22.93
หย่าร้างและหม้าย	4	3.67
พื้นฐานการศึกษาทั่วไป		
- <u>ระดับการศึกษา</u>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	46	42.20
ปริญญาตรี	63	57.80
- <u>วิชาเอกที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 46)</u>		
พาณิชยกรรม	24	52.17
มศ.4,5 และ ม.6	12	26.09
ประกาศนียบัตรสหกรณ์	5	10.87
เกษตรกรรมทั่วไป	3	6.52
ช่างก่อสร้าง, ภาษาไทย	2	4.35

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<u>วิชาเอกที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (N = 63)</u>		
รัฐศาสตร์	28	44.44
เศรษฐศาสตร์, เศรษฐศาสตร์สหกรณ์	15	23.81
บริหารธุรกิจ	10	15.87
เกษตรศาสตร์	4	6.35
สังคมศาสตร์	4	6.35
พาณิชยศาสตร์	2	3.18
<u>สถาบันศึกษาที่สำเร็จการศึกษา (N = 109)</u>		
มหาวิทยาลัย	48	44.04
สังกัดกรมอาชีวศึกษา	25	22.94
วิทยาลัยครู (สถาบันราชภัฏ)	18	16.51
สังกัดกรมสามัญศึกษา	15	13.76
สถาบันการศึกษาทางสหกรณ์	3	2.75
<u>เงินเดือน (บาท/เดือน)</u>		
ต่ำกว่า 4,000	2	1.80
4,001 - 6,000	31	28.40
6,001 - 8,000	45	41.30
8,001 - 10,000	21	19.30
10,001 - 12,000	5	4.60
12,001 - 14,000	4	3.70
สูงกว่า 14,000	1	0.90
<u>โบนัสที่ได้รับ (จำนวนเท่าของอัตราเงินเดือน)</u>		
ไม่เคยได้รับเลย	25	22.94
1/2	28	25.69
1	18	16.51
2	14	12.84

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2 1/2	2	1.83
การได้รับโบนัสในแต่ละปีไม่แน่นอน	22	20.19
ประสบการณ์ในการทำงาน (N = 109)		
ไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน	6	5.50
ต่ำกว่า 5 ปี	17	15.60
5 - 9 ปี	33	30.30
10 - 14 ปี	39	35.80
สูงกว่า 14 ปี	14	12.80
ลักษณะงานที่เคยทำมาก่อนเป็นผู้จัดการสหกรณ์		
ไม่เคยทำงานอื่นมาก่อนเลย	42	38.53
พนักงานสหกรณ์	39	35.78
ทำงานเอกชน, บริษัท	14	12.84
รับจ้างทั่วไปและลูกจ้างชั่วคราว	6	5.50
ทำงานรัฐวิสาหกิจ	4	3.67
ประกอบกิจการส่วนตัว	2	1.84
รับราชการ	2	1.84
ตำแหน่งงานที่เข้ามาทำครั้งแรกในสหกรณ์		
ผู้จัดการสหกรณ์	54	49.50
พนักงานสินเชื่อ	26	23.90
พนักงานบัญชี	16	14.70
ผู้ช่วยผู้จัดการสหกรณ์	5	4.60
พนักงานการตลาด	5	4.60
พนักงานพิมพ์ดีด	1	0.90
อื่น ๆ	2	1.80

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุการทำงานจนได้เลื่อนเป็นผู้จัดการสหกรณ์ (ปี)		
รับตำแหน่งครั้งแรกเป็นผู้จัดการสหกรณ์เลย	53	48.60
1 - 4	12	11.00
5 - 8	20	18.40
9 - 12	19	17.50
12 ปีขึ้นไป	5	4.50
เหตุผลที่เข้ามาทำงานสหกรณ์		
ไม่มีงานทำมาก่อน	47	43.12
มีความสนใจในงานสหกรณ์	31	28.44
สถานที่ทำงานอยู่ใกล้บ้าน	23	21.10
มีความรู้เรื่องงานสหกรณ์	7	6.42
เพื่อนแนะนำให้ทำ	1	0.92
สถานที่ปฏิบัติงาน		
ภูมิลำเนาเดิม	91	83.50
ภูมิลำเนาอื่น	18	16.50
การฝึกอบรมด้านการจัดการสหกรณ์ (จำนวนครั้ง)		
ไม่เคยได้เข้ารับการฝึกอบรมเลย	9	8.26
น้อยกว่า 4	40	36.70
4 - 7	38	34.86
8 - 11	15	13.76
มากกว่า 11	7	6.42

ความคิดเห็นของผู้จัดการสหกรณ์เกี่ยวกับอาชีพผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร

ผลการวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพผู้จัดการสหกรณ์ในแต่ละด้านตามตาราง 3 (หน้า 63 ของเอกสาร) นั้นผลการวิจัยสามารถนำเสนอได้ดังนี้

เหตุผลที่อัตราเงินเดือนของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรค่อนข้างต่ำ ผลการวิจัยตามตาราง 3 พบว่ามีผู้ให้เหตุผลที่แตกต่างกันออกไปคือร้อยละ 37.60 ระบุว่า อัตราเงินเดือนขึ้นอยู่กับปริมาณธุรกิจของสหกรณ์ โดยเฉพาะถ้าเป็นสหกรณ์ขนาดใหญ่มีปริมาณธุรกิจมาก มีทุนดำเนินงานมากสหกรณ์เหล่านั้นสามารถที่จะจ่ายเงินเดือนที่แพงให้แก่พนักงานฝ่ายจัดการที่มีความรู้ ความสามารถสูงได้ดีกว่าสหกรณ์ที่มีขนาดเล็กมีทุนดำเนินงานน้อย รองลงมาร้อยละ 33.90 รายงานว่าสหกรณ์มีทุนดำเนินงานน้อย ; ร้อยละ 12.80 ระบุว่าไม่ได้รับการสนับสนุนที่จะเพิ่มเงินเดือนจากคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์เลย ; ร้อยละ 8.30 รายงานว่าอัตราเงินเดือนเฉลี่ยตามกำไรสุทธิประจำปีของสหกรณ์ ; ร้อยละ 4.60 ระบุว่าฐานะการเงินสหกรณ์ไม่มั่นคงต้องขาดทุนสะสมเรื่อยมาทุกปี และอีกร้อยละ 2.80 รายงานว่าขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของผู้จัดการสหกรณ์ หมายถึงว่าผู้จัดการสหกรณ์ที่มีความรู้ ความสามารถสูงมีส่วนทำให้การจัดการธุรกิจประสบผลสำเร็จสูงได้ และมีกำไรจากการดำเนินงานในแต่ละปีมียอดสูง ดังนั้น ผู้จัดการสหกรณ์ที่มีความรู้ ความสามารถสูงก็สมควรได้รับการจ่ายค่าจ้างที่สูงตามไปด้วย

ความมั่นคงของอาชีพผู้จัดการสหกรณ์เมื่อเปรียบเทียบการรับราชการ ผลการวิจัยตามตาราง 3 นั้น พบว่าส่วนใหญ่คือร้อยละ 73.40 รายงานว่าไม่มีความมั่นคงเลย เพราะว่าความมั่นคงในอาชีพขึ้นอยู่กับฐานะความมั่นคงทางเศรษฐกิจของสหกรณ์ บางสหกรณ์ที่มีทุนดำเนินงานน้อย ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูงเข้ามาทำงานการที่จะจัดค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ มีน้อยมาก ไม่ทัดเทียมกับงานราชการหรืองานอื่นเลย เมื่อพิจารณาถึงตำแหน่งผู้จัดการเป็นเพียงลูกจ้าง การทำงานต้องเป็นไปตามนโยบายคณะกรรมการ การจัดจ้างต่อไปหรือการเลิกจ้างอาจมีได้ทุกเวลา และอีกร้อยละ 26.60 ระบุว่ามีความมั่นคง ซึ่งก็มีส่วนน้อย โดยให้เหตุผลว่า ความมั่นคงในอาชีพจะเกิดได้เมื่อฐานะทางเศรษฐกิจของสหกรณ์มีความมั่นคง เมื่อสหกรณ์มีเงินทุนดำเนินงานมากสามารถขยายปริมาณธุรกิจให้ครบวงจร รวมถึงมีการจัดการธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ สหกรณ์ดังกล่าวสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี จากข้อมูลทำให้ทราบว่าอาชีพที่มิได้ให้ความเห็นว่าเป็นอาชีพผู้จัดการสหกรณ์มีความมั่นคงเหมือนกับอาชีพรับราชการ

นั้นเป็นเพราะว่า เป็นผู้ทำงานอยู่ในสหกรณ์ที่มีฐานะความมั่นคงทางเศรษฐกิจตลอดมา มีการจ่ายเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนให้ผู้ปฏิบัติงาน และการมีขวัญ กำลังใจที่ดีในการทำงาน

สำหรับความตั้งใจที่จะยึดอาชีพผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรตลอดไป โดยไม่ปรารถนายึดอาชีพอื่น ผลการวิจัยตามตาราง 3 นั้น พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 70.60 รายงานว่า ไม่มั่นใจที่จะยึดอาชีพการเป็นผู้จัดการสหกรณ์ตลอดไป คือเมื่อมีโอกาสได้งานอื่นที่มั่นคงกว่าและให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่างานสหกรณ์ ก็จะลาออกไปประกอบอาชีพนั้นแทน ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 29.40 ระบุว่า มั่นใจที่จะยึดอาชีพผู้จัดการสหกรณ์ตลอดไปโดยจะทำงานด้านนี้ไปจนกว่าจะมีการเลิกจ้างหรือหมดความสามารถที่จะทำงานสหกรณ์ได้ จากข้อมูลดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าผู้จัดการสหกรณ์ส่วนมากเกิดความไม่มั่นใจหรือไม่มั่นคงที่จะยึดอาชีพผู้จัดการสหกรณ์ตลอดไป เมื่อมีโอกาสได้งานอื่นที่มั่นคงกว่าสหกรณ์ก็จะลาออกไปประกอบอาชีพอื่นแทน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรมีความแตกต่างจากธุรกิจประเภทอื่น การทำงานต้องใกล้ชิดกับเกษตรกรผู้มียาได้ค่า ซึ่งมีสหกรณ์บางแห่งมีขีดจำกัดด้านเงินทุนและบุคลากรจึงทำให้บุคคลคนเดียวกันต้องทำหน้าที่หลายอย่าง ในเวลาเดียวกันผลจากการที่ต้องรับผิดชอบต่องานในสหกรณ์มีมากแต่เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับมีน้อย ตลอดจนการพิจารณาที่จะจัดจ้างทำงานต่อไป ขึ้นอยู่กับความเห็นชอบของคณะกรรมการฯ และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ร่วมกัน ดังนั้นจึงเป็นผลให้ผู้จัดการสหกรณ์ขาดขวัญ กำลังใจในการทำงานและไม่แน่นอนว่าจะยึดอาชีพนี้ตลอดไป จากปัญหาดังกล่าวผู้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่องานสหกรณ์ควรให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ให้หมดไป และควรมีการแก้ไขระบบการบริหารงานให้มีความชัดเจนและให้ทันกับการแข่งขันธุรกิจเอกชน ตลอดจนการที่จะมีการปลูกฝังอุดมการณ์สหกรณ์ สร้างจิตสำนึกของคณะผู้ทำงานในสหกรณ์ให้มีความเสียสละ เพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกและความเจริญก้าวหน้าของสหกรณ์ โดยสร้าง ความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ และหันมายึดอาชีพทางด้านสหกรณ์ได้นานตลอดไป

ผลการวิจัยความก้าวหน้าในอาชีพผู้จัดการสหกรณ์ว่ามีโอกาสเลื่อนระดับไปเป็นผู้จัดการชุมนุมสหกรณ์จังหวัดหรือชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งชาติ ตามตาราง 3 นั้น พบว่า ส่วนใหญ่ คือร้อยละ 83.50 ระบุว่าไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพเลย โดยให้เหตุผลว่า ตามกฎหมายสหกรณ์เมื่อสหกรณ์จดทะเบียนแล้วมีฐานะเป็นนิติบุคคล และโครงสร้างการบริหารงานของแต่ละสหกรณ์ไม่มีการต่อเนื่องระหว่างกัน ซึ่งไม่เหมือนการบริหารงานระบบ

ราชการที่มีการเลื่อนตำแหน่งงานจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงขึ้นไป เมื่อพิจารณาดำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์ไม่มีการเลื่อนระดับไปยังสหกรณ์อื่น ๆ ได้เลย จึงเป็นข้อจำกัดตำแหน่งงานให้อยู่ในวงแคบเกินไป ส่วนอีกร้อยละ 16.50 รายงานว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพโดยให้เหตุผลว่าความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้จัดการ และการได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ตลอดจนอาจมีการปรับโครงสร้างการบริหารงานสหกรณ์ให้มีความเหมาะสมหรือเอื้ออำนวยยิ่งขึ้น

การมีบำเหน็จบำนาญให้แก่พนักงานฝ่ายจัดการสหกรณ์เมื่อหมดอายุการทำงาน ผลการวิจัยตามตาราง 3 นั้น พบว่า ส่วนใหญ่คือร้อยละ 98.20 ระบุว่าสหกรณ์มีการจัดบำเหน็จบำนาญให้แก่พนักงานเมื่อหมดอายุการทำงาน และอีกร้อยละ 1.80 รายงานว่าสหกรณ์ไม่มีการจัดบำเหน็จบำนาญให้แก่พนักงานเลย เป็นเพราะว่าฐานะการเงินของสหกรณ์ไม่มั่นคงและเป็นสหกรณ์ขนาดเล็กต้องประสบกับการขาดทุนมาตลอด จึงไม่สามารถที่จะจัดเงินทุนเป็นค่าบำเหน็จบำนาญให้แก่พนักงานสหกรณ์ได้ อาจกล่าวได้ว่าผู้จัดการสหกรณ์ร้อยละ 98.20 ต่างก็ระบุว่าสหกรณ์มีการจัดบำเหน็จบำนาญให้แก่พนักงาน นับได้ว่าสหกรณ์มีการใช้เทคนิคการจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 426) ที่ได้กล่าวถึงเทคนิคการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอีกปัจจัยหนึ่งคือ สิ่งจูงใจด้านสวัสดิการต่าง ๆ เช่นการมีบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การสหกรณ์การ และที่พักอาศัย เป็นต้น

ส่วนผลการวิจัยการจัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสหกรณ์ ตามตาราง 3 นั้น พบว่าส่วนใหญ่คือร้อยละ 75.23 ระบุว่าสหกรณ์มีการจัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสหกรณ์น้อยมาก รองลงมาร้อยละ 18.35 รายงานว่ามีมาก และอีกร้อยละ 6.42 ระบุว่าไม่มีเลย การที่สหกรณ์มีการจัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานซึ่งมีน้อยนั้นอาจเป็นเพราะฐานะความมั่นคงทางเศรษฐกิจของสหกรณ์มีน้อย ภาวะการพึ่งตนเองได้ของสหกรณ์อยู่ในระดับต่ำ จึงไม่สามารถที่จะจัดสรรเงินทุนเพื่อสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้อาจเป็นเพราะการพิจารณาให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ และสหกรณ์อำเภอว่าเห็นชอบให้มีการใช้ระเบียบสวัสดิการต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด จึงสามารถกล่าวได้ว่าการจัดให้มีสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานก็เป็นเทคนิคการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำและอยู่กับหน่วยงานตลอดไป

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละแบ่งตามความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพผู้จัดการสหกรณ์

ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพผู้จัดการสหกรณ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เหตุผลที่อัตราเงินเดือนผู้จัดการสหกรณ์ค่อนข้างต่ำ		
ขึ้นอยู่กับปริมาณธุรกิจของสหกรณ์	41	37.60
สหกรณ์มีทุนดำเนินงานน้อย	37	33.90
ไม่ได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มเงินเดือน	14	12.80
อัตราเงินเดือนเฉลี่ยตามกำไรสุทธิประจำปี	9	8.30
ฐานะการเงินสหกรณ์ไม่มั่นคงและขาดทุนสะสมทุกปี	5	4.60
ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของผู้จัดการ	3	2.80
ความมั่นคงของอาชีพผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร		
ไม่มีความมั่นคงเลย	80	73.40
มีความมั่นคงในอาชีพ	29	26.60
ความตั้งใจที่จะยึดอาชีพผู้จัดการสหกรณ์ตลอดไป		
ไม่มั่นใจที่จะยึดอาชีพนี้ตลอดไป	77	70.60
มั่นใจที่จะยึดอาชีพนี้ตลอดไป	32	29.40
ความก้าวหน้าในอาชีพผู้จัดการสหกรณ์มีโอกาสเลื่อนระดับไปเป็นผู้จัดการชุมนุมสหกรณ์จังหวัดหรือชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งชาติ		
ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพเลย	91	83.50
มีความก้าวหน้าในอาชีพ	18	16.50
การมีบำเหน็จบำนาญให้แก่พนักงานสหกรณ์เมื่อหมดอายุทำงาน		
มี	107	98.20
ไม่มี	2	1.80

ตาราง 3 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพผู้จัดการสหกรณ์	จำนวน(คน)	ร้อยละ
การจัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงาน		
ในสหกรณ์		
มีน้อย	82	75.23
มีมาก	20	18.35
ไม่มีเลย	7	6.42

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์ 12 ปัจจัย ได้แก่ 1) เงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทน 2) ความก้าวหน้าในงานที่ทำ 3) การได้รับความยอมรับนับถือ 4) ความสำเร็จของงาน 5) ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน 6) ลักษณะของงาน 7) ความร่วมมือและการประสานงาน 8) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 9) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 10) กฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของสหกรณ์ 11) หน้าที่และความรับผิดชอบ 12) คุณธรรมสหกรณ์บางประการ

ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละปัจจัย ผู้วิจัยได้กำหนดข้อความให้ผู้ให้ข้อมูลระบุถึงระดับความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานทั้ง 12 ปัจจัย โดยกำหนดระดับความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้คือ

ระดับความพึงพอใจ	ค่าคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
น้อย	3
น้อยที่สุด	2
ไม่พึงพอใจเลย	1

จากนั้นได้นำคะแนนที่ผู้ให้ข้อมูลระบุมาคิดคำนวณน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย (Weight Mean Score : WMS) โดยมีเกณฑ์ตัดสินใจค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจที่ได้คือ

ระดับความพึงพอใจ	ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย
มากที่สุด	4.21-5.00
มาก	3.41-4.20
น้อย	2.61-3.40
น้อยที่สุด	1.81-2.60
ไม่พึงพอใจเลย	1.00-1.80

สำหรับผลการวิจัยได้นำเสนอ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละปัจจัย ตามรายละเอียดได้ดังนี้

เงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทน

ผลการวิจัยความพึงพอใจที่มีต่ออัตราเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนทั้ง 5 เขตผล ตามตาราง 4 (หน้า 75 ของเอกสาร) พบว่า ผู้จัดการสหกรณ์มีความพึงพอใจ โดยเรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยจากระดับความพึงพอใจจากมากไปหาระดับน้อย ได้ดังนี้

"ความเต็มใจเสียสละแรงกายแรงใจเวลาทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิก" พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.47) เป็นเพราะความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสหกรณ์และต่อสมาชิกฯ การทำงานทุกอย่างควรเสียสละเพื่อความอยู่ดีกินดีของสมาชิกที่เป็นชาวไร่ ชาวนา

"อัตราเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับความต้องการและค่าครองชีพของครอบครัว" มีความพึงพอใจระดับน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.79) เป็นเพราะในยุคนี้อัตราค่าครองชีพมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับเดือนที่ได้รับมีน้อยไม่พอกับค่าใช้จ่ายของครอบครัวเลย และ "อัตราเงินเดือน สวัสดิการ โบนัสและค่าตอบแทนจากสหกรณ์เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ" พบว่ามีความพึงพอใจระดับน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.77) เนื่องจากเงินเดือนของผู้จัดการสหกรณ์ที่ได้รับน้อย แต่ต้องรับผิดชอบต่องานที่ทำมาก

"อัตราเงินเดือน สวัสดิการ โบนัส และค่าตอบแทนจากสหกรณ์ตัดเทียมกับ ตำแหน่งผู้จัดการหน่วยงานอื่น" และ "สหกรณ์ให้โอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถหา รายได้พิเศษ" พบว่าผู้จัดการสหกรณ์มีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.49 และ 2.31) อาจเป็นเพราะอัตราเงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานน้อยไม่ตัดเทียมกับ ตำแหน่งผู้จัดการหน่วยงานอื่นที่มีเงินเดือนสูง อีกทั้งงานที่ต้องรับผิดชอบต่อสหกรณ์นั้นมีมาก จึงทำให้ไม่มีเวลาส่วนที่เหลือพอที่จะหารายได้พิเศษอื่นเลย

ผลการวิจัยความพึงพอใจที่มีต่อเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทน กล่าว โดยสรุปในภาพรวม พบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.97 ตามตาราง 4) ทั้งนี้เป็นเพราะว่า อัตราเงินเดือนที่ได้รับค่อนข้างน้อย แต่ความรับผิดชอบ ที่มีต่องานที่ทำนั้นมีมากและรายได้ของผู้จัดการสหกรณ์ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพซึ่ง ในปัจจุบัน มีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ตลอดจนสหกรณ์บางแห่งฐานะความมั่นคงทางเศรษฐกิจมีน้อย

ความก้าวหน้าในงานที่ทำ

ความก้าวหน้าในงานที่ทำ หมายถึง ความพึงพอใจต่อการได้มีโอกาสเลื่อนขึ้น เงินเดือน ตำแหน่งงานสูงขึ้น การได้มีโอกาสศึกษาต่อและการเข้าฝึกอบรมหรือได้วุฒิสูงขึ้น การวิจัยความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในงานที่ทำตามตาราง 4 (หน้า 75 ของเอกสาร) ผลการวิจัยพบว่ามีระดับความพึงพอใจในแต่ละข้อความ โดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ย ได้ดังนี้ (N = 109)

ความพึงพอใจในระดับน้อย พบว่ามี 3 ข้อความ คือ 1) "การมีโอกาสในการ แสดงความคิดเห็นและสร้างผลงานเป็นที่ประจักษ์ต่อหน่วยงานราชการและเอกชนอยู่เสมอ" (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.19) อาจเป็นเพราะผู้จัดการสหกรณ์มีโอกาสในการแสดงผลงานเป็นที่ ประจักษ์ต่อหน่วยงานอื่นได้น้อยมาก และสหกรณ์ขาดการประชาสัมพันธ์จึงทำให้หน่วยงาน สหกรณ์ไม่เป็นที่รู้จักและแพร่หลายต่อหน่วยงานอื่น ๆ 2) "เมื่อผลการปฏิบัติงานประสบผล สำเร็จสูง มีโอกาสได้รับความดีความชอบ เช่น รางวัลผู้จัดการสหกรณ์ดีเด่น" (ค่าคะแนน เฉลี่ย 2.99) เนื่องจากว่าผลความดีความชอบไม่เคยปรากฏแก่ผู้จัดการสหกรณ์เลย และ มีโอกาสน้อยมาก การได้รับการสนับสนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์แทบจะไม่มีเลย และ 3) "โอกาสของความเจริญก้าวหน้าด้านการเลื่อนขึ้นเงินเดือน การศึกษาต่อ การ ดูงานทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงได้ประสบการณ์ใหม่ ๆ จากตำแหน่งงาน" (ค่าคะแนน

เฉลี่ย 2.70) เป็นเพราะว่า มีโอกาสน้อยมากทั้งในด้านเลื่อนขั้นเงินเดือน การศึกษาต่อ การดูงานทั้งในและต่างประเทศแทบไม่มีเลยหรือน้อยมาก ส่วนมากจะเป็นสหกรณ์ที่มีขีดจำกัดด้านเงินทุนและขาดแคลนบุคลากร

"ความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด" ของผู้จัดการสหกรณ์ พบว่ามี 2 ข้อความ ได้แก่ 1) "โอกาสของความก้าวหน้าในงานที่ทำเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานราชการ และงานเอกชน" (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.30) โดยให้เหตุผลว่า มีโอกาสของความก้าวหน้า น้อยมากเมื่อเทียบกับงานราชการเพราะงานสหกรณ์จำกัดอยู่ในวงงานที่แคบมาก ระบบการจัดการของสหกรณ์บางแห่งขาดประสิทธิภาพเพราะ โครงสร้างการบริหารงานไม่เอื้ออำนวย ตลอดจนสหกรณ์ที่มีการดำเนินงานประสบปัญหาการขาดทุนสะสม เรื่อยมาทุกปี หรือฐานะการเงินไม่มั่นคงก็อาจล้มละลายได้ง่าย 2) "โอกาสเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในระดับชุมนุมสหกรณ์จังหวัดหรือชุมนุมสหกรณ์แห่งชาติ" (ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.89) ผู้จัดการสหกรณ์ระบุว่าโอกาสต่าง ๆ แทบไม่มีเลย เพราะสหกรณ์มีฐานะเป็นนิติบุคคลเมื่อจดทะเบียนตามกฎหมายสหกรณ์ การบริหารงานแต่ละสหกรณ์เป็นเอกเทศ ไม่ขึ้นตรงต่อกัน เหมือนระบบงานราชการ จึงไม่มีการเลื่อนตำแหน่งระหว่างสหกรณ์ อย่างไรก็ตามที่ สหกรณ์เป็นนิติบุคคลนั้นก็มิได้เป็นข้อจำกัดของโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานเลยทีเดียว ซึ่งอาจมีผลดีอยู่บ้างถ้าหากว่าสหกรณ์แต่ละแห่งมีการจัดการธุรกิจที่มีประสิทธิภาพ สามารถที่จะพึ่งตนเองและการเป็นอิสระในการบริหารงานสหกรณ์ได้คล่องตัวยิ่งขึ้น ผลการวิจัยสรุป กล่าวโดยภาพรวมได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลมีระดับความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในระดับน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.62)

การได้รับความยอมรับนับถือ

การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง ความพึงพอใจเมื่อได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี ความไว้วางใจ การให้กำลังใจและการยอมรับในความ สามารถในขณะปฏิบัติงานและหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จ ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจ ต่อการได้รับความยอมรับนับถือ (N = 109) ตามตาราง 4 (หน้า 76 ของเอกสาร) พบว่าผู้จัดการสหกรณ์ "มีความพึงพอใจในระดับมาก" มี 4 ข้อความ ได้แก่ 1) การเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อหมู่คณะที่ทำงานในสหกรณ์ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.08) เป็นเพราะหมู่คณะที่ทำงานร่วมกันให้ความสำคัญในฐานะที่เป็นหัวหน้าฝ่ายจัดการเป็นผู้ประสานงานและสร้างผลงานเป็นที่ปรากฏจึงเป็นที่ยอมรับของหมู่คณะทำงานได้เป็นอย่างดี 2) การได้รับ

ความยอมรับในที่ประชุมคณะกรรมการที่ประชุมกลุ่ม และที่ประชุมใหญ่ของสหกรณ์อยู่เสมอ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.99) เป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานในสหกรณ์สามารถสร้างผลงานได้ดีเป็นที่ยอมรับในที่ประชุมและยังเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเข้าร่วมประชุมทุกครั้ง 3) การได้รับความเห็นชอบในการเสนอแผนงานและโครงการของสหกรณ์ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.79) เนื่องจากว่ามักจะได้รับความเห็นชอบในการเสนอแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ จากคณะกรรมการและบุคคลหลายฝ่ายในสหกรณ์อยู่เสมอ และแผนงานที่นำเสนอทุกครั้งมีความเป็นไปได้สูง 4) การได้รับการยกย่องสรรเสริญว่ามีเกียรติเป็นที่ยอมรับของสังคมในอาชีพผู้จัดการสหกรณ์ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51)

ส่วนความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งงานท่านได้รับความยอมรับนับถือเท่าเทียมกับตำแหน่งงานราชการในสังคม พบว่ามีลักษณะความพึงพอใจในระดับน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.04)

สำหรับความพึงพอใจต่อการได้รับความยอมรับนับถือ ผลการวิจัยกล่าวสรุปโดยภาพรวมพบว่า "มีระดับความพึงพอใจมาก" (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.68) เป็นเพราะผู้ให้ข้อมูลมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการหรือผู้นำซึ่งจะต้องมีความรับผิดชอบต่องานสูงและลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องอาศัยเทคนิคการจัดการที่มีประสิทธิภาพ อาศัยความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในงานได้เป็นอย่างดี

ความสำเร็จของงาน

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือโครงการที่กำหนดไว้จนเกิดความพึงพอใจในผลสำเร็จนั้น ผลการวิจัยตามตาราง 4 (หน้า 77 ของเอกสาร) ความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงาน พบว่าผู้จัดการสหกรณ์ "มีความพึงพอใจในระดับมาก" มี 5 ข้อความ โดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ 1) ความสำเร็จด้านการจัดการคนดูแลรักษาและรับผิดชอบในทรัพย์สินสหกรณ์ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.84) เป็นเพราะผู้จัดการสหกรณ์มีหน้าที่ในการจัดการคนดูแลรักษาและรับผิดชอบในทรัพย์สินของสหกรณ์โดยตรง และคณะกรรมการให้โอกาสแสดงความคิดเห็นและยอมรับความสามารถของผู้จัดการได้ดี 2) ความสำเร็จด้านการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.73) เนื่องจากเป็นผู้มีโอกาสได้ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นเสมอในฐานะเป็นผู้นำในสหกรณ์ 3) ความสำเร็จในการจัดการธุรกิจทุกประเภทของสหกรณ์ สามารถตอบสนองความต้องการของ

สมาชิกและช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.71) 4) ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาการทำงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถหลักการจัดการได้อย่างเต็มที่และมีอิสระในการตัดสินใจได้ด้วยตนเองภายใต้ระเบียบของสหกรณ์ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.68) และ 5) ความสำเร็จในการส่งเสริมเผยแพร่หลักและวิธีการสหกรณ์ ความสำนึกในอุดมการณ์สหกรณ์ รวมถึงการส่งเสริมศีลธรรมและวัฒนธรรมในหมู่สมาชิก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.66) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ได้รับความร่วมมือด้วยดีในการปฏิบัติงานจากสมาชิกและคณะกรรมการ

ความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงาน จากผลการวิจัยกล่าวได้ว่าผู้จัดการสหกรณ์มีความพึงพอใจโดยภาพรวมต่อความสำเร็จของงาน "ในระดับมาก" (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.73)

ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน

ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ สามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไปจนกว่าจะเกษียณอายุและเลื่อนตำแหน่งได้ตามโอกาสอันควร

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่ปลอดภัย โดยปราศจากใจผู้ร้ายและการคุกคามของบุคคลใดในหน่วยงาน หรือท้องที่ทำงาน ดังนั้นความมั่นคงปลอดภัย อาจกล่าวได้ว่า เป็นความต้องการด้านจิตใจของบุคคลซึ่งต้องการความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มึนพื้นฐาน ความรู้แน่นหรือขาดความรู้ย่อมเห็นถึงความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงมักจะไม่เห็นความสำคัญมากนัก

ผลการวิจัยความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ตามตาราง 4 นั้น ผู้จัดการสหกรณ์มีระดับความพึงพอใจทั้ง 3 ข้อความ "อยู่ในระดับน้อย" โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้ 1) การได้รับความคุ้มครองและความช่วยเหลือจากกรมส่งเสริมสหกรณ์เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.05) เนื่องจากการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ส่วนใหญ่ระบุว่ามักจะแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ไม่เห็นความสำคัญของผู้จัดการ การมองผู้จัดการสหกรณ์ว่าเป็นเพียงลูกจ้างของสหกรณ์ บางครั้งการทำงานมักจะใช้อำนาจกับพนักงานฝ่ายจัดการสหกรณ์

มากเกินไป 2) ตำแหน่งงานที่ทำให้อนาคตที่มั่นคง มีความเจริญก้าวหน้าเหมือนกับงานราชการและงานเอกชนทั่วไป (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.95) เป็นเพราะการขาดขวัญและกำลังใจหรือขาดความมั่นใจในงานที่ตนทำ ต้องรับภาระความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่มั่นคงด้านการเงินของสหกรณ์ เมื่อเกิดความเสียหายก็ต้องรับผิดชอบและการที่จะบอกเลิกจ้างงานเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ 3) ตำแหน่งงานที่ทำให้หลักประกันความมั่นคงและปลอดภัยจากอันตรายที่จะมีต่อชีวิตและทรัพย์สินท่าน ได้ตัดเทียบงานราชการ พบว่า "มีระดับความพึงพอใจน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.73) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ได้รับความคุ้มครองในหลักประกันชีวิตและทรัพย์สินใด ๆ เลย ตลอดจนระเบียบและข้อบังคับสหกรณ์ไม่ชัดเจนซึ่งไม่ได้กำหนดการจัดหลักประกันความมั่นคง ความปลอดภัยให้แก่พนักงานสหกรณ์ โดยเฉพาะถ้าเป็นสหกรณ์ขนาดเล็กทุนดำเนินงานมีน้อย

สำหรับความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน กล่าวสรุปโดยภาพรวมได้ว่าผู้จัดการสหกรณ์ "มีระดับความพึงพอใจน้อย" (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.91) เป็นเพราะสหกรณ์ส่วนใหญ่ยังไม่สามารถจัดสวัสดิการความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ทั่วถึงหรือแทบไม่มีเลย และมักจะพบในสหกรณ์ที่ขาดความมั่นคงทางเศรษฐกิจต้องประสบกับความล้มเหลวในการจัดการธุรกิจของสหกรณ์

ลักษณะของงาน

ลักษณะของงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อความยากง่าย ความพอดี ความน่าสนใจ ความรู้สึกท้าทายให้อยากปฏิบัติงาน ตลอดจนตนเองมีความรู้สึกว่าจะสามารถทำงานได้ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อลักษณะงาน ฉะนั้นลักษณะของงานที่ทำงานต้องมีความสัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานตรงกับความสนใจความต้องการและความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจต่องานนั้นเสมอ

ผลการวิจัยความพึงพอใจต่อลักษณะของงานที่ทำ ตามตาราง 4 (หน้า 78 ของเอกสาร) นั้นผู้จัดการสหกรณ์มีความพึงพอใจโดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจจากมากที่สุดไปหาระดับมาก ได้ดังนี้

"ระดับความพึงพอใจมากที่สุด" พบว่ามี 2 ข้อความ คือ 1) ลักษณะของงานที่ต้องช่วยเหลือและใกล้ชิดกับผู้มีอาชีพเกษตรกรรม (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.47)

เนื่องจากเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงที่จะช่วยเหลือเกษตรกรให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและมีความใกล้ชิดรับรู้ปัญหาของเกษตรกรอยู่เสมอ 2) ลักษณะของงานที่ต้องอาศัยเทคนิคความรู้ใหม่ ๆ เพื่อช่วยเพิ่มผลผลิตและรายได้แก่สมาชิก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.28) เป็นเพราะงานในตำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ต้องมีความรับผิดชอบและมีความเสี่ยงสูง การทำงานต้องใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสหกรณ์ จึงจำเป็นต้องแสวงหาเทคนิคความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานอยู่เสมอ

"ระดับความพึงพอใจมาก" พบว่ามี 2 ข้อความ คือ 1) ลักษณะของงานที่ทำตรงกับความสนใจและเหมาะสมกับตนเอง (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.06) ทั้งนี้เป็นเพราะผู้จัดการสหกรณ์ใช้ความรู้ ความสามารถแก้ไขปัญหาการทำงานได้เป็นอย่างดี และต้องมีการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่เสมอ อีกทั้งต้องการสร้างชุมชนให้เป็นเมืองสหกรณ์อย่างแท้จริง 2) ลักษณะของงานที่ทำทำทนายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.04) โดยให้เหตุผลว่าลักษณะงานที่ทำทำทนายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งอยู่ในวัยที่มีความปรารถนาที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถ และต้องการเห็นผลสำเร็จของงานที่ตนทำ

สำหรับความพึงพอใจต่อลักษณะของงาน กล่าวโดยสรุปภาพรวม ผลการวิจัยพบว่า "มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด" (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21) เป็นการแสดงถึงว่าลักษณะของงานที่ทำตรงกับความสนใจ ความรู้สึกทำทนายอยากปฏิบัติงาน และสามารถทำงานได้

ความร่วมมือและการประสานงาน

ผลการวิจัยความพึงพอใจต่อความร่วมมือและการประสานงาน ตามตาราง 4 (หน้า 79 ของเอกสาร) มี 4 ข้อความ พบว่าผู้จัดการสหกรณ์ "มีระดับความพึงพอใจมาก" โดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) การได้รับความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานจากคณะกรรมการฯ พนักงานฝ่ายจัดการสหกรณ์ สมาชิกและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.87) เป็นเพราะว่าผู้จัดการได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากบุคคลดังกล่าวได้ด้วยดี และผลการปฏิบัติงานมักจะได้รับความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ 2) การได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนการทำงานจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.65) เนื่องจากเป็น

ผู้ที่มีบทบาทในการประสานงานกับ ธกส. เป็นประจำในฐานะที่ตนเป็นผู้นำฝ่ายจัดการ เพื่อประสานงานกับ ธกส. ด้านการกู้ยืมเงินมาให้สมาชิกสหกรณ์ได้กู้ยืมเพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งทั้งสองหน่วยงานต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน 3) ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมสหกรณ์จากสมาชิกและประชาชน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.62) อาจเป็นเพราะว่าสมาชิกให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมสหกรณ์อยู่เสมอ และผู้ให้ข้อมูลในฐานะผู้นำฝ่ายจัดการสหกรณ์มีความใกล้ชิดได้รับรู้ปัญหาซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังมีการกระตุ้นเตือนให้สมาชิกเข้าร่วมประชุมกลุ่มและให้สำนึกในความเป็นเจ้าของสหกรณ์ 4) การได้รับความร่วมมือและประสานงานจากหน่วยงานภายนอกเพื่อผลประโยชน์แก่สมาชิกและชุมชนสหกรณ์ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50) ทั้งนี้เป็นเพราะว่า เป็นหน้าที่ที่ผู้นำของหน่วยงานที่จะต้องทำ ต้องมีการร่วมมือและประสานงานกันกับหน่วยงานอื่น ๆ อยู่เสมอ และเป็นการสร้างความเข้าใจระหว่างหน่วยงานให้เกิดผลในทางที่ดี

สำหรับความพึงพอใจต่อความร่วมมือและการประสานงาน ผลการวิเคราะห์ในภาพรวม สรุปได้ว่า ผู้จัดการสหกรณ์มีระดับความพึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.66) ตามตาราง 4

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานนับว่าเป็นสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน อันได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกครบครันทันสมัยในการทำงาน เป็นต้น

ผลการวิจัยความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานตามตาราง 4 จากจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 109 คน นั้นพบว่าผู้จัดการสหกรณ์มีความพึงพอใจในระดับที่แตกต่างกันไม่มาก โดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

"ระดับความพึงพอใจมาก" พบว่ามี 3 ข้อความ คือ 1) บรรยากาศในที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.91) เป็นเพราะพนักงานทุกคนให้ความร่วมมือดี มีความสามัคคีกันในการทำงานร่วมกัน มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น โดยรู้สึกว่ามีความเท่าเทียมกัน ในหมู่ผู้ร่วมงาน 2) ทำเลที่ตั้งสำนักงานเหมาะสมในการติดต่อประสานงานและการเดินทาง ไปกลับที่พัก ได้สะดวกรวดเร็ว

"มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก" (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.90) เป็นเพราะว่าผู้จัดการทำงานอยู่ในภูมิลาเนาเดิมของตน ซึ่งเป็นสถานที่เกิดและอยู่ร่วมกัน ใกล้ชิดกับญาติพี่น้องหรือครอบครัว นอกจากนี้สหกรณ์ยังมีบ้านพักให้พนักงาน ได้อยู่อาศัย ใกล้กับสถานที่ทำงาน ทำให้เกิดความสะดวกในการเดินทางและ 3) สภาพแวดล้อมในการทำงานปลอดภัยจากอันตรายที่จะมีต่อชีวิตและทรัพย์สินของท่าน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.60) เป็นเพราะสถานที่ทำงานสหกรณ์บางแห่งตั้งอยู่ในเขตที่ปลอดภัย อยู่ห่างจากแหล่งมลพิษ และสำนักงานมีการใช้ระบบการป้องกันความปลอดภัยอีกด้วย

"ระดับความพึงพอใจน้อย" พบว่าผู้จัดการสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อเรื่องการมีเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกครบครันและทันสมัย (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.09) เนื่องจากสหกรณ์ขาดแคลนงบประมาณในการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์หรือ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยมาใช้ในสำนักงาน ซึ่งสิ่งนี้อาจจะมีได้ตามฐานะของสหกรณ์ และอาจมีสหกรณ์บางแห่งยังไม่มีสำนักงานเป็นของตนเอง ต้องอาศัยการเช่าเป็นสถานที่ทำงานซึ่งยังมีขนาดเล็กและปริมาณธุรกิจมีน้อย

ผลการวิจัยความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่าผู้จัดการสหกรณ์ "มีระดับความพึงพอใจมาก" ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.62) เนื่องจากว่า มีการยอมรับและเข้าใจถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่าง ๆ ได้ดี ไม่ว่าจะเป็นอาคารสำนักงาน การมีเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานถึงแม้จะไม่ทันสมัยแต่ก็ยอมรับว่าสหกรณ์การเกษตรต้องทำงาน ใกล้ชิดกับเกษตรกร ไม่จำเป็นต้องมี สิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยมากนัก และบรรยากาศการทำงานร่วมกันมีความผูกพันและเป็นมิตรที่ดีต่อกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะ เป็นทางกาย วาจาที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี

ตาราง 4 (หน้า 80 ของเอกสาร) แสดงผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้ง 3 ข้อความนั้น พบว่าผู้จัดการสหกรณ์ "มีระดับความ

พึงพอใจมาก" โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิก สหกรณ์มีความใกล้ชิดและการรับรู้ปัญหาเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน "มีระดับความพึงพอใจ มาก" (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.02) เป็นเพราะมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับสมาชิกและรับรู้ ปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี โดยมีการให้คำแนะนำเรื่องการประกอบอาชีพแก่สมาชิกสหกรณ์ ด้วย 2) ความสัมพันธ์อันดีกับคณะกรรมการ พนักงานฝ่ายจัดการสหกรณ์ ทั้งในด้านส่วนตัวและการทำงานร่วมกัน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.88) เป็นเพราะว่า ทั้งคณะกรรมการ และพนักงานฝ่ายจัดการมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ทุกฝ่ายสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน การ ทำงานมีจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อความอยู่ดีกินดีของสมาชิกและความเจริญก้าวหน้าของสหกรณ์ 3) ความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในหน่วยงานภายนอก ทั้งด้านส่วนตัวและสังคมการทำงาน ร่วมกัน พบว่ามีระดับความพึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.73) เป็นเพราะมีความปรารถนาที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานภายนอก และสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับสหกรณ์ โดยการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานสหกรณ์ให้เป็นที่รู้จักของหน่วยงานอื่น ๆ มากยิ่งขึ้นในฐานะ ที่ตนเป็นผู้นำที่จะต้องรับผิดชอบในส่วนนี้

สำหรับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการวิจัยกล่าวโดยสรุป ในภาพรวม พบว่า "มีระดับความพึงพอใจมาก" (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.88) เป็นเพราะว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในงานสหกรณ์เป็นไปในทางที่ดีสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี

กฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์

ระเบียบของสหกรณ์ให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจกำหนดระเบียบต่าง ๆ ของ สหกรณ์เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสหกรณ์ ระเบียบที่กำหนดขึ้นนั้นต้อง ได้รับความเห็นชอบจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ แต่กรณีข้อบังคับกำหนดไว้เป็นพิเศษ ให้ ได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียนสหกรณ์หรือกรมส่งเสริมสหกรณ์ หรือสหกรณ์จังหวัดก็ ต้อง ได้รับความเห็นชอบตามที่กำหนดไว้นั้น ให้สหกรณ์ส่งสำเนาระเบียบซึ่งกำหนดขึ้นและ ได้รับความเห็นชอบแล้วนั้น ให้นายทะเบียนสหกรณ์ หรือกรมส่งเสริมสหกรณ์ทุกคราว

ผลการวิจัยความพึงพอใจต่อกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ ตาม ตาราง 4 (หน้า 81 ของเอกสาร) ทั้ง 3 ข้อความนั้น พบว่าผู้จัดการสหกรณ์ "มีระดับ ความพึงพอใจมาก" โดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้ 1) กฎหมายสหกรณ์ซึ่ง

ข้อบังคับใช้ยูนีมีความละเอียดชัดเจน ตลอดจนเหมาะสมต่อการจัดการธุรกิจ พบว่ามีระดับความพึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.56) เนื่องจากกฎหมายสหกรณ์ซึ่งมีผลต่อการบังคับใช้ยูนีมีข้อจำกัด และขั้นตอนมากเกินไป เมื่อนำไปใช้กับสหกรณ์แต่ละแห่งที่มีสภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน จึงเกิดมีปัญหาเมื่อนำไปใช้ในทางปฏิบัติจริง เช่นเกิดความไม่คล่องตัวในการจัดการธุรกิจสหกรณ์ 2) ตามระเบียบสหกรณ์ ที่ 402 ว่าด้วยอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้จัดการให้อำนาจท่านมากที่สุด พบว่ามีระดับความพึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.52) เป็นเพราะว่าในฐานะที่เป็นผู้นำฝ่ายจัดการสหกรณ์ต้องดูแลรับผิดชอบเพื่อมิให้เกิดความเสียหายต่อสหกรณ์ จึงอาศัยอำนาจตามระเบียบสหกรณ์ที่ 402 และบังเกิดผลดีต่อสหกรณ์ และ 3) ข้อบังคับและระเบียบสหกรณ์การเกษตร มีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานด้านการจัดการสหกรณ์ได้ดี มีระดับความพึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.49) เนื่องจากข้อบังคับและระเบียบสหกรณ์การเกษตรมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการจัดการได้ดีเป็นบางเรื่อง แต่ยังมีบางส่วนที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ควรมีการคำนึงถึงสภาพท้องถิ่นของแต่ละสหกรณ์และควรรีบทบทวนได้ตามสมควร

ผลการวิจัยความพึงพอใจต่อกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ สรุปโดยภาพรวม พบว่าผู้จัดการสหกรณ์มีระดับความพึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.52)

หน้าที่และความรับผิดชอบ

หน้าที่และความรับผิดชอบ หมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ซึ่งจะต้องรับผิดชอบให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้ และภายใต้ขอบเขตแห่งอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับและระเบียบว่าด้วย เจ้าหน้าที่สหกรณ์และระเบียบอื่นที่สหกรณ์ได้กำหนดไว้

ผลการวิจัยความพึงพอใจต่อหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามตาราง 4 ทั้ง 10 ข้อความนั้น พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน โดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

ผู้จัดการสหกรณ์มีระดับความพึงพอใจ "มากที่สุด" มี 3 ข้อความ คือ 1) ความรับผิดชอบด้านการบริหารธุรกิจทุกประเภทในสหกรณ์ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.36) 2)

ความรับผิดชอบด้านการจัดทำงบประมาณและการจัดทำรายงานของสหกรณ์ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.30) และ 3) ความรับผิดชอบด้านการเงินและการบัญชีร่วมกับพนักงานสหกรณ์ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.26) การที่ผู้ให้ข้อมูลมีระดับความพึงพอใจมากที่สุดเป็นเพราะว่า เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงของตน ในฐานะเป็นผู้นำฝ่ายจัดการสหกรณ์ ต้องกระทำให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสหกรณ์

สำหรับระดับความพึงพอใจของผู้จัดการสหกรณ์อยู่ใน "ระดับมาก" นั้นพบว่ามี 6 ข้อความ โดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนจากมากไปหาน้อยได้ คือ 1) ความรับผิดชอบในการดำเนินธุรกิจและงานสหกรณ์ให้บรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่คณะกรรมการ ได้กำหนดนโยบายไว้ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.16) 2) การเป็นหัวหน้าในการจัดการคนดูแลรักษาและรับผิดชอบต่อทรัพย์สินของสหกรณ์ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.11) 3) การเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณา กำหนดนโยบายดำเนินงานของสหกรณ์และชี้แจงเรื่องการจัดโครงการ แผนงานธุรกิจสหกรณ์ต่อที่ประชุมกลุ่มและที่ประชุมใหญ่ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.06) เป็นเพราะว่าผู้จัดการสหกรณ์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกล่าวรายงานต่อที่ประชุม และมีโอกาสแสดงความคิดเห็น ซึ่งคณะกรรมการและผู้เข้าร่วมประชุมต่างก็ให้การยอมรับในความสามารถ 4) ความรับผิดชอบด้านการจัดวางแผนภายใน จัดรูปงาน จัดระบบงาน การประสานงาน การควบคุมและการประเมินผลของสหกรณ์ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.05) 5) หน้าที่ด้านการติดต่อและการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.86) และ 6) การส่งเสริมเผยแพร่หลักและวิธีการสหกรณ์ตลอดจนส่งเสริมศีลธรรมและวัฒนธรรมในหมู่สมาชิกสหกรณ์ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.84)

นอกจากนี้ยังพบว่าผู้จัดการสหกรณ์มีความพึงพอใจ "ในระดับน้อย" ต่อเรื่อง การกำหนดแผนการผลิตที่เหมาะสมกับภาวะการตลาด ทั้งตลาดภายในประเทศและต่างประเทศให้แก่สมาชิกสหกรณ์ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.39) ทั้งนี้เป็นเพราะสหกรณ์ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการกำหนดแผนการผลิตที่เหมาะสมให้แก่สมาชิก ประกอบกับภาวะการผันผวนไหวด้านการตลาดและราคาผลผลิตไม่แน่นอน จึงทำให้การกำหนดแผนการผลิตแก่สมาชิกไม่เหมาะสม มีความเป็นไปได้น้อยมาก

ผลการวิจัยกล่าวสรุปโดยภาพรวมได้ว่า ผู้จัดการสหกรณ์ มีความพึงพอใจต่อหน้าที่และความรับผิดชอบของตน "อยู่ในระดับมาก" (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.04) เนื่องจากเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงของตน ในฐานะเป็นผู้นำฝ่ายจัดการสหกรณ์ ที่จะต้อง

กระทำให้สำเร็จโดยบรรลุวัตถุประสงค์ของสหกรณ์ เพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกและของสหกรณ์

คุณธรรมสหกรณ์บางประการ

คุณธรรมสหกรณ์บางประการ อันได้แก่ การช่วยตนเอง การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การประหยัด และความซื่อสัตย์สุจริต

ผลการวิจัยความพึงพอใจต่อคุณธรรมสหกรณ์บางประการ ตามตาราง 4 (หน้า 83 ของเอกสาร) ทั้ง 4 ข้อความนั้น พบว่า "มีระดับความพึงพอใจมาก" มี 2 ข้อความคือ การมีคุณธรรมของพนักงานฝ่ายจัดการสหกรณ์ที่ทำงานร่วมกัน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.78) เป็นเพราะพนักงานฝ่ายจัดการสหกรณ์ทุกคนปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ มีความซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนเชื่อฟังคำสั่งของตน ในฐานะเป็นผู้นำฝ่ายจัดการ และ 2) การมีคุณธรรมของสมาชิกสหกรณ์ มีระดับความพึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.74) เนื่องจากสหกรณ์มีนโยบายปลูกฝังคุณธรรมให้แก่สมาชิก โดยมีการจัดประชุมกลุ่มตามหมู่บ้านสมาชิก เพื่อให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วม มีการกระตุ้นเตือนให้เกิดความจงรักภักดีและทำธุรกิจกับสหกรณ์ให้มาก ซึ่งจะเห็นว่าสมาชิกสหกรณ์ส่วนใหญ่เป็นผู้มีคุณธรรมพอสมควร

ส่วนความพึงพอใจของผู้จัดการสหกรณ์อยู่ใน "ระดับน้อย" นั้น พบว่ามี 2 ข้อความ โดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้ 1) การมีคุณธรรมของคณะกรรมการดำเนินการ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.34) เป็นเพราะการมีคุณธรรมและการมีความรู้ความเข้าใจในงานสหกรณ์ของคณะกรรมการมีอยู่น้อย ซึ่งมีคณะกรรมการบางกลุ่มที่เข้ามาแสวงหาผลประโยชน์จากสหกรณ์ และบางครั้งจะยอมรักษาผลประโยชน์ให้เฉพาะกลุ่มสมาชิกของตนเท่านั้น การทำงานไม่ได้มีความเสียสละเพื่อส่วนรวมและเพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างแท้จริงเลย 2) การมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.23) โดยให้เหตุผลว่า การมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์มีน้อย และการทำงานมักจะมีระเบียบงานราชการมากเกินไปเมื่อนำมาใช้กับพนักงานสหกรณ์ มักจะใช้อำนาจสั่งการ บางครั้งมีการก้าวล่วงงานฝ่ายจัดการสหกรณ์มากเกินไป การมองพนักงานสหกรณ์เห็นว่าเป็นเพียงลูกจ้างเท่านั้น และมีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ส่วนใหญ่มักจะขาดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน ไม่เสียสละเพื่องานสหกรณ์อย่างแท้จริง

สำหรับความพึงพอใจต่อคุณธรรมสหกรณ์บางประการ สรุปโดยภาพรวมได้ว่า ผู้จัดการสหกรณ์มีระดับความพึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.52)

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละรายการของผู้จัดการสหกรณ์

รายการความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
เงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทน			
1. ความเต็มใจเสียสละร่างกาย แรงใจเวลาทำงานเงินเดือน และค่าตอบแทนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสมาชิกสหกรณ์	4.47	0.69	มากที่สุด
2. อัตราเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอ กับความต้องการและค่าครองชีพของครอบครัว	2.79	0.79	น้อย
3. อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ	2.77	0.87	น้อย
4. อัตราเงินเดือนสวัสดิการ โบนัส และค่าตอบแทนจากสหกรณ์ที่ทัดเทียมกับตำแหน่งผู้จัดการของหน่วยงานอื่น	2.49	1.00	น้อยที่สุด
5. สหกรณ์ให้โอกาสท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถหารายได้พิเศษอื่น ๆ	2.31	1.07	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	2.97	0.59	น้อย
ความก้าวหน้าในงานที่ทำ			
1. การมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และสร้างผลงานเป็นที่ประจักษ์ต่อหน่วยงานราชการและเอกชนอยู่เสมอ	3.19	0.86	น้อย

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
2. เมื่อการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ สูงมีโอกาสดำเนินการด้วยความชอบ	2.99	1.21	น้อย
3. โอกาสของความเจริญก้าวหน้าด้าน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การศึกษาต่อ การตุนงานทั้ง ในและต่างประเทศและ ประสบการณ์ใหม่ ๆ จากตำแหน่ง งาน	2.70	1.00	น้อย
4. โอกาสของความก้าวหน้าในงานที่ทำ เมื่อเทียบกับตำแหน่งงานราชการ และงานเอกชน	2.30	0.96	น้อยที่สุด
5. โอกาสเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้จัดการ สหกรณ์ในระดับชุมนุมสหกรณ์ จังหวัดหรือชุมนุมสหกรณ์แห่งชาติ	1.89	0.86	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	2.62	0.72	น้อย
การได้รับความยอมรับนับถือ			
1. การเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อ หมู่คณะที่ทำงาน ในสหกรณ์	4.08	0.64	มาก
2. การได้รับความยอมรับในที่ประชุม คณะกรรมการ ที่ประชุมกลุ่มและ ที่ประชุมใหญ่สหกรณ์อยู่เสมอ	3.99	0.59	มาก
3. การได้รับความเห็นชอบในการเสนอ แผนงานและโครงการของสหกรณ์	3.79	0.73	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
4. การที่ได้รับการยกย่องสรรเสริญว่ามีเกียรติเป็นที่ยอมรับของสังคมในอาชีพผู้จัดการสหกรณ์	3.51	0.81	มาก
5. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งงานท่านได้รับความยอมรับนับถือเท่าเทียมงานราชการ	3.04	0.99	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	3.68	0.54	มาก
ความสำเร็จของงาน			
1. ความสำเร็จด้านการจัดการคนดูแลรักษาและรับผิดชอบในทรัพย์สินสหกรณ์	3.84	0.58	มาก
2. ความสำเร็จด้านการติดต่อและการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก	3.73	0.66	มาก
3. ความสำเร็จในการจัดการธุรกิจทุกประเภทของสหกรณ์สามารถสนองตอบความต้องการของสมาชิกได้ทั่วถึงและช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น	3.71	0.71	มาก
4. ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาการทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถหลักการจัดการสหกรณ์ได้อย่างเต็มที่มีอิสระที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองภายใต้ระเบียบข้อบังคับสหกรณ์	3.68	0.76	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
5. ความสำเร็จด้านการส่งเสริมเผยแพร่หลักและวิธีการสหกรณ์ ความสำนึกในอุดมการณ์สหกรณ์และการส่งเสริมศีลธรรมและวัฒนธรรมในหมู่สมาชิก	3.67	0.63	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.73	0.39	มาก
ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน			
1. การได้รับความคุ้มครองและความช่วยเหลือจากกรมส่งเสริมสหกรณ์ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.05	0.93	น้อย
2. ตำแหน่งงานที่ทำให้อนาคตที่มั่นคง มีความเจริญก้าวหน้าเหมือนงานราชการและเอกชนทั่วไป	2.95	0.99	น้อย
3. ตำแหน่งงานที่ทำให้หลักประกันความมั่นคงและปลอดภัยจากอันตรายที่จะมีต่อชีวิตและทรัพย์สิน ได้ตัดเทียมงานราชการ	2.73	0.95	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.91	0.79	น้อย
ลักษณะของงาน			
1. ลักษณะของงานที่ต้องช่วยเหลือและใกล้ชิดกับผู้มีอาชีพเกษตรกรรม	4.47	0.54	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
2. ลักษณะงานที่ต้องอาศัยเทคนิคความรู้ใหม่ ๆ เพื่อช่วยเพิ่มผลผลิตและรายได้แก่สมาชิก	4.28	0.64	มากที่สุด
3. ลักษณะงานที่ทำตรงกับความสนใจและเหมาะสมกับตนเอง	4.06	0.65	มาก
4. ลักษณะงานที่ทำท้าทายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง	4.04	0.71	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.21	0.44	มากที่สุด
ความร่วมมือและการประสานงาน			
1. การได้รับความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานจากคณะกรรมการ พนักงานสหกรณ์ สมาชิกและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์	3.87	0.56	มาก
2. การได้รับความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	3.65	0.74	มาก
3. ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมสหกรณ์จากสมาชิกสหกรณ์และประชาชน	3.62	0.68	มาก
4. การได้รับความร่วมมือและประสานงานจากหน่วยงานภายนอกเพื่อผลประโยชน์แก่สมาชิก และชุมชนสหกรณ์	3.50	0.65	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.66	0.44	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน			
1. บรรยากาศในที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่นความเป็นมิตรที่ติดต่อกัน มีระเบียบวินัยในการทำงานร่วมกันดี	3.91	0.70	มาก
2. ทำเลที่ตั้งสำนักงานเหมาะสมในการติดต่อประสานงานและการเดินทางไปกลับที่นักได้สะดวกรวดเร็ว	3.90	0.88	มาก
3. สภาพแวดล้อมในการทำงานปลอดภัยจากอันตรายที่จะมีต่อชีวิตและทรัพย์สินของท่าน	3.60	0.82	มาก
4. การจัดตกแต่งภายในและภายนอกอาคาร การมีเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกครบถ้วนและทันสมัย	3.09	0.78	น้อย
ค่าเฉลี่ยมวลรวม	3.62	0.50	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
1. ความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกมีความใกล้ชิดและรับรู้ปัญหาเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.02	0.62	มาก
2. ความสัมพันธ์อันดีกับคณะกรรมการพนักงานฝ่ายจัดการทั้งในตำแหน่งตัวและการทำงาน	3.88	0.70	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

รายการความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
3. ความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในหน่วยงานภายนอกทั้งด้านส่วนตัวและสังคมการทำงานร่วมกัน	3.73	0.62	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.88	0.50	มาก
กฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสภกรณ์			
1. กฎหมายสภกรณ์ซึ่งถือบังคับใช้มีความละเอียดชัดเจนตลอดจนเหมาะสมต่อการจัดการธุรกิจสภกรณ์	3.56	0.75	มาก
2. ความระเบียบสภกรณ์ที่ 402 ว่าด้วยอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้จัดการให้อำนาจมากที่สุด ทำให้การตัดสินใจรวดเร็วทุกกรณีในการปฏิบัติงาน	3.52	0.78	มาก
3. ข้อบังคับและระเบียบสภกรณ์การเกษตรมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานด้านการจัดการสภกรณ์ได้ดี	3.49	0.81	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.52	0.67	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
หน้าที่และความรับผิดชอบ			
1. ความรับผิดชอบด้านการบริหารธุรกิจทุกประเภทในสหกรณ์	4.36	0.60	มากที่สุด
2. ความรับผิดชอบด้านการจัดทำงบประมาณและการจัดทำรายงานของสหกรณ์	4.30	0.60	มากที่สุด
3. ความรับผิดชอบด้านการเงินและการบัญชีร่วมกับพนักงานของสหกรณ์	4.26	0.63	มากที่สุด
4. ความรับผิดชอบในการดำเนินธุรกิจและงานสหกรณ์ให้บรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่คณะกรรมการได้กำหนดนโยบายไว้	4.16	0.67	มาก
5. การเป็นหัวหน้าในการจัดการคนดูแลรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสหกรณ์	4.11	0.58	มาก
6. การเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณากำหนดนโยบายการดำเนินงานสหกรณ์และชี้แจงเรื่องการจัดโครงการ แผนงานธุรกิจสหกรณ์ต่อที่ประชุมกลุ่มและที่ประชุมใหญ่	4.06	0.58	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
7. ความรับผิดชอบด้านการวางแผนภายใน จัดรูปงาน จัดแบ่งงาน จัดระบบงาน การประสานงาน การควบคุมและประเมินผลงานของสหกรณ์	4.05	0.64	มาก
8. หน้าที่ด้านการติดต่อและการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก	3.86	0.73	มาก
9. การส่งเสริมเผยแพร่หลักและวิธีการสหกรณ์ตลอดจนส่งเสริมศีลธรรมในหมู่สมาชิกสหกรณ์	3.84	0.71	มาก
10. การกำหนดแผนการผลิตที่เหมาะสมกับภาวะการตลาดทั้งตลาดภายในและต่างประเทศแก่สมาชิกฯ	3.39	0.85	น้อย
ค่าเฉลี่ยมวลรวม	4.04	0.44	มาก
<p>คุณธรรมสหกรณ์บางประการ (ได้แก่ การช่วยตนเอง การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความซื่อสัตย์สุจริต การมีวินัย การประหยัดและความซื่อสัตย์สุจริต)</p>			
1. การมีคุณธรรมของพนักงานฝ่ายจัดการที่ทำงานร่วมกันในสหกรณ์	3.78	0.70	มาก
2. การมีคุณธรรมของสมาชิกสหกรณ์	3.74	0.67	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
3. การมีคุณธรรมของคณะกรรมการดำเนินการ			
ดำเนินการ	3.34	1.04	น้อย
4. การมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์	3.23	0.93	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	3.52	0.58	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.57	0.32	มาก

สรุป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์ 12 ปีจัด

สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 12 ปีจัด ตามตาราง 5 (หน้า 86 ของเอกสาร) (N = 109) ผลการวิจัยเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยโดยส่วนรวม พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน "ระดับมาก" (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.57) สำหรับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 12 ปีจัด สามารถแยกระดับความพึงพอใจในแต่ละปีจัดได้ดังนี้

ความพึงพอใจที่ผู้จัดการสหกรณ์ระบุ "พึงพอใจระดับมากที่สุด"

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยโดยส่วนรวม ผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการสหกรณ์มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด มีอยู่ปีจัดเดียว คือ "ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ" (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21) เป็นเพราะมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องช่วยเหลือสมาชิกผู้มิรายได้น้อย และประกอบอาชีพการเกษตร ดังนั้นการทำงานจึงมีความใกล้ชิดผูกพันกับสมาชิก และพึงพอใจต่อลักษณะของงาน รู้สึกทำทนายอยากปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจที่ผู้จัดการสหกรณ์ "พึงพอใจระดับมาก"

ผลการวิจัยตามตาราง 5 พบว่ามีระดับความพึงพอใจมาก มี 8 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยดังนี้ 1) หน้าที่และความรับผิดชอบ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ความสำเร็จของงาน 4) การได้รับความยอมรับนับถือ 5) ความร่วมมือและการประสานงาน 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 7) คุณธรรมสหกรณ์บางประการ และ 8) กฎหมายข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ (โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยดังนี้ 4.04, 3.88, 3.73, 3.68, 3.66, 3.62, 3.52 และ 3.52 ตามลำดับ)

ความพึงพอใจที่ผู้จัดการสหกรณ์ "พึงพอใจระดับน้อย"

ผลการวิจัยตามตาราง 5 (หน้า 86 ของเอกสาร) พบว่ามีระดับความพึงพอใจน้อย มีเพียง 3 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยได้คือ 1) เงินเดือนสวัสดิการ และค่าตอบแทน 2) ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน และ 3) ความก้าวหน้าในงานที่ทำ (ค่าคะแนนเฉลี่ย คือ 2.97, 2.91, และ 2.62 ตามลำดับ)

กล่าวสรุปโดยภาพรวม ผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 12 ปัจจัย ตามตาราง 5 พบว่ามีระดับความพึงพอใจโดยภาพรวม "ในระดับมาก" ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 3.57

ตาราง 5 สรุปค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์ ทั้ง 12 รายการ

หน่วย : WMS

รายการความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
1. ลักษณะของงาน	4.21	0.44	มากที่สุด
2. หน้าที่และความรับผิดชอบ	4.04	0.44	มาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.88	0.50	มาก
4. ความสำเร็จของงาน	3.73	0.39	มาก
5. การได้รับความยอมรับนับถือ	3.68	0.54	มาก
6. ความร่วมมือและการประสานงาน	3.66	0.44	มาก
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.62	0.50	มาก
8. คุณธรรมสหกรณ์บางประการ	3.52	0.58	มาก
9. กฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์	3.52	0.67	มาก
10. เงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทน	2.97	0.59	น้อย
11. ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน	2.91	0.79	น้อย
12. ความก้าวหน้าในงานที่ทำ	2.62	0.72	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.57	0.32	มาก

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐาน คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร มีความสัมพันธ์กับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ได้แก่

- 1) อายุ
- 2) เพศ
- 3) สถานภาพการสมรส
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) เงินเดือน
- 6) ประสบการณ์การทำงาน
- 7) สถานที่ปฏิบัติงาน
- 8) การฝึกอบรมด้านการจัดการสหกรณ์

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ โดยใช้วิธีของ Pearson (Pearson Product Moment Correlation Coefficient; r) กำหนดระดับความเชื่อมั่นต่ำกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง สฐา จันท์เอม (2531 : 224) ได้กล่าวถึงเกณฑ์การพิจารณาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
.80 และมากกว่า	มีความสัมพันธ์สูงมาก
.50 - .79	มีความสัมพันธ์สูง
.30 - .49	มีความสัมพันธ์พอประมาณ
.20 - .29	มีความสัมพันธ์น้อย
.00 - .19	ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 12 ปัจจัย กับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 12 ปัจจัย ตามตาราง 6.1 นั้น พบว่า อายุมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีเพียงปัจจัยเดียว คือ "สภาพแวดล้อมในการทำงาน" มีความสัมพันธ์ในระดับพอประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .310$: $P < .001$) โดยผู้ที่มีอายุมากขึ้นย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย เช่น วัยรุ่น หรือวัยเด็ก เป็นเพราะคนที่มีอายุสูงขึ้นไปมีความคิดที่สุ่มรอบคอบขึ้น ความสามารถที่จะสร้างความคุ้นเคยและคบหาสมาคมกับเพื่อนร่วมงานย่อมเป็นไปได้ดีกว่า สามารถที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานกับบุคคลอื่นมีความเป็นมิตรที่ติดต่อกันได้เป็นอย่างดี

สำหรับปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ 1) เงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทน 2) ความก้าวหน้าในงานที่ทำ 3) การได้รับความยอมรับนับถือ 4) ความสำเร็จของงาน 5) ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน 6) ลักษณะของงาน 7) ความร่วมมือและการประสานงาน 8) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 9) กฎหมายข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ 10) หน้าที่และความรับผิดชอบ และ 11) คุณธรรมสหกรณ์บางประการนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับอายุแต่อย่างใด

ตาราง 6.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ค่าความน่าจะเป็น (P)
1. เงินเดือนสวัสดิการและค่าตอบแทน	0.121	0.208
2. ความก้าวหน้าในงานที่ทำ	0.071	0.459
3. การได้รับความยอมรับนับถือ	0.125	0.193
4. ความสำเร็จของงาน	0.120	0.212
5. ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน	0.061	0.528
6. ลักษณะของงาน	0.089	3.357

ตาราง 6.1 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ค่าความน่าจะเป็น (P)
7. ความร่วมมือและการประสานงาน	0.163	0.090
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.310	0.001*
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.123	0.201
10. กฎหมายข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์	- 0.113	0.242
11. หน้าที่และความรับผิดชอบ	- 0.104	0.279
12. คุณธรรมสหกรณ์บางประการ	0.005	0.955

* มีนัยสำคัญที่ระดับ $< .05$

2. ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามตาราง 6.2 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 12 ปัจจัยนั้น พบว่ามีเพียงปัจจัยเดียว คือ "กฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์" มีความสัมพันธ์กับเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .225 : P < .019$) แต่มีความสัมพันธ์กันระดับน้อย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ผู้จัดการสหกรณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 62.40) มีส่วนน้อยเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 37.60) โดยเพศชายมีความพึงพอใจต่อกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์มากกว่าเพศหญิง และยังพบว่าเพศชายส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และเรียนสาขาวิชารัฐศาสตร์ (ร้อยละ 44.44) เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับธรรมชาติของความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง จะเห็นว่าเพศชายมีความสนใจเรื่องการเมืองการปกครอง และกฎหมายต่าง ๆ ตลอดจนมีความคิดหนักแน่นกว่าความคิดของเพศหญิง ส่วนเพศหญิงมักจะมีความคิดเกี่ยวกับความปรารถนาด้านความรักทางสังคมและมิตรมากกว่า

สำหรับความพึงพอใจในอีกปัจจัยอื่น ๆ 11 ปัจจัยนั้น ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 6.2 พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับเพศของผู้ให้ข้อมูลแต่ประการใด

ตาราง 6.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ค่าความน่าจะเป็น (P)
1. เงินเดือนสวัสดิการและค่าตอบแทน	-0.083	0.391
2. ความก้าวหน้าในงานที่ทำ	-0.158	0.100
3. การได้รับความยอมรับนับถือ	-0.140	0.146
4. ความสำเร็จของงาน	0.063	0.514
5. ความมั่นคงและความปลอดภัยใน การทำงาน	-0.096	0.318
6. ลักษณะของงาน	-0.099	0.302
7. ความร่วมมือและการประสานงาน	0.039	0.683
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.003	0.976
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.013	0.890
10. กฎหมายข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์	0.225	0.019*
11. หน้าที่และความรับผิดชอบ	0.157	0.102
12. คุณธรรมสหกรณ์บางประการ	-0.145	0.131

* มีนัยสำคัญที่ระดับ < .05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 12 ปัจจัย ตามตาราง 6.3 นั้นพบว่าปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ 1) เงินเดือนสวัสดิการและค่าตอบแทน 2) ความก้าวหน้าในงานที่ทำ 3) การได้รับความยอมรับนับถือ 4) ความสำเร็จของงาน 5) ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน 6) ลักษณะของงาน 7) ความร่วมมือและการประสานงาน 8) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 9) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 10) กฎหมายข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ 11) หน้าที่และความรับผิดชอบ 12) คุณธรรมสหกรณ์บางประการนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับสถานภาพการสมรสแต่อย่างใด นั่นคือผู้ที่มีสถานภาพเป็น โสด สมรส หย่าร้างและหม้าย จะมีสภาพความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกียรติแก้ว รุ่งสือ (2528 : 25) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน ผลพบว่า สถานภาพการสมรสไม่ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน แต่อย่างใด ดังนั้นจึงเป็นการปฏิเสธข้อสมมติฐานที่ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับสถานภาพการสมรส

ตาราง 6.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ค่าความน่าจะเป็น (P)
1. เงินเดือนสวัสดิการและค่าตอบแทน	-.119	.216
2. ความก้าวหน้าในงานที่ทำ	.012	.898
3. การได้รับความยอมรับนับถือ	.081	.397
4. ความสำเร็จของงาน	.144	.133
5. ความมั่นคงและความปลอดภัยใน การทำงาน	-.085	.375
6. ลักษณะของงาน	.161	.094
7. ความร่วมมือและการประสานงาน	.151	.115
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.017	.859
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.178	.064
10. กฎหมายข้อบังคับและระเบียบของสภกรณ์	.084	.381
11. หน้าที่และความรับผิดชอบ	.056	.558
12. คุณธรรมสภกรณ์บางประการ	-.048	.620

หมายเหตุ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 12 ปัจจัย ตามตาราง 6.4 พบว่าระดับการศึกษาของผู้จัดการสหกรณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญยิ่งกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 4 ปัจจัย ได้แก่

- 1) ความก้าวหน้าในงานที่ทำมีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับการศึกษา ($r = -.199 : P < .037$)
- 2) ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญยิ่งกับระดับการศึกษา ($r = -.228 : P < .017$)
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญยิ่งกับระดับการศึกษา ($r = -.261 : P < .006$) และ
- 4) กฎหมายข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญยิ่งกับระดับการศึกษา ($r = -.184 : P < .054$)

แต่ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างน้อยเป็น ไปทางลบ หมายความว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้นจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาค่อนข้างต่ำ แสดงถึงผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในแต่ละองค์ประกอบของงาน ซึ่งผลการศึกษา ชลิต พลศิลป์ (2527 : 166) ให้ความเห็นว่าวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปไม่มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมแล้วจะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ปัจจัยค้ำจุนเมื่อวิเคราะห์ตามรายด้านจะแตกต่างกันในบางองค์ประกอบของงานอย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านต่าง ๆ แล้วอาจกล่าวได้ว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีนั้น เป็นผู้ที่มีโอกาสเลือกงานหรือเลือกที่จะประกอบอาชีพได้น้อยกว่าและยังมีโอกาสความก้าวหน้าในงานที่ทำงานน้อยกว่า อีกทั้งมีความเห็นว่างานที่ทำเหมาะสมกับระดับการศึกษาของตน จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีการศึกษาปริญญาตรีและสูงขึ้น ไป

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความพึงพอใจในปัจจัยอื่น คือ

- 1) เงินเดือนสวัสดิการและค่าตอบแทน
- 2) การได้รับความยอมรับนับถือ
- 3) ความสำเร็จของงาน
- 4) ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน
- 5) ความร่วมมือและการประสานงาน
- 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 7) หน้าที่และความรับผิดชอบ และ
- 8) คุณธรรมสหกรณ์บางประการ นั้น ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามตาราง 6.4 พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด

ตาราง 6.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ค่าความน่าจะเป็น (P)
1. เงินเดือนสวัสดิการและค่าตอบแทน	-.120	.212
2. ความก้าวหน้าในงานที่ทำ	-.199	.037*
3. การได้รับความยอมรับนับถือ	-.103	.284
4. ความสำเร็จของงาน	-.080	.407
5. ความมั่นคงและความปลอดภัยใน การทำงาน	-.158	.100
6. ลักษณะของงาน	-.228	.017*
7. ความร่วมมือและการประสานงาน	-.152	.113
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-.076	.429
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-.261	.006*
10. กฎหมายข้อบังคับและระเบียบของสภากาชาด	-.184	.054*
11. หน้าที่และความรับผิดชอบ	-.052	.588
12. คุณธรรมสภากาชาดบางประการ	-.183	.057

* มีนัยสำคัญที่ระดับ < .05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 12 ปัจจัย พบว่ามีเพียงปัจจัยเดียว คือ "เงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทน" มีความสัมพันธ์กับเงินเดือนของผู้ให้ข้อมูลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .235$: $P < .014$) หมายความว่าผู้ที่มีเงินเดือนสูงจะมีระดับความพึงพอใจต่อเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธรรมบุญศิริพันธ์ (2530 : 76) พบว่าเงินเดือนเป็นส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อนึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2519 : 125) กล่าวถึงเงินเดือนค่าจ้างมีความสัมพันธ์โดยตรง

กับการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีขวัญและเกิดกำลังใจ รั้งงาน และปฏิบัติงาน ได้ผลดี

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นอีก 11 ปัจจัย ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตาราง 6.5 นั้น พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ประการใด

ตาราง 6.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ค่าความน่าจะเป็น (P)
1. เงินเดือนสวัสดิการและค่าตอบแทน	.235	.014*
2. ความก้าวหน้าในงานที่ทำ	.039	.685
3. การได้รับความยอมรับนับถือ	.143	.137
4. ความสำเร็จของงาน	.160	.095
5. ความมั่นคงและความปลอดภัยใน การทำงาน	.009	.925
6. ลักษณะของงาน	.047	.623
7. ความร่วมมือและการประสานงาน	.119	.218
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.104	.280
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.147	.126
10. กฎหมายข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์	-.017	.854
11. หน้าที่และความรับผิดชอบ	.030	.752
12. คุณธรรมสหกรณ์บางประการ	.123	.201

* มีนัยสำคัญที่ระดับ $< .05$

6. ความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 12 ปัจจัย ตามตาราง 6.6 นั้น พบว่าประสพการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด หมายความว่าผู้ที่มีประสพการณ์การทำงานมากหรือน้อยจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันเลย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นางเฉลียว ยั่งยืนวัฒนา (2533 : 71) พบว่าประสพการณ์ในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 70) ได้รายงานว่าการประสพการณ์การทำงานไม่ได้ทำให้ความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเลย ดังนั้นจึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสพการณ์การทำงานของผู้จัดการสหกรณ์

ตาราง 6.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ค่าความน่าจะเป็น (P)
1. เงินเดือนสวัสดิการและค่าตอบแทน	.034	.724
2. ความก้าวหน้าในงานที่ทำ	-.057	.554
3. การได้รับความยอมรับนับถือ	.132	.169
4. ความสำเร็จของงาน	.068	.478
5. ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน	.015	.877
6. ลักษณะของงาน	.070	.467
7. ความร่วมมือและการประสานงาน	.140	.145
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.048	.617
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.104	.279
10. กฎหมายข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์	.019	.844

ตาราง 6.6 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ค่าความน่าจะเป็น (P)
11. หน้าที่และความรับผิดชอบ	-.023	.811
12. คุณธรรมสทกรณบางประการ	.020	.832

หมายเหตุ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานที่ปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สถานที่ปฏิบัติงาน หมายถึง สถานที่ที่ผู้จัดการสหกรณ์ปฏิบัติงานอยู่ แบ่งออกเป็นภูมิภาคเดิม และภูมิภาคอื่น ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสถานที่ปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 12 ปัจจัย ตามตาราง 6.7 นี้ พบว่าสถานที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด หมายความว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิภาคเดิมซึ่งเป็นสถานที่เกิดและเจริญเติบโต หรือสถานที่เจริญเติบโตที่มีพ่อแม่ หรือญาติพี่น้องอยู่ด้วย และผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิภาคอื่นที่ไม่ใช่บ้านเกิดของตน แต่เป็นภูมิภาคอื่นของสถานที่ปฏิบัติงาน โดยบุคคลดังกล่าวจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันเลย กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้ทุกสถานที่ ซึ่งผลการวิจัยนี้แตกต่างจากการวิจัยของ เกล็ดแก้ว รุ่งลือ (2528 : จ) ผลการวิจัยพบว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคเดิมของตน มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิภาคอื่นทุกด้านขององค์ประกอบของงาน

ตาราง 6.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสถานที่ปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ค่าความน่าจะเป็น (P)
1. เงินเดือนสวัสดิการและค่าตอบแทน	.018	.853
2. ความก้าวหน้าในงานที่ทำ	.032	.740
3. การได้รับความยอมรับนับถือ	.069	.473
4. ความสำเร็จของงาน	-.002	.976
5. ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน	.029	.764
6. ลักษณะของงาน	-.042	.660
7. ความร่วมมือและการประสานงาน	-.007	.935
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-.023	.806
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-.056	.559
10. กฎหมายข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์	-.102	.290
11. หน้าที่และความรับผิดชอบ	-.022	.818
12. คุณธรรมสหกรณ์บางประการ	.003	.969

หมายเหตุ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

8. ความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมด้านการจัดการสหกรณ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การฝึกอบรมทางสหกรณ์เป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ ความคิด ประสบการณ์ ความชำนาญและทัศนคติที่ดีเป็นประโยชน์ต่องานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมด้านการจัดการสหกรณ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 12 ปัจจัย ตามตาราง 6.8 นั้น พบว่า การฝึกอบรมด้านการจัดการสหกรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด หมายความว่าผู้ที่เคยผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมด้านการจัดการสหกรณ์มานาน และผู้ที่เคยผ่านการเข้าฝึกอบรมฯ มาบ่อยครั้ง จะไม่มีผลทำให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเลย ทั้งนี้เป็นเพราะว่าส่วนใหญ่ในฐานะเป็นผู้นำในหน่วยงานจะมีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นซึ่งกันและกันในระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เป็นประจำ อย่างน้อยที่สุดมีเดือนละครั้ง ในการประชุมร่วมกันกับคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ หรือการออกประชุมกลุ่มสมาชิกสหกรณ์ ก็ได้มีการรับรู้ปัญหาซึ่งกันและกันได้ ด้านการปฏิบัติงานก็ต้องมีความรับผิดชอบต่องานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสหกรณ์ นอกจากนี้ผู้จัดการยังมีโอกาสแสวงหาความรู้ได้อีกหลายวิธี เช่น การเรียนรู้โดยการแก้ไขปัญหาการทำงาน มีการเรียนรู้เพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษาอื่น ๆ และการรับรู้ข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการฝึกอบรมด้านการจัดการสหกรณ์ของผู้จัดการสหกรณ์

ตาราง 6.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมด้านการจัดการสหกรณ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ค่าความน่าจะเป็น (P)
1. เงินเดือนสวัสดิการและค่าตอบแทน	.095	.322
2. ความก้าวหน้าในงานที่ทำ	-.080	.405
3. การได้รับความยอมรับนับถือ	.111	.250
4. ความสำเร็จของงาน	.165	.085
5. ความมั่นคงและความปลอดภัยใน การทำงาน	-.094	.328
6. ลักษณะของงาน	.073	.447
7. ความร่วมมือและการประสานงาน	.106	.270
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.152	.115
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.075	.434
10. กฎหมายข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์	.043	.655

ตาราง 6.8 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ค่าความน่าจะเป็น (P)
11. หน้าที่และความรับผิดชอบ	.142	.140
12. คุณธรรมสภกรณ์บางประการ	.061	.525

หมายเหตุ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ระบุถึงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร 8 ประการ คือ 1) เพื่อนร่วมงานและพนักงานสหกรณ์ 2) การปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการ 3) ความร่วมมือในการทำธุรกิจกับสหกรณ์จากสมาชิก 4) การทำงานของเจ้าหน้าที่จากกรมส่งเสริมสหกรณ์ 5) การให้การศึกษาอบรมทางสหกรณ์ 6) เงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทน 7) กฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ และ 8) การจัดการธุรกิจทุกประเภทภายในสหกรณ์ ผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

4.1 ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน

ตาราง 7 (หน้า 104 – 106 ของเอกสาร) แสดงจำนวนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน 8 ประการ ของผู้จัดการสหกรณ์ พบว่า

4.1.1 เพื่อนร่วมงานและพนักงานสหกรณ์

ผลการวิจัยปัญหาเพื่อนร่วมงานและพนักงานสหกรณ์ ตามตาราง 7 พบว่าผู้จัดการสหกรณ์ 23 คน ระบุว่า มีปัญหาพนักงานสหกรณ์ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ วิธีการ ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ รองลงมา 18 คน รายงานว่าขาดความร่วมมือและการประสานงานไม่ดีเท่าที่ควร 16 คน รายงานว่า ขาดความกระตือรือร้นและ ไม่มีความเสียสละ เพื่องานสหกรณ์อย่างแท้จริง 13 คน ระบุปัญหาว่า พนักงานสหกรณ์ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน และ 10 คน รายงานถึงปัญหา

พนักงานสหกรณ์มีอัตราการลาออกจากงานสูง เป็นเพราะอัตราเงินเดือนที่ได้รับมีน้อยแต่ความรับผิดชอบในงานมีมาก ทำให้พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่ต่อไป

กล่าวสรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและพนักงานสหกรณ์ที่สำคัญที่สุด คือ การขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการวิธีการสหกรณ์ ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์

4.1.2 การปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการดำเนินการ

ผลการวิจัยปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการตามตาราง 7 นั้น พบว่าผู้จัดการสหกรณ์ 47 คน รายงานปัญหาว่า คณะกรรมการขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนและขาดความรู้ด้านกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ รองลงมา 15 คน รายงานว่า การขาดความร่วมมือและไม่มีการประสานงานกันเท่าที่ควร ผู้จัดการสหกรณ์ 11 คน รายงานถึงปัญหาว่าขาดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานสหกรณ์และไม่กล้าแสดงความคิดเห็น จึงทำให้คณะกรรมการไม่มีความคิดเป็นของตนเอง ซึ่งมักจะเชื่อฟังคำสั่งเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ทำให้ผู้จัดการทำงานด้วยความลำบากใจ 10 คน รายงานว่าคณะกรรมการขาดความเสียสละมักจะแสวงหาผลประโยชน์จากสหกรณ์โดยไม่ได้ทำงานเพื่อสมาชิกสหกรณ์อย่างจริงจัง และอีก 9 คน ระบุว่าปัญหาว่าคณะกรรมการมีการออกคำสั่งและใช้อำนาจไปในทางไม่เหมาะสมกับพนักงานมากเกินไปและมักจะไม่เห็นความสำคัญของพนักงานฝ่ายจัดการสหกรณ์ ซึ่งเป็น การมองว่าเป็นเพียงลูกจ้างของสหกรณ์เท่านั้น จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่าคณะกรรมการเมื่อมีการทำงานร่วมกับผู้จัดการสหกรณ์มักจะมีปัญหาเกิดขึ้นเสมอ เนื่องจากการไม่เข้าใจซึ่งกันและกันหรือความคิดเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะบุคคลทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันในพื้นฐานบางประการที่ไม่เท่าเทียมกัน เช่น อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงานทัศนคติ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัญหาการปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการที่สำคัญที่สุดคือ คณะกรรมการขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนและขาดความรู้เรื่องกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์

4.1.3 ความร่วมมือในการทำธุรกิจกับสหกรณ์จากสมาชิกสหกรณ์

ผลการวิจัยปัญหาอุปสรรคด้าน ความร่วมมือในการทำธุรกิจกับ

สหกรณ์จากสมาชิกตามตาราง 7 นั้น พบว่าผู้จัดการสหกรณ์ 40 คน รายงานถึงปัญหาว่า สมาชิกฯ ไม่ให้ความร่วมมือในการทำธุรกิจกับสหกรณ์ รองลงมา 25 คน ระบุว่า สมาชิกสหกรณ์ขาดความรู้ ความเข้าใจในงานสหกรณ์อย่างแท้จริง ทำให้สมาชิกไม่มีความสำนึกในความเป็นเจ้าของสหกรณ์ 15 คน รายงานว่า สมาชิกสหกรณ์ไม่มีความซื่อสัตย์ เช่น การผิดสัญญาการชำระหนี้ค้างกับสหกรณ์เป็นเวลานาน และขาดความภักดีต่อสหกรณ์ ไม่สำนึกในความเป็นเจ้าของสหกรณ์ร่วมกัน และอีก 7 คน ระบุถึงปัญหาว่าสมาชิกสหกรณ์ขาดความเสียสละและรอรับผลประโยชน์จากสหกรณ์แต่เพียงฝ่ายเดียว โดยเฉพาะการสมัครเข้ามาเป็นสมาชิกเพียงเพื่อการกู้ยืมเงินเท่านั้นเอง

กล่าวสรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในเรื่องความร่วมมือในการทำธุรกิจกับสหกรณ์จากสมาชิกที่สำคัญคือ สมาชิกไม่ให้ความร่วมมือในการทำธุรกิจกับสหกรณ์ เพราะสมาชิกสหกรณ์ขาดความรู้ ความเข้าใจในงานสหกรณ์ ปัญหาดังกล่าว นับว่าเป็นความบกพร่องของสหกรณ์ที่ไม่ได้มีนโยบายให้การศึกษาอบรมทางสหกรณ์แก่สมาชิกอย่างต่อเนื่อง และการขาดการประชาสัมพันธ์งานสหกรณ์ที่ดี

4.1.4 การทำงานของเจ้าหน้าที่จากกรมส่งเสริมสหกรณ์

ผลการวิจัยปัญหาอุปสรรคในด้านการทำงานของเจ้าหน้าที่จากกรมส่งเสริมสหกรณ์ตามตาราง 7 นั้น พบว่ามีผู้จัดการสหกรณ์ 35 คน ระบุถึงปัญหาว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มีความจริงจังในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้นและไม่เสียสละเพื่องานสหกรณ์เท่าที่ควร รองลงมา 25 คน รายงานว่า การทำงานของเจ้าหน้าที่ทางราชการมักจะยึดถือระเบียบและกฎเกณฑ์มากเกินไป 9 คน ระบุว่า ไม่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานของฝ่ายจัดการสหกรณ์ และอีก 7 คน ระบุถึงปัญหาว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ทางราชการมีไม่เพียงพอที่จะดูแลรับผิดชอบงานสหกรณ์

กล่าวสรุปได้ว่า ปัญหาในด้านการทำงานของเจ้าหน้าที่จากกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่สำคัญที่สุดคือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มีความจริงจังในการทำงาน รวมถึงขาดความกระตือรือร้น และไม่เสียสละเพื่องานสหกรณ์เท่าที่ควร

4.1.5 การให้การศึกษาอบรมทางสหกรณ์

ผลการวิจัยปัญหาอุปสรรคด้านการให้การศึกษาอบรมทางสหกรณ์ และการจัดให้มีการดำเนินงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ให้แก่พนักงานสหกรณ์และสมาชิก ตามตาราง 7 นั้น พบว่าผู้จัดการสหกรณ์ 52 คน ระบุถึงปัญหาว่า พนักงานสหกรณ์และสมาชิก มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมและการดำเนินงานน้อยมาก เป็นเพราะสหกรณ์ขาดแคลน เงินทุนและขาดการสนับสนุนจากรัฐ จึงไม่สามารถจัดได้ รองลงมา 37 คน รายงานว่า ไม่มีการจัดฝึกอบรมและการดำเนินงานสหกรณ์ทั้งในและต่างประเทศเพราะหน่วยงานไม่ตระหนัก และมองเห็นความสำคัญหรือความจำเป็นที่จะให้บุคลากร ได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาความรู้ ความสามารถเลย มี 10 คน รายงานว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่สามารถ นำความรู้ที่ได้รับมาใช้ให้เกิดประโยชน์และการจัดฝึกอบรมไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และอีก 9 คน ระบุถึงปัญหาว่าความไม่พร้อมทั้งด้านบุคลากร สถานที่ โอกาสและเวลา โดยมี สหกรณ์บางแห่งที่มีพนักงานน้อยจึงต้องรับผิดชอบในงานสหกรณ์มาก ทำให้หาโอกาสที่จะปลีก ตัวไปฝึกอบรมได้ยาก

ผลการวิจัยกล่าวสรุปได้ว่าปัญหาเรื่องการให้การศึกษาอบรมทาง สหกรณ์นั้น พบว่าพนักงานสหกรณ์และสมาชิกมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมและการดำเนินงาน น้อยมาก

4.1.6 เงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน สหกรณ์

ผลการวิจัยปัญหา อุปสรรคด้านเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับจากสหกรณ์ ตามตาราง 7 นั้น พบว่าผู้จัดการสหกรณ์ 63 คน รายงานถึง ปัญหาว่า การจ่ายเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทน ไม่มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ รองลงมา 16 คน ระบุว่า เงินเดือนสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับมีน้อยมากจึงไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ และไม่สามารถจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานได้ทั่วถึง และเท่าเทียมการจัดสวัสดิการหน่วยงานราชการเลย อีก 15 คน รายงานว่าการปรับ เงินเดือนมีน้อย ไม่เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่กรมส่งเสริมสหกรณ์กำหนดไว้ และ 15 คน ระบุว่ามีความเหมาะสมและเพียงพอแล้วกับเงินเดือนที่ได้รับ โดยระบุเพิ่มเติมว่ามี ความเห็นใจที่ฐานะทางการเงินของสหกรณ์ไม่มั่นคงและมีเงินทุนน้อย พวกตนจึงยินดีที่จะได้ รับเงินเดือนที่น้อย ซึ่งจะเห็นว่าส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภูมิภาคชนบทซึ่งค่าใช้จ่ายมีไม่ มากนัก

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัญหาที่สำคัญในเรื่องเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานสหกรณ์นั้น ได้แก่ การจ่ายเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทน ไม่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบในงานที่ทำ

4.1.7 กฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์

ผลการวิจัยปัญหาอุปสรรคในด้านกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ ตามตาราง 7 นั้น พบว่าผู้จัดการสหกรณ์ 42 คน ระบุถึงปัญหานี้ว่าไม่ทันสมัย มีข้อจำกัดมากเกินไป จึงไม่เหมาะสมหรือเอื้ออำนวยต่อการจัดการธุรกิจสหกรณ์และเกิดความล่าช้าไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน รองลงมา 39 คน ระบุว่ามีความเหมาะสมดีแล้ว และเอื้ออำนวยต่อการจัดการธุรกิจสหกรณ์ 16 คน รายงานว่า ปัญหาเกิดจากการขาดความรู้ ความเข้าใจที่แท้จริงของผู้นำมาใช้ อาจเป็นเพราะการตีความหมายของกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ผิด เมื่อนำมาใช้จริงอาจเกิดมีปัญหา และบางส่วนก็อาจไม่ได้กระทำตามขั้นตอนที่ถูกต้อง และอีก 12 คน ระบุถึงปัญหานี้ว่า ไม่มีความชัดเจน และไม่สอดคล้องในทางปฏิบัติจริง เมื่อนำมาใช้กับสหกรณ์แต่ละแห่งซึ่งมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ปัจจัย อาจมีปัญหาคือการจัดการธุรกิจของสหกรณ์แต่ละแห่ง

ผลการวิจัยกล่าวสรุปได้ว่า ปัญหาในเรื่องกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ที่สำคัญที่สุดคือ กฎหมายข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ไม่ทันสมัย มีข้อจำกัดมากเกินไป จึงไม่เหมาะสมหรือเอื้ออำนวยต่อการจัดการธุรกิจสหกรณ์ และเกิดความล่าช้าไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน

4.1.8 การจัดการธุรกิจทุกประเภทภายในสหกรณ์

ผลการวิจัยปัญหาอุปสรรคด้านการจัดการธุรกิจทุกประเภทภายในสหกรณ์ ตามตาราง 7 นั้น พบว่าผู้จัดการสหกรณ์ 46 คน ระบุถึงปัญหานี้ว่าปริมาณธุรกิจของสหกรณ์มีน้อย ยังไม่ครบวงจรเป็นเพราะสหกรณ์มีขนาดเล็ก ขาดแคลนทุนดำเนินงาน รองลงมา 32 คน กล่าวถึงปัญหาว่า ขาดการจัดการธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนอีก 12 คน ระบุว่าปัจจัยอื่น ๆ ไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดการธุรกิจสหกรณ์ เช่น สถานที่ตั้งของสหกรณ์ไม่เหมาะสม ความไม่เอื้ออำนวยด้านแหล่งน้ำ สภาพดินฟ้าอากาศที่มีผลต่อการเกษตรของสมาชิก รวมถึงการขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการธุรกิจสหกรณ์ เป็นต้น มี 8 คน รายงานถึงปัญหาว่า สมาชิกสหกรณ์ไม่ให้ความร่วมมือในการทำธุรกิจกับสหกรณ์ เป็นเพราะการให้บริการแก่สมาชิกไม่สะดวกและรวดเร็ว เหมือนกับพ่อค้าคนกลาง 6 คน ระบุว่าขาดเจ้าหน้าที่ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเข้ามาประสานงานกัน และ

5 คน รายงานถึงปัญหาว่ามีปัญหาด้านการตลาดและราคาผลผลิตการเกษตร เป็นเพราะว่าสหกรณ์แต่ละแห่งขาดการวางแผนด้านการผลิตและไม่สามารถจัดหาตลาดรองรับได้ ตลอดจนในเรื่องราคาผลผลิตการเกษตรไม่แน่นอน ซึ่งบางปีราคาตกต่ำมาก สหกรณ์ต้องประสบกับการขาดทุน

สรุปปัญหาเรื่องการจัดการธุรกิจทุกประเภทภายในสหกรณ์ที่สำคัญที่สุดคือปริมาณธุรกิจของสหกรณ์มีน้อย ยังไม่ครบวงจร เพราะสหกรณ์มีขนาดเล็ก ขาดแคลนเงินทุนดำเนินงานเพื่อใช้ในการขยายปริมาณธุรกิจสหกรณ์ให้ครบวงจร

ตาราง 7 จำนวนข้อมูลปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานแต่ละด้านของผู้จัดการสหกรณ์

ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)
เพื่อนร่วมงานและพนักงานสหกรณ์ (N = 109)	
1. มีปัญหาน้อย เพื่อนร่วมงานและพนักงานให้ความร่วมมือประสานงานกันดี	29
2. ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลัก วิธีการ กฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของสหกรณ์	23
3. ขาดความร่วมมือและการประสานงานกันไม่ดีเท่าที่ควร	18
4. ขาดความกระตือรือร้นและไม่เสียสละในการทำงานเพื่อสหกรณ์	16
5. ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน	13
6. พนักงานสหกรณ์มีอัตราการลาออกจางานสูง	10
การปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการ (N = 109)	
1. ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนและด้านกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์	47
2. มีปัญหาน้อย ทุกฝ่ายให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานดี	17
3. ขาดความร่วมมือและไม่ประสานงานเท่าที่ควร	15
4. ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น	11
5. ขาดความเสียสละ และมักแสวงหาผลประโยชน์จากสหกรณ์	10
6. การออกคำสั่งมักใช้อำนาจในทางไม่เหมาะสมกับพนักงานมากเกินไป และไม่เห็นความสำคัญของพนักงานสหกรณ์	9

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)
ความร่วมมือในการทำธุรกิจกับสหกรณ์จากสมาชิก (N = 109)	
1. สมาชิกไม่ให้ความร่วมมือในการทำธุรกิจกับสหกรณ์	40
2. ขาดความรู้ ความเข้าใจในงานสหกรณ์อย่างแท้จริง	25
3. มีปัญหาน้อย สมาชิกให้ความร่วมมือดี มีการเข้าร่วมกิจกรรมสหกรณ์ดี	22
4. ไม่มีความซื่อสัตย์และขาดความภักดีต่อสหกรณ์	15
5. ขาดความเสียสละ และรอรับผลประโยชน์จากสหกรณ์เพียงฝ่ายเดียว	7
การทำงานของเจ้าหน้าที่จากกรมส่งเสริมสหกรณ์ (N = 109)	
1. เจ้าหน้าที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน	35
2. ไม่มีปัญหา เจ้าหน้าที่ของรัฐให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานดี	33
3. การทำงานยึดระเบียบ กฎเกณฑ์และใช้อำนาจสั่งการกับพนักงานสหกรณ์มากเกินไป	25
4. ไม่ให้ความร่วมมือและไม่สนับสนุนการทำงานของฝ่ายจัดการสหกรณ์	9
5. อัตรากำลังเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอที่จะดูแลรับผิดชอบต่องานสหกรณ์	7
การให้การศึกษาอบรมทางสหกรณ์ (N = 108)	
1. พนักงานและสมาชิกสหกรณ์มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมทางสหกรณ์มีน้อยมาก	52
2. ไม่มีการจัดฝึกอบรมและการดูงานทั้งในและต่างประเทศ	37
3. ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าฝึกอบรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์และการจัดฝึกอบรมไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง	10
4. ความไม่พร้อมทั้งด้านบุคลากร สถานที่ โอกาสและเวลา	9
เงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทน (N = 109)	
1. การจ่ายเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	63
2. มีน้อยไม่เพียงพอกับค่าครองชีพและการจัดสวัสดิการให้พนักงานไม่ทั่วถึง	16
3. การปรับเงินเดือนมีน้อยไม่เป็นไปตามบัญชีเงินเดือนที่กรมส่งเสริมสหกรณ์กำหนด	15
4. มีความเหมาะสมและเพียงพอแล้วกับเงินเดือนที่ตนได้รับ	15

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)
กฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ (N = 109)	
1. ไม่ทันสมัยมีข้อจำกัดมากเกินไปจึงไม่เหมาะสมหรือเอื้ออำนวยต่อการจัดการธุรกิจ	42
2. มีความเหมาะสมดีแล้วและเอื้ออำนวยต่อการจัดการธุรกิจสหกรณ์	39
3. การขาดความรู้ความเข้าใจที่แท้จริงของผู้ที่นำมาใช้	16
4. ไม่มีความชัดเจนและไม่สอดคล้องเมื่อนำมาใช้ในทางปฏิบัติจริง	12
การจัดการธุรกิจทุกประเภทภายในสหกรณ์ (N = 109)	
1. ปริมาณธุรกิจมีน้อยยังไม่ครบวงจร	46
2. ขาดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ	32
3. ปัจจัยอื่น ๆ ไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดการธุรกิจของสหกรณ์	12
4. สมาชิกไม่ให้ความร่วมมือในการทำธุรกิจกับสหกรณ์	8
5. ขาดเจ้าหน้าที่ประสานงาน	6
6. การตลาดและราคาผลิตผลการเกษตร	5

4.2 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์

จากปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ตามที่กล่าวมาแล้วนั้น นอกจากนั้นผู้จัดการสหกรณ์ยังให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานไว้ 8 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดการนำเสนอ ดังนี้ (ตาราง 8 หน้า 111 - 113) ของเอกสาร

4.2.1 เพื่อนร่วมงานและพนักงานสหกรณ์

ผลการวิจัยข้อเสนอแนะด้านเพื่อนร่วมงานและพนักงานสหกรณ์ ตามตาราง 8 นั้น พบว่าผู้จัดการสหกรณ์ 51 คน ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการให้การศึกษอบรมทางสหกรณ์แก่พนักงานสหกรณ์อย่างทั่วถึงทุกคนและสม่ำเสมอ รองลงมา 20 คน ระบุว่า ควรจัดให้มีกิจกรรมขึ้นภายในสหกรณ์ เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง เช่น การนำเอาระบบการบริหารองค์การสหกรณ์โดยกลุ่มสร้างคุณภาพงาน (Q.C.C.) เข้ามาใช้, 19

คนรายงานว่าควรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และอีก 19 คน รายงานว่าควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานในสหกรณ์

ข้อเสนอแนะที่สำคัญที่สุดในเรื่องนี้คือ ควรจัดให้มีการศึกษาอบรมทางสหกรณ์ ให้แก่พนักงานสหกรณ์อย่างทั่วถึงทุกคนและสม่ำเสมอ

4.2.2 การปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการดำเนินการ

ผลการวิจัยข้อเสนอแนะด้านการปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการตามตาราง 8 นั้น พบว่ามีผู้จัดการสหกรณ์ 57 คน ระบุถึงข้อเสนอแนะว่า ควรให้การศึกษาศึกษาและฝึกอบรมแก่คณะกรรมการ เป็นเฉพาะเรื่องที่มีความจำเป็นและการจัดควรให้ความต่อเนื่องกัน รองลงมา 30 คน รายงานว่า ควรหาโอกาสทำงานร่วมกัน ควรมีการปรึกษาหารือหรือการประชุมร่วมกันเป็นประจำเพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุดร่วมกัน, 17 คน ระบุถึงข้อเสนอแนะว่า คณะกรรมการควรที่ตระหนักการให้ความสำคัญและการมีส่วนร่วมของพนักงานสหกรณ์ด้วย และที่เหลือ 5 คน รายงานว่า ควรมีการปลูกฝังจริยธรรมแก่คณะกรรมการให้มีความเสียสละอย่างแท้จริง ในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของสหกรณ์ และผลประโยชน์แก่สมาชิกสหกรณ์ให้มาก

กล่าวสรุปได้ว่า ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการฯ ที่สำคัญที่สุดคือควรให้การศึกษาศึกษาและฝึกอบรมแก่คณะกรรมการ เฉพาะเรื่องที่มีความจำเป็นและควรจัดให้ความต่อเนื่องกันไป

4.2.3 ความร่วมมือในการทำธุรกิจกับสหกรณ์จากสมาชิกสหกรณ์

ผลการวิจัยข้อเสนอแนะด้านความร่วมมือในการทำธุรกิจสหกรณ์จากสมาชิกสหกรณ์ตามตาราง 8 นั้น พบว่าผู้จัดการ 60 คน รายงานถึงข้อเสนอแนะว่า ควรให้การศึกษาศึกษาอบรมทางสหกรณ์และจัดให้มีการประชุมกลุ่มแก่สมาชิก ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้ ความเข้าใจในงานสหกรณ์ รองลงมา 18 คน ระบุว่าสหกรณ์ควรเพิ่มความสามารถในการทำกำไรเพื่อที่จะได้เฉลี่ยคืนเงินส่วนเกินจากการทำธุรกิจ (กำไร) ให้แก่สมาชิกให้มาก นั้นเป็นการสร้างความสนใจแก่สมาชิกให้มาทำธุรกิจสหกรณ์ให้มากขึ้น 16 คน รายงานว่าสหกรณ์ควรจัดให้มีการส่งเสริมอาชีพและประกันราคาพืชผลและการจัดหาตลาดรองรับผลผลิต 9 คน ระบุถึงข้อเสนอแนะว่าสหกรณ์ควรเพิ่ม

การประชาสัมพันธ์งานสหกรณ์ไปสู่สมาชิกและประชาชนทั่วไป ให้เข้ามามีส่วนร่วมให้มาก และอีก 4 คน รายงานว่า สร้างสำนึกในความเป็นเจ้าของสหกรณ์ให้สมาชิกเข้าใจ

สรุปข้อเสนอแนะที่สำคัญที่สุดในเรื่องนี้คือ สหกรณ์ควรจัดให้การศึกษายอบรมทางสหกรณ์และจัดให้มีการประชุมกลุ่มแก่สมาชิกให้มาก

4.2.4 การทำงานของเจ้าหน้าที่จากกรมส่งเสริมสหกรณ์

ผลการวิจัยข้อเสนอแนะด้านการทำงานของเจ้าหน้าที่จากกรมส่งเสริมสหกรณ์ ตามตาราง 8 นั้น พบว่าผู้จัดการสหกรณ์ 37 คน ระบุว่า ควรเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่จากกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งบุคคลบางกลุ่มยังขาดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนและไม่มีความเสียสละให้กับงานสหกรณ์เท่าที่ควร รองลงมา 27 คน รายงานว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐควรลดการใช้อำนาจสั่งการ การควบคุมการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดการ แต่ควรให้เป็นไปโดยการให้คำแนะนำและสนับสนุนการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดการสหกรณ์, 12 คน ระบุว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐควรให้การสนับสนุนแผนงานหรือโครงการสหกรณ์ และอีก 11 คน รายงานถึงข้อเสนอแนะว่า ควรเสนอกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้ความช่วยเหลือด้านการจัดหาแหล่งเงินทุนกู้ยืม ในอัตราดอกเบี้ยต่ำให้แก่สหกรณ์ที่มีความอ่อนแอทางเศรษฐกิจให้มาก

กล่าวสรุป ข้อเสนอแนะที่สำคัญที่สุดในเรื่องนี้ คือ ควรเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งบุคคลดังกล่าวยังขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนและไม่มีความเสียสละให้กับงานสหกรณ์เลย

4.2.5 การให้การศึกษายอบรมทางสหกรณ์

ผลการวิจัยข้อเสนอแนะด้านการให้การศึกษายอบรมทางสหกรณ์ ตามตาราง 8 นั้น พบว่าผู้จัดการสหกรณ์ 47 คน ให้ข้อเสนอแนะว่า รัฐควรสนับสนุนการให้การศึกษายอบรมทางสหกรณ์ให้มาก โดยให้โอกาสสหกรณ์ที่มีความอ่อนแอไม่สามารถพึ่งตนเองได้ รองลงมา 27 คน ระบุว่าส่งเสริมให้สหกรณ์มีความสามารถที่จะพึ่งตนเองได้และเป็นอิสระในการจัดฝึกอบรม การดูงานแก่สมาชิกคณะกรรมการและพนักงานสหกรณ์ให้มากและอีก 26 คน รายงานว่า สหกรณ์ควรมีการจัดทำแผนโครงการทั้งระยะสั้นและในระยะยาว เกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

จากข้อมูลดังกล่าว สรุปถึงข้อเสนอแนะที่สำคัญในการให้การศึกษอบรรณทางสหกรณ์ได้ว่า รัฐควรสนับสนุนด้านการให้การศึกษอบรรณทางสหกรณ์ให้มากขึ้น โดยให้โอกาสสหกรณ์ที่มีความอ่อนแอ ไม่สามารถพึ่งตนเองได้และควรให้ความช่วยเหลือทั้งด้านบุคลากร, เงินทุนและอื่น ๆ ตามสมควร

4.2.6 เงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับจากสหกรณ์

ผลการวิจัยข้อเสนอแนะด้านเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับจากสหกรณ์ของผู้ให้ข้อมูลตามตาราง 8 นั้น พบว่าผู้จัดการสหกรณ์ 52 คน ระบุว่า การจ่ายเงินเดือนแก่พนักงาน ควรมีการปรับเงินเดือนให้เป็นไปตามบัญชีเงินเดือนพนักงานที่ทางกรมส่งเสริมสหกรณ์กำหนดไว้ ซึ่งบางครั้งจะเห็นว่า การจ่ายเงินเดือนได้ไม่ตรงตามวุฒิการศึกษา และความรับผิดชอบในงานที่มีมาก รองลงมา 39 คน รายงานว่า ควรจ่ายเงินเดือนหรือผลตอบแทนให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบในการทำงานและเพิ่มการให้โบนัสตามกำไรส่วนเกินจากการทำธุรกิจในแต่ละปีด้วย เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานได้นานตลอดไปและลดปัญหาการลาออกของพนักงานอีกด้วย

ข้อเสนอแนะที่สำคัญที่สุดในเรื่องนี้ สรุปได้คือการจ่ายเงินเดือนแก่พนักงานสหกรณ์ ควรเหมาะสม และเป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่ทางกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้กำหนดไว้

4.2.7 กฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของสหกรณ์

ผลการวิจัยข้อเสนอแนะด้านกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ ตามตาราง 8 นั้น พบว่าผู้จัดการ 57 คน ให้ข้อเสนอแนะว่า กฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของสหกรณ์ไม่ควรมีข้อจำกัดมากเกินไป ควรจะมีความยืดหยุ่นได้ตามสภาพการณ์ในการที่จะนำมาใช้ให้เหมาะสมกับสหกรณ์แต่ละแห่งด้วย รองลงมา 27 คน ให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ให้แก่ผู้ที่นำมาใช้เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ถือใช้, 18 คน ระบุว่า การออกกฎหมายข้อบังคับและระเบียบทุกครั้งควรมีการศึกษาวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้เมื่อนำมาใช้ในทางปฏิบัติ ตลอดจนมีการประเมินผลด้วย และอีก 7 คน รายงานว่า เกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบที่ถือบังคับใช้ในสหกรณ์ เพื่อให้การจัดการธุรกิจสหกรณ์เกิดความคล่องตัว ควรมีการพิจารณาการให้อำนาจแก่ผู้จัดการเป็นบางเรื่อง ที่สามารถตัดสินใจได้อย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องเห็นชอบจากคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ทุกกรณีไป

สรุปข้อเสนอแนะที่สำคัญที่สุดในเรื่องนี้ คือ กฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของสหกรณ์ไม่ควรมีข้อจำกัดมากเกินไป ควรมีความยืดหยุ่นได้ เพื่อความเหมาะสมในการนำมาใช้กับสหกรณ์แต่ละแห่ง

4.2.8 การจัดการธุรกิจทุกประเภทภายในสหกรณ์

ผลการวิจัยข้อเสนอแนะด้านการจัดการธุรกิจทุกประเภทภายในสหกรณ์ ตามตาราง 8 นั้น พบว่าผู้จัดการ 34 คน ระบุว่า รัฐควรสนับสนุนหรือจัดหาแหล่งเงินทุนให้กู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำให้แก่สหกรณ์ที่ขาดแคลนเงินทุน เพื่อนำมาขยายปริมาณธุรกิจให้ครบวงจร รองลงมา 31 คน รายงานว่า สหกรณ์ควรมีการระดมทุนโดยการเพิ่มการถือหุ้นและการรับฝากเงินจากสมาชิกสหกรณ์, 23 คน รายงานถึงข้อเสนอแนะว่าสหกรณ์ที่มีขนาดเล็กควรมีการขยายปริมาณธุรกิจให้ครบวงจร เมื่อสหกรณ์มีความพร้อมทั้งด้านเงินทุนและบุคลากรที่มีความสามารถในการบริหารธุรกิจได้ดี, 12 คน ระบุว่าควรเพิ่มการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกด้านราคาและการตลาดให้มากขึ้น และอีก 2 คน ระบุว่าสหกรณ์ควรที่จะมีการวางแผนการผลิตทั้งในระยะสั้นและระยะยาวแก่สมาชิก เพื่อให้เหมาะสมกับภาวะการตลาดทั้งตลาดภายในและตลาดต่างประเทศ

จากข้อเสนอแนะดังกล่าว สรุปได้ว่า รัฐควรสนับสนุนหรือจัดหาแหล่งเงินทุนกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ ให้แก่สหกรณ์ที่ขาดแคลนเงินทุน เพื่อนำมาขยายปริมาณธุรกิจให้ครบวงจร

ตาราง 8 จำนวนข้อมูลข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์

ข้อมูลข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)
เพื่อนร่วมงานและพนักงานสหกรณ์ (N = 109)	
1. ให้การศึกษาและฝึกอบรมทางสหกรณ์แก่พนักงานสหกรณ์ อย่างทั่วถึงทุกคน	51
2. จัดให้มีกิจกรรมการเข้ามามีส่วนร่วมภายในสหกรณ์เพื่อลดความ ขัดแย้ง	20
3. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน	19
4. คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานสหกรณ์	19
การปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการดำเนินการ (N = 109)	
1. ให้การศึกษาและฝึกอบรมทางสหกรณ์เฉพาะเรื่องที่มีความจำเป็น อย่างต่อเนื่อง	57
2. ควรหาโอกาสทำงานร่วมกันให้มีการปรึกษาหารือและการประชุมเสมอ	30
3. คณะกรรมการควรตระหนักการให้ความสำคัญและการมีส่วนร่วมของ พนักงาน	17
4. ปลุกฝังจริยธรรมแก่คณะกรรมการให้มีการเสียสละอย่างแท้จริงใน การทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของสหกรณ์และผลประโยชน์แก่ สมาชิกให้มาก	5
ความร่วมมือในการทำธุรกิจสหกรณ์จากสมาชิกสหกรณ์ (N = 107)	
1. ให้การศึกษอบรมทางสหกรณ์แก่สมาชิกอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	60
2. เจลี่ยคืนเงินส่วนเกินสุทธิ (กำไร) ให้แก่สมาชิกให้มาก	18
3. ส่งเสริมอาชีพแก่สมาชิกสหกรณ์และประกันราคาพืชผล จัดหาตลาด รองรับผลผลิต	16
4. สหกรณ์ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์งานสหกรณ์ไปสู่สมาชิกและประชาชน ทั่วไป	9
5. สร้างความสำนึกในความเป็นเจ้าของสหกรณ์ให้สมาชิกเข้าใจ	4
การทำงานของเจ้าหน้าที่จากกรมส่งเสริมสหกรณ์ (N = 87)	
1. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ในกรมส่งเสริมสหกรณ์	37

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อมูลข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)
2. เจ้าหน้าที่ของรัฐควรลดการใช้อำนาจสั่งการ การควบคุมการทำงานของพนักงานฝ่ายจัดการสหกรณ์ควรเป็นการให้คำแนะนำและสนับสนุนมากกว่า	27
3. เจ้าหน้าที่ของรัฐควรสนับสนุนแผนงานหรือโครงการสหกรณ์	12
4. ควรจัดหาแหล่งเงินทุนให้กู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ	11
การให้การศึกษาอบรมทางสหกรณ์ (N = 100)	
1. รัฐควรสนับสนุนการให้การศึกษาอบรมทางสหกรณ์ให้มาก	47
2. ส่งเสริมให้สหกรณ์มีความสามารถที่จะพึ่งตนเองและเป็นอิสระในการจัดฝึกอบรมและการดำเนินงานสหกรณ์	27
3. สหกรณ์ควรจัดทำแผนโครงการทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	26
เงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทน (N = 91)	
1. ควรปรับเงินเดือนให้เป็นไปตามบัญชีเงินเดือนพนักงานสหกรณ์ที่กรมส่งเสริมสหกรณ์กำหนดไว้	52
2. ควรจ่ายเงินเดือนหรือผลตอบแทนให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบในงานและการเพิ่มเงิน โบนัสตามกำไรสุทธิจากการดำเนินงานในแต่ละปี	39
กฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ (N = 109)	
1. ไม่ควรมีข้อจำกัดมากเกินไปควรมีความยืดหยุ่นได้ตามสภาพการณ์ในการนำมาใช้ให้เหมาะสมกับสหกรณ์แต่ละแห่ง	57
2. ให้ความรู้ด้านกฎหมายข้อบังคับและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์แก่ผู้ใช้	27
3. การออกกฎหมายข้อบังคับและระเบียบทุกครั้งควรมีการศึกษาวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้เมื่อนำมาใช้ในทางปฏิบัติและมีการประเมินผล	18
4. เพื่อให้การจัดการธุรกิจสหกรณ์เกิดความคล่องตัวควรมีการพิจารณาให้อำนาจแก่ผู้จัดการ ในบางเรื่องที่สามารถตัดสินใจได้อย่างเต็มที่	7

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อมูลข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)
การจัดการธุรกิจทุกประเภทภายในสหกรณ์ (N = 102)	
1. รัฐควรวัดหาเงินทุนให้แก่สหกรณ์ได้กู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ โดยไม่ต้องผ่าน ธกส.	34
2. ระดมทุนโดยการเพิ่มการถือหุ้นและรับฝากเงินจากสมาชิกสหกรณ์	31
3. สหกรณ์ควรขยายปริมาณธุรกิจให้ครบวงจร	23
4. เพิ่มการประสานงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกด้านราคาและการตลาด	12
5. วางแผนการผลิตให้เหมาะสมกับภาวะการตลาดให้แก่สมาชิกสหกรณ์	2

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ (SUMMARY, IMPLICATIONS AND RECOMMENDATIONS)

สรุปผลการวิจัย (Summary)

การวิจัยถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้เก็บข้อมูลจากผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 17 จังหวัด ระหว่างวันที่ 19 มิถุนายน ถึงวันที่ 12 กรกฎาคม 2536 จำนวนผู้ให้ข้อมูล 109 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีจับฉลาก มีการกำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับให้เกิด 0.08 วัตถุประสงค์ของการวิจัยมีดังนี้

1. เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม
2. เพื่อทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อทราบถึงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

ผู้ให้ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 17 จังหวัด สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม (questionnaires) ได้มีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์แบบตอบรับไปยังผู้ให้ข้อมูล และปรากฏว่ามีผู้ส่งแบบสอบถามกลับคืนมาครบจำนวน 109 คน

แบบสอบถามทดสอบความตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างแล้วไปให้อาจารย์ที่ศึกษารวบรวมปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาที่วัด (content validity) และทดสอบความเที่ยง (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน ผลการทดสอบปรากฏว่าแบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.95

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1. ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร

ผลการวิจัยลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม (N=109) พบว่าผู้จัดการสหกรณ์ส่วนใหญ่เป็นชาย (ร้อยละ 62.40) มีอายุระหว่าง 32 - 36 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 34 ปี ร้อยละ 57.80 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาเอกส่วนมากจบทางด้านรัฐศาสตร์ ด้านสถานภาพการสมรสพบว่าส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สมรสแล้ว สำหรับเหตุผลที่เข้ามาทำงานในสหกรณ์คือเมื่อจบการศึกษาแล้วยังไม่มีงานทำมาก่อนและสถานที่ทำงานก็อยู่ใกล้บ้าน จึงรับตำแหน่งเป็นผู้จัดการสหกรณ์ในครั้งแรกเลย ส่วนผู้ที่รับตำแหน่งอื่นที่ไม่ใช่ผู้จัดการเช่น พนักงานสินเชื่อ ส่วนมากทำงานอยู่ระหว่าง 5 - 8 ปี จึงได้เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้จัดการสหกรณ์ มีเงินเดือนระหว่าง 6,001 - 8,000 บาท/เดือน (ร้อยละ 41.30) การได้รับโบนัสจากการทำงาน ส่วนใหญ่เคยได้รับ 1/2 เท่าของอัตราเงินเดือน เมื่อพิจารณาประสบการณ์ในการทำงานส่วนมากอยู่ในช่วง 10 - 14 ปี เป็นผู้ที่ไม่เคยทำงานอื่นมาก่อนเลย (ร้อยละ 38.53) รองลงมาระบุว่าเคยทำงานเป็นพนักงานสหกรณ์ (ร้อยละ 35.78) ผู้จัดการสหกรณ์ ร้อยละ 83.50 มีสถานที่ทำงานอยู่ในภูมิภาคเดิมของตนทางด้านการเคยเข้ารับการฝึกอบรมด้านการจัดการสหกรณ์ส่วนใหญ่เคยเข้ารับการฝึกอบรมน้อยกว่า 4 ครั้ง (ร้อยละ 36.70) เฉลี่ยแล้วผู้จัดการสหกรณ์ได้รับการศึกษาอบรม ร้อยละ 91.74 ส่วนผู้ที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเลยมีเพียงร้อยละ 8.26

ผลการวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพการเป็นผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ในแต่ละด้านพบว่าร้อยละ 73.40 ระบุว่าอาชีพการเป็นผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ไม่มีความมั่นคงเหมือนกับอาชีพรับราชการเลย จึงทำให้ไม่มีความมั่นใจที่จะยึดอาชีพการเป็นผู้จัดการได้นานตลอดไป เมื่อมีโอกาสได้งานอื่นที่ดีกว่าก็จะลาออกไปยึดอาชีพนั้นเลย และผู้จัดการร้อยละ 83.50 ให้ความเห็นว่าความก้าวหน้าในอาชีพผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรมีน้อยมาก ไม่มีโอกาสที่จะเลื่อนระดับไปเป็นผู้จัดการสหกรณ์ในระดับชุมชนจังหวัดหรือระดับชุมชนสหกรณ์แห่งชาติเลย ส่วนการมีบำเหน็จบำนาญให้แก่พนักงานสหกรณ์เมื่อหมดอายุการทำงานหรือลาออกจากราชการจะเห็นได้ว่าสหกรณ์มีการจัดบำเหน็จบำนาญให้ (ร้อยละ 98.20) และเรื่องการจัดให้มีสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสหกรณ์นั้น ส่วนใหญ่ร้อยละ 75.23 ระบุว่าสหกรณ์จัดมีให้ค่อนข้างน้อยในด้านสวัสดิการและบริการต่าง ๆ

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร

การวิจัยเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบ่งได้ 12 ปัจจัย คือ 1) เงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทน 2) ความก้าวหน้าในงานที่ทำ 3) การได้รับความยอมรับนับถือ 4) ความสำเร็จของงาน 5) ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน 6) ลักษณะของงาน 7) ความร่วมมือและการประสานงาน 8) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 9) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 10) กฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ 11) หน้าที่และความรับผิดชอบ และ 12) คุณธรรมสหกรณ์บางประการ ผลการวิจัยตามตาราง 5 พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละปัจจัยของผู้จัดการสหกรณ์ สามารถนำเสนอโดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้

ระดับความพึงพอใจที่ระบุว่า "มีความพึงพอใจมากที่สุด" ผลการวิจัยพบว่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุดมีเพียงปัจจัยเดียว คือ ลักษณะของงาน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21)

ระดับความพึงพอใจที่ระบุว่า "มีความพึงพอใจมาก" ผลการวิจัยพบว่ามี 8 ปัจจัย คือ 1) หน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.04) 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.88) 3) ความสำเร็จของงาน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.73) 4) การได้รับความยอมรับนับถือ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.68) 5) ความร่วมมือและการประสานงาน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.66) 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.62) 7) คุณธรรมสหกรณ์บางประการ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.52) และ 8) กฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.52)

ระดับความพึงพอใจที่ระบุว่า "มีความพึงพอใจน้อย" ผลการวิจัยพบว่ามี 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) เงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.97) 2) ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.91) และ 3) ความก้าวหน้าในงานที่ทำ (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.62)

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยมวลรวมของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์ 12 ปัจจัย พบว่ามีระดับความพึงพอใจมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.57)

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับลักษณะส่วนบุคคล
เศรษฐกิจและสังคม ของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของผู้จัดการสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะดังนี้ คือ

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 12 ปัจจัย ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า เพียงปัจจัยเดียวคือ อายุมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r = .310 : P < .001$)

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 12 ปัจจัย ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า เพศมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพียงปัจจัยเดียว คือ กฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ ($r = .225 : P < .019$)

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 12 ปัจจัย ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 4 ปัจจัย คือ 1. ความก้าวหน้าในงานที่ทำ ($r = -.199 : P < .037$) 2. ลักษณะของงาน ($r = -.228 : P < .017$) 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r = -.261 : P < .006$) และ 4. กฎหมายข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ ($r = -.184 : P < .054$)

ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 12 ปัจจัย ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าเงินเดือนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพียงปัจจัยเดียว คือ เงินเดือนสวัสดิการและค่าตอบแทน ($r = .235 : P < .014$)

สำหรับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมอีก 4 ตัวแปร คือ 1) สถานภาพการสมรส 2) ประสบการณ์การทำงาน 3) สถานที่ปฏิบัติงาน และ 4) การฝึกอบรมด้านการจัดการสหกรณ์ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์นั้น พบว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร

ผลการวิจัยปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรทั้ง 8 ประการนั้น พบว่า

1. เพื่อนร่วมงานและพนักงานสหกรณ์ ผลการวิจัยพบปัญหาอุปสรรค คือ การขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลัก วิธีการตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรให้ได้รับการศึกษาและเข้าฝึกอบรมทางสหกรณ์ให้ทั่วถึงทุกคน
2. การปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการ ผลการวิจัยพบปัญหาอุปสรรคว่า คณะกรรมการขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตน และขาดความรู้ด้านกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์อย่างแท้จริง สำหรับข้อเสนอแนะพบว่า ควรให้เข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะเรื่องที่มีความจำเป็น และการเข้ารับการฝึกอบรมควรเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
3. ความร่วมมือจากสมาชิกในการทำธุรกิจกับสหกรณ์ ผลการวิจัยพบปัญหาอุปสรรคว่าสมาชิกขาดความภักดีต่อสหกรณ์ จึงไม่ให้ความร่วมมือในการทำธุรกิจกับสหกรณ์ ส่วนข้อเสนอแนะนั้นพบว่าควรให้การศึกษอบรมทางสหกรณ์และจัดให้มีการประชุมกลุ่มสมาชิกเป็นประจำ ควรให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง
4. การทำงานของเจ้าหน้าที่จากกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบปัญหาอุปสรรคว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มีความจริงจังในการทำงาน ไม่มีความกระตือรือร้นและเสียสละในการทำงานเพื่อสหกรณ์เท่าที่ควร โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น
5. การให้การศึกษอบรมทางสหกรณ์ ผลการวิจัยพบปัญหาอุปสรรคว่าพนักงานและสมาชิกสหกรณ์มีโอกาสน้อยมากในการเข้ารับการฝึกอบรม การดำเนินงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ สำหรับข้อเสนอแนะพบว่า รัฐควรให้การสนับสนุนแก่สหกรณ์ที่มีความอ่อนแอและพึ่งตนเองได้น้อยไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือทั้งด้านเงินทุน บุคลากรและอื่น ๆ ที่มีความจำเป็น

6. เงินเดือนสวัสดิการและค่าตอบแทน ผลการวิจัยพบปัญหาอุปสรรคว่าการจ่ายเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ซึ่งได้รับน้อยมาก ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพและการจัดสวัสดิการก็ไม่ทั่วถึง ข้อเสนอแนะพบว่าควรมีการจ่ายเงินเดือนให้เหมาะสมและควรปรับเงินเดือนให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือน

7. กฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ ผลการวิจัยปัญหาอุปสรรคพบว่า ไม่ทันสมัยมีข้อจำกัดมากเกินไป จึงไม่เหมาะสมหรือเอื้ออำนวยต่อการจัดการธุรกิจสหกรณ์ สำหรับข้อเสนอแนะนั้น พบว่า ไม่ควรมีข้อจำกัดมากเกินไป ควรมีความยืดหยุ่นได้ตามสภาพการณ์ในการนำมาใช้ให้เหมาะกับสหกรณ์แต่ละแห่งซึ่งมีความแตกต่างกันบางปัจจัย

8. การจัดการธุรกิจทุกประเภทภายในสหกรณ์ ผลการวิจัยปัญหาอุปสรรค พบว่าปริมาณธุรกิจของสหกรณ์มีน้อยยังไม่ครบวงจร และขาดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีข้อเสนอแนะว่า รัฐควรจัดหาเงินทุนให้สหกรณ์ได้กู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ โดยไม่ต้องผ่านมาทาง ธกส. และสหกรณ์ก็ควรมีการระดมทุน โดยเพิ่มการถือหุ้นและรับฝากเงินจากสมาชิกสหกรณ์

อภิปรายผลการวิจัย

(Implications)

ผลการวิจัยถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของผู้จัดการสหกรณ์พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาเอกทางด้านรัฐศาสตร์ เมื่อจบการศึกษาใหม่ก็เข้าทำงานสหกรณ์เลยซึ่งยังขาดประสบการณ์การทำงานและการปฏิบัติงานอยู่เพียงเพื่อรอสมัครงานรับราชการหรืองานอื่นที่มีความมั่นคงกว่าสหกรณ์ โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพการเป็นผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรว่า ไม่มีความมั่นคงและไม่ก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับมีน้อย ไม่จูงใจให้ยึดอาชีพนี้ตลอดไป ส่วนการเลื่อนตำแหน่งงาน ไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งไปเป็นผู้จัดการในระดับชมรมสหกรณ์จังหวัด หรือในระดับชมรมสหกรณ์แห่งชาติเลย เป็นเพราะสหกรณ์มีฐานะเป็นนิติบุคคลเมื่อได้จดทะเบียนตามกฎหมายสหกรณ์แล้ว และระบบโครงสร้างการบริหารงานของสหกรณ์แต่ละแห่งไม่มีความต่อเนื่องระหว่างกัน จึงไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งได้เลย นอกจากนี้สหกรณ์ที่มีขนาดเล็กที่มีฐานะยากจน การบริหารงานต้องประสบกับการขาดทุนสะสมเรื่อยมาทุกปี สหกรณ์เหล่านี้

มีโอกาสเจริญก้าวหน้าได้ยาก จากสาเหตุดังกล่าวเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงาน ในสหกรณ์มีขวัญกำลังใจในการทำงานต่ำ ซึ่งทำให้ควรปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ เกิดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบการบริหารงานไม่คล่องตัว อัตราการลาออกจากงานของพนักงานมีมาก ทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่องในการทำงาน สำหรับการเคยได้เข้ารับการฝึกอบรมด้านการจัดการสหกรณ์ พบว่าเคยเข้ารับการฝึกอบรมด้านการจัดการสหกรณ์ แต่ได้รับน้อยครั้ง และมีบางกลุ่มที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม หรือไม่มีโอกาสได้รับรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อที่จะนำเอาความรู้มาพัฒนางานของตนให้ก้าวหน้าได้เลย ซึ่งจะเห็นว่าสาเหตุที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเลยเนื่องจาก เข้าทำงานใหม่, ไม่มีเวลาว่างพอที่จะไปเข้ารับการฝึกอบรมเพราะพนักงานมีน้อย ผู้จัดการสหกรณ์ต้องทำหน้าที่หลายด้านพร้อม ๆ กัน และช่วงเวลาการจัดฝึกอบรมมักจะตรงกับวัน ใกล้สิ้นปีทางบัญชีสหกรณ์จึงปลีกตัวไปได้ยาก ดังนั้นสหกรณ์การเกษตรควรตระหนักถึงความสำคัญของการให้การศึกษาอบรมทางสหกรณ์ให้มาก เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภายในหน่วยงานของตน ซึ่งสหกรณ์การเกษตรควรร่วมมือและประสานงานกับทางกรมส่งเสริมสหกรณ์ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านการให้การศึกษาอบรมแก่พนักงาน ฝ่ายจัดการสหกรณ์อย่างทั่วถึง และตรงตามความต้องการ ควรที่จะหาความจำเป็นของการฝึกอบรม โดยจัดเนื้อหาที่เป็นประโยชน์สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ในการพิจารณารับสมัครเข้าทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์ ควรที่จะรับผู้ที่จบทางด้านบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์สหกรณ์ รัฐศาสตร์ และการเงิน การบัญชี เป็นอันดับแรกเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการจัดการสหกรณ์ และควรที่จะมีการพิจารณาถึงประสบการณ์ในการทำงานเป็นกรณีพิเศษกว่าผู้ที่จบการศึกษาใหม่ ซึ่งประสบการณ์ที่สะสมเรื่อยมาจากการทำงานอาจเป็นพื้นฐานให้เขาสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้มากขึ้นและ เมื่อผู้จัดการได้เข้ามาปฏิบัติงานในสหกรณ์แล้ว ผู้บริหารคือคณะกรรมการควรให้ความสำคัญและสนับสนุนการทำงานของผู้จัดการ รวมถึงควรใช้เทคนิคการจูงใจด้านเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ ตามสมควร เพื่อให้ผู้จัดการทำงานอยู่กับสหกรณ์ได้นานตลอดไป

★ สำหรับผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า "อยู่ในระดับมาก" (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.57) ซึ่งความพอใจในการปฏิบัติงานนี้ จัดเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของงาน และช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ทำงานด้วยใจรัก การมีความสุขกับงานที่เขาทำ เกิดความรู้สึกชื่นชมในผลงานที่เขาทำ เช่นเดียวกับงานอดิเรก และยังได้ทำงานนานเข้าก็เกิดความชำนาญ มีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงพัฒนาระบบการทำงานของเขาเหล่านั้นได้

จากการที่บุคคลในหน่วยงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้มากหรือน้อยเพียงใดนั้น อาจขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่จะสนองความต้องการของเขาได้ และผู้บริหารของหน่วยงานนั้น ๆ มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานบุคคลได้ดี แต่มีข้อมูลเป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้จัดการสหกรณ์มีความพึงพอใจใน "ระดับน้อย" อยู่ 3 ปัจจัย คือ

1) เงินเดือนสวัสดิการ และค่าตอบแทนที่ได้รับจากสหกรณ์ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับน้อย เป็นเพราะว่า อัตราเงินเดือนที่ได้รับค่อนข้างน้อย แต่ต้องรับผิดชอบงานมีมาก ซึ่งรายได้มีไม่เพียงพอกับความต้องการและค่าครองชีพที่มีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในปัจจุบัน และในการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ แต่ผู้จัดการไม่ได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มเงินเดือนได้มากนัก ดังนั้นแนวทางการแก้ไขปัญหานี้คือการจัดเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสหกรณ์ ควรให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนให้มีความเหมาะสมกับคู่แข่งที่อยู่ในธุรกิจประเภทเดียวกันต้องระมัดระวังว่าการจัดระบบเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนนั้น เป็นความผูกพันในระยะยาวที่มีผลในอนาคตยิ่งกว่าปัจจุบัน อย่างไรก็ตามแนวทางพิจารณาที่กล่าวมานี้อาจส่งผลกระทบต่อสหกรณ์การเกษตรที่มีลักษณะด้านการขาดแคลนเงินทุนดำเนินงาน บุคลากรเป็นสหกรณ์เพิ่งเริ่มจัดตั้งใหม่และยังไม่มีผลกำไรจากการดำเนินงานมากนัก ไม่สามารถพึ่งตนเองและเป็นอิสระในการบริหารงานไม่ได้ต้องคอยรับความช่วยเหลือจากรัฐตลอด ในกรณีนี้ทางรัฐควรให้การสนับสนุนโดยจ่ายเงินเพิ่มบางส่วน แต่ควรมีเงื่อนไขให้การช่วยเหลือ คือเมื่อสหกรณ์มีฐานะความมั่นคงทางเศรษฐกิจดีแล้ว ทางรัฐควรจะถอนความช่วยเหลือนี้ และควรมีขอบเขตจำกัดด้วย ไม่ควรที่จะสร้างความเคยชินให้สหกรณ์เหล่านี้รอรับความช่วยเหลือจากรัฐแต่เพียงฝ่ายเดียว การให้ความช่วยเหลือนั้นควรเป็นไปด้วยการสนับสนุนให้สหกรณ์มีส่วนร่วม สามารถที่จะเป็นอิสระ และมีภาวะการพึ่งตนเองในการบริหารงานได้สูงอีกด้วย

2) ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน พบว่ามีความพึงพอใจในระดับน้อย เป็นเพราะว่า ตำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ขาดความมั่นคงในหลักประกันความมั่นคงและความปลอดภัยจากอันตรายที่จะมีต่อชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งมีความเสี่ยงสูง โดยเฉพาะทางด้านการเงิน เมื่อเปรียบเทียบกับความมั่นคงในอาชีพรับราชการ จะเห็นว่าอาชีพผู้จัดการไม่มีความมั่นคงหรือมั่นคงน้อยกว่า

3) ความก้าวหน้าในงานที่ทำ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับน้อยเนื่องจากว่า ตำแหน่งการเป็นผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร มีความก้าวหน้าในอาชีพน้อย เช่น ไม่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้จัดการสหกรณ์ทั้งในระดับชุมชนจังหวัดและชุมชนระดับชาติได้เลย

ผลจากการที่ผู้จัดการสหกรณ์ มีความพึงพอใจใน "ระดับน้อย" ทั้ง 3 ปัจจัย ดังกล่าวนั้น นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 2) กล่าวว่าในองค์การหรือหน่วยงานใดก็ตามถ้าสามารถจัดบริการต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้จะทำให้เขาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รักรงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่สามารถจัดสนองความต้องการได้ ผลงานก็ย่อมตกต่ำ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเบื่อหน่ายทำให้งานขาดประสิทธิภาพลงได้ ดังนั้นผู้มีส่วนรับผิดชอบในการบริหารงานสหกรณ์ ควรจะให้ความสำคัญในเรื่องเหล่านี้ให้มากขึ้น เพื่อเป็นผลดีต่อการพัฒนางานสหกรณ์การเกษตรให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของผู้จัดการนั้น พบว่าอายุมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยด้าน "สภาพแวดล้อมในการทำงาน" แสดงให้เห็นว่าคนที่มียุ่่มากซึ่งมักจะอยู่ในวัยกลางคน จะพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดีกว่าคนที่มียุ่่น้อย ผลการวิจัยพบว่าผู้จัดการสหกรณ์ส่วนมาก มีอายุระหว่าง 32 - 36 ปี จะเห็นได้ว่าคนที่อยู่ในวัยกลางคนมักจะมีความคิดที่สุ่มรอบคอบ สามารถที่จะสร้างความคุ้นเคยคบหาสมาคมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และมักจะได้รับความยอมรับนับถือเป็นที่เคารพจากผู้มีอายุน้อยกว่า ในการทำงานนั้นสามารถที่จะสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน มีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ผลดังกล่าวน่าจะเป็นข้อคิดที่ควรนำมาพิจารณาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของสหกรณ์การเกษตรให้ดียิ่งขึ้น

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในด้านกฎหมายข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = : .225 : P < .019$) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้านรัฐศาสตร์ จึงมีความพึงพอใจต่อกฎหมายข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์มากกว่าเพศหญิง อีกทั้งเพศชายมีความรู้และความสนใจด้านกฎหมาย การเมืองการปกครอง และมีความหนักแน่นมากกว่าเพศหญิง ส่วนเพศหญิงนั้นมีความคิดเกี่ยวกับความปรารถนาด้านความรักทางสังคมและมิตรมากกว่า จึงทำให้ความแตกต่างทางเพศมีผลต่อความพึงพอใจในด้านกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของ

สหกรณ์ ดังนั้นผลการวิจัยนี้เป็นข้อคิดสำหรับสหกรณ์การเกษตร ในการพิจารณาคัดเลือกคุณสมบัติของผู้จัดการสหกรณ์ เข้ามาทำงานสหกรณ์ ได้อีกทางหนึ่ง และผลการวิจัยถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจใน 4 ปัจจัย คือ 1. ความก้าวหน้าในงานที่ทำ 2. ลักษณะของงาน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4. กฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของสหกรณ์ หมายความว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงขึ้นไปจะมีความพึงพอใจต่อ 4 ปัจจัยดังกล่าวไม่น้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่า จากลักษณะพื้นฐานทางการศึกษาส่วนมากอยู่ในระดับปริญญาตรี แต่สำหรับผู้ที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าหรือโอกาสเลือกงานได้น้อยกว่าผู้ที่จบการศึกษาสูง และมีความพึงพอใจที่จะทำงาน โดยเห็นว่างานนั้นเหมาะสมกับตน ส่วนในด้านการมองเห็นปัญหาและการคิดพิจารณาใคร่ครวญหรือการศึกษาวิเคราะห์ ของผู้ที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าและมีความละเอียดลึกซึ้ง ในการมองเห็นปัญหาได้ไม่มากนัก ดังนั้นผู้ที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าจึงมองไม่เห็นปัญหาหรือไม่สนใจที่จะเก็บเรื่องราวเหตุการณ์ต่าง ๆ นำมาคิดใคร่ครวญอีกครั้งอาจกล่าวได้ว่าความแตกต่างด้านพื้นฐานการศึกษาของบุคคลนั้น มีผลต่อระดับความพึงพอใจหรือความรู้สึกนึกคิดของบุคคลมีความแตกต่างกันได้ จำเป็นที่ผู้บริหารงานควรพิจารณาถึงองค์ประกอบในส่วนนี้ ให้มาก

ส่วนลักษณะส่วนบุคคลของผู้จัดการ ในด้านเงินเดือนนั้น ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า เงินเดือนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจด้านเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทน ($r = .235 : P < .014$) โดยผู้ที่มียอดราเงินเดือนสูงมักจะมีความพึงพอใจกับเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนในระดับที่มากกว่าผู้ที่มียอดราเงินเดือนต่ำ จากข้อมูลยังพบว่าส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนค่อนข้างน้อย จึงมีระดับความพึงพอใจต่อเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนในระดับน้อย ผลดังกล่าวเป็นที่น่าพึงสังเกตสำหรับผู้บริหารงานสหกรณ์ ควรที่จะมีการพิจารณาปรับปรุงการจ่ายเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ให้ได้ตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบในงานที่ทำ ทั้งนี้เพื่อเป็นเทคนิคการจูงใจให้คณะผู้ทำงานมีความพึงพอใจ รักงานและปฏิบัติงานอยู่ในสหกรณ์ได้นานตลอดไป ซึ่งเป็นการลดปัญหาการลาออกจางานของพนักงานให้มีน้อยลง

ผลการวิจัยปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์ พบว่ามีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการซึ่งมักจะเกิดขึ้นได้ มีคณะกรรมการส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบของตน และมักจะแสวงหาผลประโยชน์จากสหกรณ์

โดยไม่เสียสละเพื่อสมาชิกและสหกรณ์เท่าที่ควร เมื่อมีการทำงานร่วมกันกับผู้จัดการซึ่งบางครั้งก็เกิดความขัดแย้งกัน จึงทำให้การทำงานของผู้จัดการไม่มีอิสระหรือไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดการธุรกิจสหกรณ์ ส่วนปัญหาด้านสมาชิกสหกรณ์มักจะพบอยู่เสมอคือสมาชิกไม่ให้ความร่วมมือในการทำธุรกิจกับสหกรณ์ และไม่มีควมสำนึกในความเป็นเจ้าของสหกรณ์เท่าที่ควร ปัญหาการลาออกจากงานของพนักงานสหกรณ์มีอัตราสูง เพราะความมั่นคงในอาชีพมีน้อย ปัญหาการขาดแคลนเงินทุนดำเนินงานของสหกรณ์ที่มีขนาดเล็กและไม่สามารถพึ่งตนเองได้ ควรที่รัฐให้ความช่วยเหลือจัดหาเงินทุนให้กู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ โดยไม่ต้องผ่านมาที่ ธกส., ปัญหาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ใช้อำนาจสั่งการควบคุมการทำงานของฝ่ายจัดการสหกรณ์มากเกินไปควรที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ให้การสนับสนุนการทำงานของฝ่ายจัดการสหกรณ์ และมีการสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันให้เกิดขึ้นด้วย นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบปัญหาอุปสรรคว่า การจัดการธุรกิจสหกรณ์ขาดความคล่องตัว เป็นเพราะกฎหมายข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ไม่ทันสมัย มีข้อจำกัดมากเกินไป และไม่มีควมยืดหยุ่น จึงไม่เหมาะสมหรือเอื้ออำนวยต่อการจัดการธุรกิจของสหกรณ์ให้เกิดความคล่องตัว เมื่อนำมาใช้กับสหกรณ์แต่ละแห่งที่มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ปัจจัย และปัญหาอุปสรรคในด้านการขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถ และความชำนาญในการจัดการธุรกิจสหกรณ์ ควรที่ผู้บริหารงานให้ความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานสหกรณ์ของตน ด้วยการให้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาอบรมทางสหกรณ์ได้อย่างทั่วถึง เป็นไปอย่างต่อเนื่องด้วย

จากปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น นับเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้หมดไปหรือให้บรรเทาลงได้ และมีการเพิ่มการประสานงานร่วมกันและหาวิธีการที่ดีที่สุดร่วมกันก็อาจ โดยการสัมมนาปัญหาและหาแนวทางแก้ไขร่วมกันอย่างจริงจังระหว่างหน่วยงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ สหกรณ์การเกษตร และหน่วยงานเอกชนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสหกรณ์ ทั้งนี้เพื่อที่จะให้การดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรประสบผลสำเร็จทั้งในแง่ของเป้าหมายทางสหกรณ์ และบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย (Recommendations of the study)

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมตลอดจนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และทราบถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ในหลายทรรณะ ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับคณะกรรมการดำเนินการ ใช้ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้จัดการและพนักงาน สำหรับผู้จัดการสหกรณ์และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ก็สามารถใช้เป็นแนวทางปรับปรุงการทำงานและวางแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารงานของสหกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์การเกษตร

คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์การเกษตร ในฐานะเป็นผู้บริหาร เพื่อให้การบริหารงานสหกรณ์เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ควรปฏิบัติดังนี้คือ

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรโดยภาพรวมอยู่ใน "ระดับมาก" จึงสมควรที่คณะกรรมการในฐานะเป็นผู้บริหารงานสหกรณ์ ควรดำรงความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในสหกรณ์ของท่านให้มากอยู่นั้นตลอดไป หรือให้มากยิ่งขึ้น ขึ้น โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำตามความรู้ ความสามารถ และตามความถนัดตามที่เขามีอยู่ เปิดโอกาสให้ได้เข้ารับการศึกษาอบรมทางสหกรณ์ให้มากขึ้นและทั่วถึงทุกคน ในด้านการรับบริการข่าวสารต่าง ๆ ควรให้ความสนใจติดตามไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าของธุรกิจอื่นในด้านการใช้เทคนิคจูงใจให้บุคลากรของหน่วยงานอื่นที่เคยได้รับความสำเร็จ นำมาปรับปรุงใช้กับสหกรณ์ของตน แต่อย่างไรก็ตามยังมีปัญหาที่ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษที่คณะกรรมการได้เป็นข้อคิดคือผู้จัดการสหกรณ์มีความพึงพอใจใน "ระดับน้อย" พบว่ามี 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) เงินเดือนสวัสดิการและค่าตอบแทน 2) ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน และ 3) ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การที่ผู้จัดการสหกรณ์มีความพึงพอใจน้อยต่อบัจจัยดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการส่งเสริมและแก้ไขความบกพร่องที่เกิดขึ้นให้มากเป็นพิเศษ โดยเฉพาะด้าน

เงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ควรเพิ่มขึ้นตามความเหมาะสมแก่ความรู้ ความสามารถของผู้ทำงาน มีความเหมาะสมแก่ฐานะของสหกรณ์และเท่าเทียมกับผู้ปฏิบัติงานแหล่งอื่น ๆ หรือถ้าฐานะการเงินสหกรณ์ดีก็จัดให้มีสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่พักอาศัย เงินทุนการศึกษาเพื่อบุตรหลาน ผู้ปฏิบัติงาน การจัดให้มียานพาหนะเพื่อใช้งาน และการพิจารณาตามความเหมาะสมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถหารายได้พิเศษอื่น ๆ เพื่อมาใช้จ่ายภายในครอบครัว สิ่งเหล่านี้เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ รักรงานและทำงานอยู่ในสหกรณ์ได้นานตลอดไป

1.2 คณะกรรมการควรกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ของตนให้มากและอย่างทั่วถึงทุกคน คือทั้งตัวคณะกรรมการเอง ผู้จัดการสหกรณ์ พนักงาน และสมาชิกสหกรณ์ ควรที่จะให้ความสำคัญและความจำเป็นของการให้การศึกษาอบรมทาง สหกรณ์

1.3 สิ่งที่เสริมสร้างขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้ดีอีกทางหนึ่งคือ การ มีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีคุณธรรม และสนใจผู้ปฏิบัติงาน โดยสอดส่องดูแลอย่าง ใกล้ชิด ดังจะเห็น ว่าการทำงานของผู้จัดการสหกรณ์ต้อง เป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการกำหนดไว้ ดังนั้น คณะกรรมการเองควรมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี ควรให้ความ ยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย ยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายจัดการ ที่สำคัญคณะกรรมการ ต้องยึดมั่นในคุณธรรมสหกรณ์ด้วย

2. ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร

ผู้จัดการ ในฐานะผู้นำพนักงานฝ่ายจัดการสหกรณ์ นับเป็นตำแหน่งที่มีความ สำคัญต่อองค์กรสหกรณ์ ดังนั้นสิ่งสำคัญที่จะต้องพิจารณาก่อนอื่นก็คือบุคลิกและคุณสมบัติ ทุกคน ไม่อาจทำหน้าที่ได้เท่าเทียมกัน ขนาดขององค์กรและลักษณะของการดำเนินงานก็ เป็น ส่วนหนึ่งที่ทำให้คุณสมบัติของผู้บริหารงานบุคคลแตกต่างกันบ้าง การวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ สำหรับผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร เพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ในฐานะ ผู้จัดการดังนี้

2.1 ลักษณะที่ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรพึงจะต้องมีอยู่ก็คือ

- มีลักษณะชอบทำงานเกี่ยวกับคน จะเห็นได้ว่าคุณสมบัติอย่างหนึ่ง

เกี่ยวกับการเข้ากับคนอื่น ๆ การคบคนหรือการสมาคมของแต่ละคนนั้นไม่เหมือนกัน ซึ่งคนที่เป็นผู้บริหารงานบุคคลได้ดีจะต้องเป็นคนชอบช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อได้รับความลำบาก ชอบทำงานร่วมกับคนหลาย ๆ คน หรือชอบที่จะพูดคุยให้คำแนะนำต่าง ๆ ว่าอะไรควรทำและไม่ควรทำ แต่ไม่ใช่ลักษณะเข้าไปยุ่งกับเรื่องส่วนตัวของผู้อื่น จากคุณสมบัติที่ทำตัวเข้ากับคนอื่นได้นี้ นอกจากเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นเองแล้วก็เป็นเรื่องที่สอนหรือฝึกหัดให้มันขึ้นได้ ไม่ใช่เป็นสิ่งที่สุวิสัยทีเดียว ผู้ที่ได้รับความสำเร็จต้องมีหลักการจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ดี มีวิธีการที่เหมาะสมและมีพฤติกรรม (behavior) ที่แสดงออกทางด้านเข้ากับคนได้ทุกประเภททั้งในระดับเดียวกัน ระดับที่สูงกว่าหรือต่ำกว่าก็สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันได้ คนที่ทำงานดี ไม่ใช่เป็นผู้ที่ลงมือทำงานนั้นด้วยตนเองแต่เป็นคนที่อยู่เบื้องหลังให้คนอื่นทำงานและเป็นคนที่รู้ว่าวิธีการทำงานอย่างไรจึงจะได้ผลดี เมื่อมีปัญหาที่เกิดขึ้น ในหน่วยงานจะต้องใช้วิธีการของตนแก้ปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้นได้ดี

- มีความรู้กว้างขวาง คุณสมบัติทางด้านนี้แยกเป็นสองส่วน คือ ส่วนแรกจะต้องเป็นคนที่มีความรู้ทั่วไปดีซึ่งจะเป็นส่วนช่วยเพิ่มความสามารถในทางเป็นผู้นำคนได้ดี ความรู้เหล่านี้ได้แก่ ปรัชญา ตรรกวิทยา ศีลธรรมจรรยา คณิตศาสตร์ จิตวิทยา สังคมวิทยา มนุษยวิทยา ประวัติศาสตร์ การเมือง การจัดการและทางด้านสุขภาพอนามัย ความรู้ทั่ว ๆ ไปนี้ไม่จำเป็นต้องรู้มากอย่างเดียวกับผู้ศึกษาโดยเฉพาะ แต่ควรรู้ไว้เพื่อแก้ปัญหาและเป็นเครื่องมือที่จะดูแลบุคคล และอีกด้านหนึ่งเป็นความรู้เฉพาะด้าน ซึ่งจะต้องมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ แต่อย่างไรก็ตามความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นนั้น ความรู้เฉพาะด้านแต่เพียงด้านเดียวไม่พอจะต้องมีความรู้ความชำนาญมากกว่า 1 อย่าง เพราะการแก้ปัญหาปัจจุบันต้องใช้ความรู้ความชำนาญจากหลายสาขามาช่วยเพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้น

- มีการศึกษา ในที่นี้ไม่ได้หมายความว่า จะต้องศึกษาเพื่อให้ได้ประกาศนียบัตรหรือปริญญา แต่หมายถึงจะต้องติดตามและหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา โดยมีวิธีเรียนด้วยตนเอง เรียนจากสถาบันชั้นสูงที่ไม่ได้หวังเอาใบประกาศนียบัตร แต่ต้องการเอาความรู้มาปรับปรุงงานของตน โดยเฉพาะความรู้ในด้านการจัดการธุรกิจสหกรณ์ ทั้งแนวความคิดและวิชาการใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตนและควรที่จะทำการศึกษาคือไปอย่างไม่หยุดยั้งจะได้เอาความรู้มาผสมผสานกับประสบการณ์ของตนทำให้งานดีขึ้น

- มีบุคลิกลักษณะดี (Personality) อันนี้เป็นเรื่องของการวางตัว การวางท่าทีและการแสดงตัวต่อบุคคลอื่นให้เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ เมื่อคนอื่นเห็นแล้วเกิดความเลื่อมใสเชื่อถืออันเป็นผลดีต่องานและการปกครองดูแลคนในสหกรณ์

- มีลักษณะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leadership) หรือผู้นำแบบประชานิยม การเป็นผู้นำแบบนี้ คือ ผู้นำประมวลเอาความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคคลในหลาย ๆ ฝ่าย ทั้งคณะกรรมการ พนักงานสหกรณ์ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ และบุคคลผู้มีความรู้ ประสบการณ์ความชำนาญจากการประชุมร่วมกัน มีการอภิปรายแสดงความคิดเห็นในปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำเอาความคิดเห็นที่ดีที่สุดมาใช้ ฉะนั้น นโยบายและคำสั่งของผู้นำแบบนี้จึงมีลักษณะเป็นของบุคคลโดยเสียงข้างมาก

2.2 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานด้านการจัดการธุรกิจของสหกรณ์
สำหรับผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร เพื่อให้งานสหกรณ์เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลควรปฏิบัติคือ

- ผู้จัดการสหกรณ์ในฐานะเป็นผู้นำควรมีการระดมทุนโดยใช้วิธีการหาทุนโดยการต่อทุนในสหกรณ์เอง ได้แก่ การบริหารงานสหกรณ์ มีการทำให้ได้ส่วนเกินสุทธิจากการดำเนินงานให้มากขึ้นทุกปี (กำไร) เพื่อที่จัดสรรเป็นทุนดำเนินงาน ทุนสำหรับการจัดจ้างพนักงานและทุนด้านการให้การศึกษาอบรม ดูกานทั้งในและต่างประเทศให้แก่บุคลากรในหน่วยงานตน วิธีนี้จะประสบผลสำเร็จต้องอาศัยความรู้ ความสามารถด้านการจัดการธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพของผู้จัดการ การให้ความร่วมมือจากสมาชิกก็มีส่วนสำคัญเช่นกัน นั่นคือ สมาชิกจะต้องหันมาทำธุรกิจกับสหกรณ์ให้มาก เช่น ธุรกิจการซื้อ การขาย ธุรกิจเครดิตโดยการเพิ่มการรับฝากเงินจากสมาชิกมากกว่าการให้กู้ยืม ในขณะเดียวกันจะต้องมีการวางแผนการผลิตทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยให้สอดคล้องกับภาวะการตลาดทั้งตลาดภายในประเทศและต่างประเทศให้แก่สมาชิกด้วย นอกจากนี้ควรมีการจัดการบริการด้านอื่น ๆ ที่สมาชิกต้องการได้โดยสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจจะมีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ธุรกิจของสหกรณ์เกิดความคล่องตัวได้มากยิ่งขึ้น

3. เจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมสหกรณ์

3.1 สำหรับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ควรมีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป ในการปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานฝ่ายจัดการสหกรณ์บางครั้งเกิดความขัดแย้งระหว่างกันขึ้น เนื่องจากความไม่เข้าใจระหว่างกัน ขาดการปรึกษาหารือร่วมกัน ดังนั้นจำเป็นที่บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับงานสหกรณ์จะต้องจัดกิจกรรมขึ้นภายในสหกรณ์ มีการประชุมกันให้มาก การเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างกัน การนำเอาระบบการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมมาใช้ และการที่ทุกฝ่ายให้ความร่วมมือและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี ดังนั้นบุคคลที่เป็นนักสหกรณ์ที่ดีนั้นย่อมจะถืออุดมคติแห่งความสมัครสมาน สามัคคีเป็นเรื่องสำคัญ ตามคติพจน์ของสหกรณ์ที่ถือว่า "ความสามัคคีก่อให้เกิดกำลัง"

3.2 สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาอบรมทางสหกรณ์ จัดฝึกอบรมเพื่อปรับปรุง และเพิ่มสมรรถวิสัยในการปฏิบัติงานทั้งของคณะกรรมการ ผู้จัดการสหกรณ์และพนักงานสหกรณ์ ซึ่งจะเห็นว่าในการให้การศึกษาอบรมแก่พนักงานสหกรณ์ทุกครั้ง ควรจะมีการอบรมในเรื่องคุณธรรมที่ก่อให้เกิดความสามัคคี อันได้แก่ สังคหวัตถุ 4 (ทาน ปิยวาจา อิตราจริยา และสมานัตตา) ซึ่งหมายถึง การมีใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น มีวาจาที่ไพเราะ ประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และการวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย ส่วนในการจัดฝึกอบรมแต่ละครั้ง จำเป็นต้องให้พนักงานสหกรณ์ได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างทั่วถึง มีความเสมอภาคและทัดเทียมกัน มีการหมุนเวียนผิดเปลี่ยนกัน ควรส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ที่ได้รับกลับไปพัฒนางานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และที่สำคัญหน่วยงานผู้จัดฝึกอบรมควรตระหนักถึงความต้องการ ความจำเป็นของการฝึกอบรม และมีการประเมินผลกิจกรรมฝึกอบรมทั้งหมดทุกขั้นตอนอย่างจริงจัง และให้มากกว่าเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
(Recommendations for future study)

1. การวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในภาคอื่น ๆ ของประเทศไทย เพื่อที่จะ ได้มีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างภาคหากมีความแตกต่างกันก็จะ ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความแตกต่างนั้นต่อไป
2. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการ พนักงานฝ่ายจัดการสหกรณ์เกี่ยวกับการทำงานในสหกรณ์ เพื่อนำมาเปรียบเทียบ และหาข้อสรุป
3. ควรมีการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ทุก ๆ 3 - 4 ปี เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อจะได้ทราบถึงความแตกต่างที่เกิดขึ้นในเวลาต่างกัน
4. ผลการวิจัยที่ได้ควรนำกลับไปเสนอต่อสหกรณ์การเกษตร ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัยทุก ๆ สหกรณ์ เพื่อที่จะได้รับทราบการประเมินผลสหกรณ์ของตน แล้วนำไปพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานของสหกรณ์ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมสหกรณ์. 2525. การสหกรณ์ในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สามเจริญพานิช.

เกล็ดแก้ว รุ่งลือ. 2528. ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุมพล ทิมพานิช. 2527. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชลิต พลศิลป์. 2527. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ถวิล เลิศประเสริฐ. 2523. วิสาหกิจสหกรณ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

ทองสุข พันศิริกุล. 2533. "โรคสมองไหลในสหกรณ์การเกษตร". ปริทัศน์สหกรณ์. 31 (พฤษภาคม 2533) : 60.

ทิพย์ ทิพย์ชัยเมธา. 2527. หลักเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ 1. กรุงเทพมหานคร : แสงจันทร์การพิมพ์.

ธรรมบุญ ศิริพันธ์. 2530. ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์ต่อการแสดงบทบาทในการสื่อสารของเกษตรกรตำบลในจังหวัดพิจิตร. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรกรรมแม่โจ้.

น้อย ศิริโชติ. 2524. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

นัยนา ไวศยารักษ์. 2529. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : วิทยานินพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นาถเฉลียว ยั่งยืนวัฒนา. 2533. รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักนากร. กองวิจัยและประเมินผล, กระทรวงมหาดไทย.

นำชัย ทนผล. 2531. วิธีการเตรียมโครงการวิจัย. เชียงใหม่ : ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

นิคม พรหมย้อย. 2529. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้. สงขลา : วิทยานินพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นิยม วุฒิช่าง. 2526. "การแบ่งงานและการมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์การเกษตร". หนังสือพิมพ์สหกรณ์. 1 (มกราคม-มีนาคม 2526) : 1-6.

นิยม ศรีวิเศษ. 2521. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการจังหวัด ตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9. กรุงเทพมหานคร : วิทยานินพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

บริบูรณ์ บ่อเกิดทรัพย์. 2534. ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในสมรรถนะวิสัยของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นแม่เหล็กสาขาส่งเสริมการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้. เชียงใหม่ : วิทยานินพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์. 2524. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาศึกษาศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. 2528. "การสร้างแบบวัดเจตคติ". วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์. 2 (มกราคม-กุมภาพันธ์ 2528) : 137-178.
- ประคอง กรรณสูตร. 2528. สถิติการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาการวิจัยการเกษตร. คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเสริฐ จรรยาสุภาพ. 2530. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมสัทธิฐานบางประการกับพฤติกรรมของสมาชิกสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีสหกรณ์นิคมสันทราย จำกัด จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- เปล่งศรี อิงคินันท์. 2526. ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณาธิการห้องสมุดมหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฝ่ายวิจัย ธนาคารกรุงเทพ จำกัด. 2534. "ปัญหาการกระจายรายได้". วารสารเศรษฐกิจ. 11 (พฤศจิกายน 2534) : 595.
- พจน์ เพชรบุรณิน. 2525. ผลการวิจัยเรื่องสถานการณ์ของการฝึกอบรมทางสหกรณ์ในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นส. ลัดดาภรณ์. 2533. การบริหารงานสหกรณ์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียน สโตร์.

- นิรพรด หุ่นเจริญ. 2526. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : วิทยานินธ์ปริญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- มณูญ บุญเชิด. 2519. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษา
ประจำจังหวัด. กรุงเทพมหานคร : วิทยานินธ์ปริญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2528. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เยาวลักษณ์ เล่าหะจินดา. 2518. สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงาน
อยู่ต่อไปหรือลาออกจากพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร.
กรุงเทพมหานคร : วิทยานินธ์ปริญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โยธิน ศันสนยุทธ. 2525. มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยา
คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชนิกร เศรษฐ์. 2528. สังคมวิทยาชนบท. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2525. พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
อักษรเจริญทัศน์.
- วัลยา บุตรดี. 2533. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานเคหกิจเกษตรใน
ภาคเหนือ. เชียงใหม่ : วิทยานินธ์ปริญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- วิเชียร อินทรชาติ. 2516. สถานภาพของสหกรณ์การเกษตร พ.ศ. 2516.
กรุงเทพมหานคร : กองสหกรณ์การเกษตร, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

วีระชาติ แก้วไสย. 2518. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. กรุงเทพมหานคร : วิทยานินธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ศานิต ศรีรัตน์. 2535. "ความพึงพอใจในการทำงานของนักการบินไทย", บทคัดย่อวิทยานินธ์คุณภาพดี และดีเด่น ประจำปีการศึกษา 2534-2535. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สนธิ ศชสิทธิ์. 2524. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. กรุงเทพมหานคร : วิทยานินธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2516. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

_____. 2517. สารานุกรมการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

_____. 2519. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2523. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

สมยศ นาวิการ. 2522. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : คณะพาณิชย์ศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุขุมพร โยธาสุมทร. 2528. การจัดการสหกรณ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา.

สุชา จันทรเอม. 2531. จิตวิทยา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

เสถียร เหลืองอร่าม. 2522. มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2528. ปัญหาการจูงใจข้าราชการให้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค. กรุงเทพมหานคร : (เอกสารโรเนียว).

อนันต์ ปัญญาวีร์. 2534. ความพึงพอใจในการทำงานของนักวิชาการระดับประจำสำนักงานศุภสวัสดิ์จังหวัดในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

อรุณ รักรธรรม. 2523. การพัฒนารายการเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

Herzberg F. Mausner, B. and Snyderman, B. 1959. The Motivation to Work. New York : John Wiley.

Thanupon, Sunila. 1986. Extension and Client's System Perception of Training Need of Rice Farmer in Chiangmai, Thailand.
Unpublished Ph.D. Dissertation, Central Luzon State University. Munoz, Nueva Ecija, Phillppines.

Yamane, Taro. 1973. Statistics : An Introductory Analysis : Third Edition. Tokyo : Harper International Edition.



มหาวิทยาลัยแม่โจ้

MAEJO UNIVERSITY

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

รหัสคอมพิวเตอร์

พ.ศ. 2536

[] [] []

1 2 3

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วัตถุประสงค์ : - เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร
 - เพื่อทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร
 - เพื่อทราบถึงสภาพปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร

ผู้วิจัย นางสาวนิตยา ตรสีเนตร นักศึกษาปริญญาโท สาขาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เป็นผู้ให้ข้อมูล

วัน/เดือน/ปีที่ตอบแบบสอบถาม.....

ชื่อสหกรณ์ที่ท่านทำงานคือสหกรณ์.....

ที่ตั้งสหกรณ์.....อำเภอ.....จังหวัด.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม

คำชี้แจง : กรุณาขีดเครื่องหมาย (/) ลงหน้าข้อความที่ท่านต้องการ หรือเติมคำลงในช่องว่างของคำถามแต่ละข้อซึ่งตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. อายุของท่านนับถึงปัจจุบัน.....ปี

[] [] []

4 5

2. เพศ

- () 1. ชาย []
 () 2. หญิง 6

3. สถานภาพการสมรส

[]

- () 1. โสด 7
 () 2. สมรส
 () 3. หม้าย
 () 4. หย่าร้าง
 () 5. สมรสแต่แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน (วุฒิการศึกษา)

[]

- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 8
 () 2. ปริญญาตรี
 () 3. สูงกว่าปริญญาตรี
 () 4. อื่น ๆ (ระบุ).....

5. สาขาวิชาเอก ที่ท่านจบมาก่อนทำงาน.....

6. สถานศึกษาที่ท่านสำเร็จการศึกษาสูงสุด.....
 จังหวัด.....

7. เหตุผลที่ท่านเข้ามาทำงานสหกรณ์ เพราะ

[]

- () 1. ไม่มีงานทำมาก่อน 9
 () 2. ที่ทำงานอยู่ใกล้บ้าน
 () 3. มีความสนใจงานสหกรณ์
 () 4. มีความรู้เรื่องงานสหกรณ์
 () 5. อื่น ๆ (ระบุ).....

8. ท่านเข้ามาทำงานสหกรณ์ครั้งแรกในตำแหน่งอะไร []
- () 1. พนักงานพิมพ์ดีด 10
- () 2. พนักงานสินเชื่อ
- () 3. พนักงาน.....
- () 4. ผู้ช่วยผู้จัดการ
- () 5. ผู้จัดการ
- () 6. อื่น ๆ (ระบุ).....
9. ท่านทำงานสหกรณ์อยู่กี่ปีจึงได้เป็นผู้จัดการ.....ปี [] []
- 11 12
10. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน (บาท/เดือน) []
- () 1. 4,001 - 6,000 13
- () 2. 6,001 - 8,000
- () 3. 8,001 - 10,000
- () 4. 10,001 - 12,000
- () 5. 12,001 - 14,000
- () 6. สูงกว่า 14,000 ขึ้นไป
- () 7. อื่น ๆ (ระบุ).....
11. อัตราเงินเดือนของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรค่อนข้างต่ำ []
- () 1. ฐานะการเงินสหกรณ์ไม่มั่นคง ขาดทุนสะสมเรื่อยมาทุกปี 14
- () 2. ความยากจนของสหกรณ์ เพราะทุนดำเนินงานน้อย
- () 3. เฉลี่ยตามกำไรสุทธิประจำปีของสหกรณ์
- () 4. ปริมาณธุรกิจของสหกรณ์
- () 5. ความรู้ความสามารถของผู้จัดการ
- () 6. อื่น ๆ (ระบุ).....

12. ท่านได้รับโบนัสจากสหกรณ์เป็นกี่เท่าของอัตราเงินเดือน []
 () 1. ได้รับ 1 เท่า 15
 () 2. ได้รับ 1/2 เท่า
 () 3. ได้รับ 2 เท่า
 () 4. ได้รับ 2 1/2 เท่า
 () 5. อื่น ๆ (ระบุ).....
13. ประสบการณ์การทำงานเริ่มตั้งแต่ทำงานจนถึงปัจจุบันเป็นเวลา (ปี) []
 () 1. ต่ำกว่า 1 ปี 16
 () 2. 1 - 4 ปี
 () 3. 5 - 9 ปี
 () 4. 10 - 14 ปี
 () 5. 14 ปีขึ้นไป
14. ลักษณะงานที่ท่านเคยทำมาก่อน (ระบุ).....
15. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านขณะนี้อยู่ในเขตใด []
 () 1. ภูมิภาคอาเซียน 17
 () 2. ภูมิภาคอื่น
16. การได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการจัดการ []
 สหกรณ์จากหน่วยงานของรัฐและเอกชน (จำนวนครั้ง) 18
 () 1. ไม่เคย
 () 2. 1 - 3 ครั้ง
 () 3. 4 - 7 ครั้ง
 () 4. 8 - 11 ครั้ง
 () 5. มากกว่า 11 ครั้งขึ้นไป
 () 6. อื่น ๆ.....

17. ถ้าท่านไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหรือสัมมนาใด ๆ ให้ระบุเหตุผลที่ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมฯ
- 1).....
- 2).....
- 3).....
18. อาชีพการเป็นผู้จัดการสหกรณ์ มีความมั่นคงเหมือนกับอาชีพรับราชการ []
- () 1. มั่นคง 19
- () 2. ไม่มั่นคง เพราะเหตุใด.....
19. ความมั่นใจที่จะยึดอาชีพเป็นผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรตลอดไป []
- ไม่ปรารถนายึดอาชีพอื่น 20
- () 1. มั่นใจ
- () 2. ไม่มั่นใจ เพราะเหตุใด.....
20. ความก้าวหน้าในอาชีพผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร มีโอกาสเลื่อนระดับ []
- ไปเป็นผู้จัดการฯ ชุมมจังหวัด หรือชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งชาติ 21
- () 1. มีความก้าวหน้า
- () 2. ไม่มีความก้าวหน้า เพราะ.....
21. สหกรณ์มีบำเหน็จ บำนาญให้แก่ผู้จัดการฯ และพนักงานเมื่อหมดอายุการทำงาน []
- () 1. มี 22
- () 2. ไม่มี เพราะ.....
22. การจัดให้มีสวัสดิการและจัดบริการต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการ []
- ของผู้ปฏิบัติงานในสหกรณ์ 23
- () 1. มีมาก
- () 2. มีน้อย
- () 3. ไม่มีเลย เพราะ.....

ตอนที่ 2 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการ
สหกรณ์การเกษตร

คำชี้แจง คำถามต่อไปนี้ เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่านใน
ด้านต่าง ๆ กรุณาอ่านข้อความซึ่งเป็นคำถามแต่ละข้อ แล้วพิจารณาเลือกตอบใน
ช่องทางขวามือซึ่งแบ่งระดับความพึงพอใจให้ท่านเลือกตอบ โดยใส่เครื่องหมาย /
ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ ซึ่งท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นระดับความพึงพอใจ
ของท่านว่าอยู่ระดับใด โดยกำหนดระดับความพึงพอใจให้ท่านเลือกตอบไว้ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับ มาก
3 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับ น้อย
2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับ น้อยที่สุด
1 หมายถึง ไม่พึงพอใจเลย

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					กรณารับเหตุผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่พึงพอใจเลย	
	5	4	3	2	1	
อัตราเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทน						
[] 1. อัตราเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับ 24 กับความต้องการและค่าครองชีพ ของท่านกับครอบครัว						
[] 2. อัตราเงินเดือนที่ได้รับมีความ 25 เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ของท่าน						

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					กรณาระบุเหตุผล
	มากที่สุด 5	มาก 4	น้อย 3	น้อย ที่สุด 2	ไม่พึงพอใจเลย 1	
<p>[] 3. อัตราเงินเดือน สวัสดิการ โบนัส 26 และค่าตอบแทนจากสหกรณ์ที่ดัดเทียมกับตำแหน่งผู้จัดการหน่วยงานอื่น</p> <p>[] 4. สหกรณ์ให้โอกาสท่านได้ใช้ความรู้ 27 ความสามารถหารายได้พิเศษ</p> <p>[] 5. ท่านเต็มใจเสียสละแรงกายแรงใจ เวลาทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสมาชิก</p> <p>ความก้าวหน้าในงานที่ทำ</p> <p>[] 6. โอกาสของความเจริญก้าวหน้าใน 29 ด้านการเลื่อนขึ้นเงินเดือน การศึกษาต่อ การดูงานทั้งในและต่างประเทศ ประสบการณ์ใหม่ ๆ จากตำแหน่งงาน</p> <p>[] 7. โอกาสเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้จัดการ 30 สหกรณ์ในระดับจังหวัดหรือระดับชุมนุมสหกรณ์แห่งชาติ</p> <p>[] 8. โอกาสของความก้าวหน้าในงานที่ 31 ทำเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานราชการและเอกชน</p>						

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					กรณารระบุเหตุผล
	มากที่สุด 5	มาก 4	น้อย 3	น้อย ที่สุด 2	ไม่พึงพอใจเลย 1	
[] 9. ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและสร้างผลงานเป็นที่ประจักษ์ต่อหน่วยงานราชการและเอกชนอยู่เสมอ						
[] 10. เมื่อผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จสูงท่านมีโอกาสได้รับความดีความชอบ เช่นการได้รับรางวัลผู้จัดการฯ ดีเด่น การได้รับความยอมรับนับถือ						
[] 11. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งงานท่านได้รับความยอมรับนับถือเท่าเทียมกับตำแหน่งงานราชการในสังคม						
[] 12. การเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อหมู่คณะที่ทำงานในสหกรณ์						
[] 13. การได้รับความเห็นชอบในการเสนอแผนงานและโครงการของสหกรณ์						
[] 14. ท่านได้รับความยอมรับในที่ประชุมคณะกรรมการ ที่ประชุมกลุ่มและที่ประชุมใหญ่ของสหกรณ์อยู่เสมอ						

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					กรณาระบุเหตุผล
	มาก	มาก	น้อย	น้อย	ไม่พึงพอใจเลย	
	ที่สุด 5	4	3	ที่สุด 2	1	
<p>[] 15. ท่านได้รับการยกย่องสรรเสริญว่ามีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคมในอาชีพการเป็นผู้จัดการสหกรณ์</p> <p>38</p> <p>ความสำเร็จของงานที่ท่านได้รับ</p>						
<p>[] 16. ความสำเร็จในการจัดการธุรกิจทุกประเภทของสหกรณ์สามารถสนองตอบความต้องการของสมาชิกได้ทั่วถึงและช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตสมาชิก</p> <p>39</p>						
<p>[] 17. ความสำเร็จด้านการจัดการคนดูแลรักษาและรับผิดชอบในทรัพย์สินสหกรณ์</p> <p>40</p>						
<p>[] 18. ความสำเร็จในการส่งเสริมเผยแพร่หลักและวิธีการสหกรณ์ ความสำนึกในอุดมการณ์สหกรณ์รวมถึงการส่งเสริมศีลธรรมและวัฒนธรรมในหมู่สมาชิกสหกรณ์ได้ดี</p> <p>41</p>						
<p>[] 19. ความสำเร็จในการติดต่อและการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก</p> <p>42</p>						

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					กรณาระบุเหตุผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่พึงพอใจเลย	
	5	4	3	2	1	
<p><input type="checkbox"/> 20.ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหา</p> <p>43 การทำงานโดยท่านใช้ความรู้ความสามารถหลักการจัดการสหกรณ์ได้อย่างเต็มที่และมีอิสระในการตัดสินใจได้ด้วยตนเองภายใต้ระเบียบข้อบังคับสหกรณ์</p> <p>ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน</p>						
<p><input type="checkbox"/> 21.ตำแหน่งงานที่ท่านทำให้ออกค</p> <p>44 ที่มั่นคงมีความเจริญก้าวหน้าเท่าเทียมกับงานราชการและงานเอกชนทั่วไป</p>						
<p><input type="checkbox"/> 22.การได้รับความคุ้มครองและความ</p> <p>45 ช่วยเหลือจากกรมส่งเสริมสหกรณ์เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน</p>						
<p><input type="checkbox"/> 23.ตำแหน่งที่ทำให้หลักประกันความ</p> <p>46 มั่นคงและปลอดภัยจากอันตรายที่จะมีต่อชีวิตและทรัพย์สินของท่านได้เท่าเทียมตำแหน่งงานราชการ</p>						

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					กรณารับเหตุผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่พึงพอใจเลย	
	5	4	3	2	1	
ลักษณะของงานที่ทำ						
[] 24. ลักษณะงานที่ทำทำทนายเหมาะสม 47 กับความรู้ความสามารถของท่าน						
[] 25. ลักษณะงานที่ท่านทำต้องช่วยเหลือ 48 และใกล้ชิดกับผู้มีอาชีพเกษตรกรรม						
[] 26. ลักษณะงานที่ต้องอาศัยเทคนิค 49 ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อช่วยเพิ่มผลผลิต และรายได้แก่สมาชิกสหกรณ์						
[] 27. ลักษณะงานที่ทำตรงกับความสนใจ 5 และความเหมาะสมกับตัวท่าน						
ความร่วมมือและการประสานงาน						
[] 28. ท่านได้รับความร่วมมือและสนับสนุน 51 การทำงานจากคณะกรรมการฯ พนักงานฝ่ายจัดการ สมาชิกฯ และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์						
[] 29. ท่านได้รับความร่วมมือและประ- 52 สานหน่วยงานภายนอกเพื่อผลประ- โยชน์แก่สมาชิกและชุมชนของท่าน						
[] 30. ความร่วมมือการเข้าร่วมกิจกรรม 53 สหกรณ์จากสมาชิกฯและประชาชน						

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					กรณาระบุเหตุผล
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่พึงพอใจ เลย	
	5	4	3	2	1	
<input type="checkbox"/> 31. การได้รับความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานของท่านจาก ธกส. 54						
สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
<input type="checkbox"/> 32. สภาพแวดล้อมในการทำงานปลอดภัยจากอันตรายที่มีต่อชีวิตและทรัพย์สินของท่าน 55						
<input type="checkbox"/> 33. บรรยากาศในที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงานเช่นความเป็นมิตรที่ต่อกัน มีระเบียบวินัยในการทำงานร่วมกันดี 56						
<input type="checkbox"/> 34. ทำเลที่ตั้งสำนักงานเหมาะสมในการติดต่อประสานงานและการเดินทางไปกลับที่พักของท่านได้สะดวกรวดเร็ว 57						
<input type="checkbox"/> 35. การจัดตกแต่งภายในและภายนอกการมีเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกครบครันและทันสมัยของสำนักงานท่าน 58						

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					กรณาระบุเหตุผล
	มากที่สุด 5	มาก 4	น้อย 3	น้อย ที่สุด 2	ไม่พึงพอใจเลย 1	
<p>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</p> <p>[] 36. ความสัมพันธ์อันดีของท่านกับคณะ 59 กรรมการฯ พนักงานฝ่ายจัดการ ทั้งในด้านการส่วนตัวและการทำงาน</p> <p>[] 37. ความสัมพันธ์อันดีของท่านกับสมาชิก 60 สหกรณ์มีความใกล้ชิดและรับรู้ปัญหา เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน</p> <p>[] 38. ความสัมพันธ์อันดีของท่านกับบุคคล 61 ในหน่วยงานภายนอกทั้งด้านการส่วนตัว และสังคมการทำงานร่วมกัน</p> <p>กฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์</p> <p>[] 39. กฎหมายสหกรณ์ซึ่งถือบังคับใช้อยู่ 62 นี้มีความละเอียดชัดเจน เหมาะสมต่อการจัดการธุรกิจสหกรณ์</p> <p>[] 40. ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ 63 การเกษตรมีความเหมาะสมและ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานด้าน การจัดการสหกรณ์ได้ดี</p>						

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					กรณาระบุเหตุผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่พึงพอใจเลย	
	5	4	3	2	1	
<p>[] 41. ตามระเบียบสหกรณ์ที่ 402 ว่า</p> <p>64 ด้วยอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้จัดการให้อำนาจท่านมากที่สุดทำให้การตัดสินใจได้รวดเร็วทุก ๆ กรณีในการปฏิบัติงานของท่าน</p> <p>หน้าที่และความรับผิดชอบ</p>						
<p>[] 42. การเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ</p> <p>65 เพื่อพิจารณากำหนดนโยบายดำเนินงานของสหกรณ์และชี้แจงเรื่องการจัดการโครงการ แผนงานธุรกิจ สหกรณ์ต่อที่ประชุมกลุ่มและที่ประชุมใหญ่ซึ่งเกี่ยวกับงานท่าน</p>						
<p>[] 43. การเป็นหัวหน้าในการจัดการควบคุม</p> <p>66 แลรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสหกรณ์</p>						
<p>[] 44. ความรับผิดชอบในการดำเนินธุรกิจ</p> <p>67 และงานสหกรณ์ให้บรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่คณะกรรมการได้กำหนดนโยบายไว้</p>						

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					กรณาระบุเหตุผล
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่พึงพอใจ เลย	
	5	4	3	2	1	
<p>[] 45. การจัดการวางแผนภายใน จัดรูป 68 งาน จัดแบ่งงาน จัดระบบงาน การประสานงานการควบคุมและ การประเมินผลงานของสหกรณ์ตาม ความรับผิดชอบของท่าน</p> <p>[] 46. ความรับผิดชอบของท่านด้านการ 69 เงินและการบัญชีร่วมกับพนักงาน ของสหกรณ์</p> <p>[] 47. ความรับผิดชอบด้านการบริหาร 70 ธุรกิจทุกประเภทในสหกรณ์</p> <p>[] 48. ความรับผิดชอบด้านการจัดทำงบ 71 ประมาณและการจัดทำรายงาน ของสหกรณ์</p> <p>[] 49. การส่งเสริมเผยแพร่หลักและวิธี 72 การสหกรณ์ตลอดจนส่งเสริมศีลธรรม และวัฒนธรรมในหมู่สมาชิกสหกรณ์</p> <p>[] 50. การกำหนดแผนการผลิตที่เหมาะสม 73 สัมกับภาวะการตลาดทั้งภายในและ ต่างประเทศให้แก่สมาชิกสหกรณ์ ของท่าน</p>						

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					กรณารับเหตุผล
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่พึงพอ ใจเลย	
	5	4	3	2	1	
<p><input type="checkbox"/> 51.หน้าที่ท่านด้านการติดต่อและการ 74 ประสานงานกับหน่วยงานภายนอก</p> <p>คุณธรรมสทกรณบางประการ (อันได้แก่ การช่วยตนเอง การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความซื่อสัตย์เพียร การมีวินัย การประ- หยัดและความซื่อสัตย์สุจริต)</p> <p><input type="checkbox"/> 52.ท่านพอใจในการมีคุณธรรมของ 75 คณะกรรมการฯ</p> <p><input type="checkbox"/> 53.ท่านพอใจในการมีคุณธรรมของ 76 พนักงานฝ่ายจัดการสทกรณที่ทำงาน ร่วมกับท่าน</p> <p><input type="checkbox"/> 54.ท่านพอใจในการมีคุณธรรมของ 77 สมาชิกสทกรณ</p> <p><input type="checkbox"/> 55.ท่านพอใจในการมีคุณธรรมของ 78 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสทกรณว่ามี คุณธรรมอยู่ระดับใด</p>						

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการ สหกรณ์การเกษตร

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความที่กำหนดให้ซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่านในด้านต่าง ๆ แล้วเติมคำลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุดเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหา วิธีการปรับปรุงและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานท่าน ข้อมูลที่ได้รับจากท่านนี้ จะเก็บไว้เป็นความลับซึ่งจะนำมาทำการวิจัยในเชิงวิชาการด้านการสหกรณ์การเกษตร เพื่อเป็นข้อเสนอแนะต่อกรมส่งเสริมสหกรณ์ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการสหกรณ์การเกษตรให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจากท่าน โปรดให้รายละเอียดและแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ให้มากที่สุด

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	กรณาระบอบสาเหตุของปัญหา	วิธีการปรับปรุงแก้ไขและข้อเสนอแนะ
1. เพื่อนร่วมงานและพนักงานสหกรณ์เมื่อทำงานร่วมกับท่าน
2. การปฏิบัติงานของท่านร่วมกับคณะกรรมการฯ
3. ความร่วมมือในการทำธุรกิจสหกรณ์จากสมาชิกสหกรณ์
4. การทำงานของเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานกรมส่งเสริมสหกรณ์

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	การระบุสาเหตุของปัญหา	วิธีการปรับปรุงแก้ไขและข้อเสนอแนะ
5. การจัดฝึกอบรมด้านการจัดการสหกรณ์และการดำเนินงานในและต่างประเทศของพนักงานและสมาชิก
6. เงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานในสหกรณ์
7. กฎหมายข้อบังคับและระเบียบสหกรณ์เกี่ยวกับการจัดการธุรกิจสหกรณ์การเกษตรและการดำเนินงานของท่าน
8. การจัดการธุรกิจทุกประเภทภายในสหกรณ์ของท่าน
9. ปัญหาอื่น ๆ

โปรดตรวจสอบรายละเอียดอีกครั้งหนึ่ง เพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของแบบ
สอบถาม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบ
สอบถามครั้งนี้ อีกทั้งขอความกรุณาท่านส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยโดยเร็วที่สุดภายในวันที่ 12
กรกฎาคม 2536 นี้ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวนิตยา ตรสีเนตร)





ภาคผนวก ข

ผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

ลำดับที่	ชื่อผู้ให้ข้อมูล	อำเภอ	จังหวัด
1.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรกาบเชิง จำกัด	กาบเชิง	สุรินทร์
2.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรจอมพระ จำกัด	จอมพระ	
3.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรชุมพลบุรี จำกัด	ชุมพลบุรี	
4.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรรัตนบุรี จำกัด	รัตนบุรี	
5.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรนิคมฯ ประสาท จำกัด	ปราสาท	
6.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรสังขะ จำกัด	สังขะ	
7.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรลำตวน จำกัด	ลำตวน	
8.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรป่าดัว จำกัด	ป่าดัว	ยโสธร
9.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรมหาชนะชัย จำกัด	มหาชนะชัย	
10.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรกุดชุม จำกัด	กุดชุม	
11.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรหนองหงส์ จำกัด	หนองหงส์	บุรีรัมย์
12.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรกระสัง จำกัด	กระสัง	
13.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรนางรอง จำกัด	นางรอง	
14.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรสตึก จำกัด	สตึก	
15.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรคูเมือง จำกัด	คูเมือง	
16.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรพุดไธสง จำกัด	พุดไธสง	
17.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรลำปลายมาศ จำกัด	ลำปลายมาศ	
18.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรศรีรัตนะ จำกัด	ศรีรัตนะ	ศรีสะเกษ
19.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรราชไศล จำกัด	ราชไศล	
20.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรศรีสะเกษ จำกัด	เมืองศรีสะเกษ	
21.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรกันทรลักษณ์ จำกัด	กันทรลักษณ์	
22.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรไพรบึง จำกัด	ไพรบึง	
23.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรห้วยทับทัน จำกัด	ห้วยทับทัน	
24.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรนครราชสีมา จำกัด	เมือง	นครราชสีมา

ลำดับที่	ชื่อผู้ให้ข้อมูล	อำเภอ	จังหวัด
25.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรคองสามัคคี จำกัด	คองสามัคคี	นครราชสีมา
26.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรขามทะเลสอ จำกัด	ขามทะเลสอ	
27.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรสะแกแสง จำกัด	ขามสะแกแสง	
28.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรสารภีโชคชัย จำกัด	โชคชัย	
29.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรสูงเนิน จำกัด	สูงเนิน	
30.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรครบุรี จำกัด	ครบุรี	
31.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรนิคมฯ พิมาย จำกัด	พิมาย	
32.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรปักธงชัย จำกัด	ปักธงชัย	
33.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรด่านขุนทด จำกัด	ด่านขุนทด	
34.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรห้วยแถลง จำกัด	ห้วยแถลง	
35.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรหนองบัวแดง จำกัด	หนองบัวแดง	ชัยภูมิ
36.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรบำเหน็จณรงค์ จำกัด	บำเหน็จณรงค์	
37.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรคอนสาร จำกัด	คอนสาร	
38.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรแก้งคร้อ จำกัด	แก้งคร้อ	
39.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรเกษตรสมบูรณ์ จำกัด	เกษตรสมบูรณ์	
40.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรบ้านค่ายหมื่นแผ้ว จำกัด	เมือง	
41.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรจัตุรัส จำกัด	จัตุรัส	
42.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรเมืองอุบลราชธานี จำกัด	เมือง	อุบลราชธานี
43.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรน้ำยืน จำกัด	น้ำยืน	
44.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรม่วงสามสิบ	ม่วงสามสิบ	
45.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรตระการพืชผล จำกัด	ตระการพืชผล	
46.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรเขื่องใน จำกัด	เขื่องใน	
47.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรบุณฑริก จำกัด	บุณฑริก	
48.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรพนา จำกัด	พนา	
49.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรอำนาจเจริญ	อำนาจเจริญ	

ลำดับที่	ชื่อผู้ให้ข้อมูล	อำเภอ	จังหวัด
50.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรกุดข้าวปุ้น จำกัด	กุดข้าวปุ้น	อุบลราชธานี
51.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรเมืองอุตรธานี จำกัด	เมือง	อุตรธานี
52.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรน้ำโสม จำกัด	น้ำโสม	
53.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรกุมภวาปี จำกัด	กุมภวาปี	
54.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรเมืองหนองหาน จำกัด	หนองหาน	
55.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรศรีธาตุ จำกัด	ศรีธาตุ	อุตรธานี
56.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรหนองบัวลำภู จำกัด	หนองบัวลำภู	
57.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรนากลาง จำกัด	นากลาง	
58.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรอำเภอเพ็ญ จำกัด	เพ็ญ	
59.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรนิคมฯ เชียงพิน จำกัด	เมือง	
60.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรโพนสวรรค์ จำกัด	โพนสวรรค์	นครพนม
61.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรบ้านแพง จำกัด	บ้านแพง	
62.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรเรณูนคร จำกัด	เรณูนคร	
63.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรท่าอุเทน จำกัด	ท่าอุเทน	
64.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรศรีสงคราม จำกัด	ศรีสงคราม	
65.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรภูเรือ จำกัด	ภูเรือ	เลย
66.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรด่านซ้าย จำกัด	ด่านซ้าย	
67.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรวังสะพุง จำกัด	วังสะพุง	
68.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรท่าวาสุดี จำกัด	ท่าวาสุดี	
69.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรเมืองกาฬสินธุ์ จำกัด	เมือง	กาฬสินธุ์
70.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรหนองกุงศรี จำกัด	หนองกุงศรี	
71.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรกุนนารายณ์ จำกัด	กุนนารายณ์	
72.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรกมลาไสย จำกัด	กมลาไสย	
73.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรคำม่วง จำกัด	คำม่วง	
74.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรยางตลาด จำกัด	ยางตลาด	

ลำดับที่	ชื่อผู้ให้ข้อมูล	อำเภอ	จังหวัด
75.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรคำชะอี จำกัด	คำชะอี	มุกดาหาร
76.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรนิคมคำสร้อย จำกัด	นิคมคำสร้อย	
77.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรดงหลวง จำกัด	ดงหลวง	
78.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรเมืองมหาสารคาม	เมือง	มหาสารคาม
79.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรโกสุมพิสัย จำกัด	โกสุมพิสัย	
80.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรกันทรวิชัย	กันทรวิชัย	
81.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรนาเชือก จำกัด	นาเชือก	
82.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรบึงกาฬ จำกัด	บึงกาฬ	หนองคาย
83.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรศรีเชียงใหม่ จำกัด	ศรีเชียงใหม่	
84.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรโซ่พิสัย จำกัด	โซ่พิสัย	
85.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรสังคม จำกัด	สังคม	
86.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรเซกา จำกัด	เซกา	
87.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรเมืองขอนแก่น จำกัด	เมือง	ขอนแก่น
88.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรกระนวน จำกัด	กระนวน	
89.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรเมืองพล จำกัด	พล	
90.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรแวงน้อย จำกัด	แวงน้อย	
92.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรบ้านไผ่ จำกัด	บ้านไผ่	
93.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรชาวไร่อ้อยขอนแก่น จำกัด	น้ำพอง	
94.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรมัญจาคีรี จำกัด	มัญจาคีรี	
95.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรพนมไพร จำกัด	พนมไพร	ร้อยเอ็ด
96.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรปทุมรัตน์ จำกัด	ปทุมรัตน์	
97.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรเสลภูมิ จำกัด	เสลภูมิ	
98.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรจตุรพักตรพิมาน จำกัด	จตุรพักตรพิมาน	
99.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรอาจสามารถ จำกัด	อาจสามารถ	

ลำดับที่	ชื่อผู้ให้ข้อมูล	อำเภอ	จังหวัด
100.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรโพนทอง จำกัด	โพนทอง	ร้อยเอ็ด
101.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรวิสัย จำกัด	เกษตรวิสัย	
102.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรเมืองสรวง จำกัด	เมืองสรวง	
103.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรสว่างดินแดน จำกัด	สว่างดินแดน	สกลนคร
104.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรเมืองสกลนคร จำกัด	เมืองสกลนคร	
105.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรวาริชภูมิ จำกัด	วาริชภูมิ	
106.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรอากาศอำนวย จำกัด	อากาศอำนวย	
107.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรกุดบาก จำกัด	กุดบาก	
108.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรพรรณานิคม จำกัด	พรรณานิคม	
109.	ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรวานรนิวาส จำกัด	วานรนิวาส	



ภาคผนวก ค

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นางสาวนิตยา ตรสีเนตร
 วัน เดือน ปี เกิด : 11 พฤษภาคม 2511
 จังหวัดที่เกิด : มหาสารคาม
 วุฒิการศึกษา :

- พ.ศ. 2526 - 2528 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์
 จังหวัดมหาสารคาม
- พ.ศ. 2528 - 2532 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตร
 วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) แผนกคหกรรมศาสตร์ทั่วไป
 วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
- พ.ศ. 2532 - 2534 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศบ.) สาขาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์
 วิทยาลัยครูมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
- พ.ศ. 2534 - 2536 ทษ.ม. เทคโนโลยีการเกษตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์
 สหกรณ์) สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ จังหวัด
 เชียงใหม่

ประวัติการทำงาน : -

ผลงานทางวิชาการ :

- พ.ศ. 2535 - 2536 วิทยานิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
 ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ