บทคัดย่อ

T163787

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้างและระบบการจัดการของสหกรณ์การเกษตรขนาดใหญ่ ในจังหวัดลำพูน (2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งแนวทางในการพัฒนาโครงสร้างและระบบการจัดการของสหกรณ์การเกษตรขนาดใหญ่ในจังหวัดลำพูน โดยรวบรวมข้อมูลจาก (1) ข้อมูลปฐมภูมิ จากแบบสอบถามประธานกลุ่มสมาชิก คณะกรรมการ ฝ่ายจัดการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 277 คน (2) ข้อมูลทุติยภูมิ จากผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการของสหกรณ์ รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากตำราวิชาการและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิของโครงสร้างและระบบการจัดการ จากผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการของสหกรณ์ พบว่า สหกรณ์มีการแบ่งส่วนงานตามหน้าที่ มีการบังคับบัญชาแบบสั่งการจากข้างบนลงล่าง มีขนาดธุรกิจจัดได้ว่าเป็นสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก สหกรณ์มีการจัดทำแผนกลยุทธ์เพียงสหกรณ์เดียว ได้แก่ สหกรณ์การเกษตรแม่ทา จำกัด สำหรับแผนงานประจำปีสหกรณ์ได้จัดทำทุกสหกรณ์ การแบ่งส่วนงาน การกำหนดตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่ และการกำหนดระเบียบว่าด้วยอำนาจหน้าที่ยังไม่สอดคล้องกัน รวมทั้งขาดความเข้าใจในการทำงาน ร่วมกัน สหกรณ์มีการจัดคนเข้าทำงานแตกต่างกันตามการจัดแบ่งส่วนงานของแต่ละสหกรณ์ และพบว่าโครงสร้างอัตราเงินเดือนในระดับเริ่มต้นของแต่ละตำแหน่งอยู่ในระดับต่ำ สหกรณ์มีการ ควบคุมทางด้านบัญชีไว้ถูกต้อง สำหรับการควบคุมทางด้านบริหารยังต้องปรับปรุงหลายประการ เช่น การกำหนดมาตรฐานงาน การประเมินผลงาน เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิของโครงสร้างและระบบการจัดการ จากข้อมูลของประธานกลุ่มสมาชิกพบว่า เห็นด้วยกับข้อคำถามในแบบสอบถามในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.83 ในเรื่องเกี่ยวกับสหกรณ์ควรดำเนินการ ได้แก่ มีธุรกิจครบวงจร มีสาขาหรือหน่วยบริการ มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งได้ การพัฒนาพนักงานสหกรณ์ การประชุมซักซ้อมการทำงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริหารจัดการ และเกี่ยวกับความไม่เข้าใจในอำนาจสั่งการ เห็นด้วยกับข้อคำถาม

T163787

แบบสอบถามในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 3.27 ในเรื่องเกี่ยวกับการวางแผน การกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังรวมทั้งการให้บริการของพนักงาน เห็นด้วยกับข้อคำถามในแบบสอบถามในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 2.11 ในเรื่องพนักงานมีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติงานตรง สายงาน มีความรู้ความสามารถ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม สหกรณ์มีการให้คำแนะนำและติดตามงาน รวมทั้งมีการคัดเลือกคนเหมาะสมกับงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิของโครงสร้างและระบบการจัดการ จากข้อมูลของคณะกรรมการฝ่ายจัดการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง พบว่า เห็นด้วยกับข้อคำถามในแบบสอบถามในระดับมาก ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.69 ในเรื่องสหกรณ์ควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมบริหารการวางแผนและการประเมินผล ควรสร้างเครือข่ายระหว่างสหกรณ์ ควรมีสาขาหรือหน่วยบริการ การจัดแบ่งส่วนงานยังไม่เหมาะสม สหกรณ์ควรมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งได้ ควรมีการจัดทำแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว และควรจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน เห็นด้วยกับข้อคำถามในแบบสอบถามในระดับน้อยในระดับคะแนนเฉลี่ย 2.07 ในเรื่องการกำหนดหน้าที่ไว้เหมาะสม พนักงานมีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ผู้จัดการและหัวหน้าแผนกดูแลการทำงานได้ถูกต้องทันเวลา สหกรณ์ทำงานได้ตามแผนงาน มีการประชุมซักซ้อม การทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดคนเข้าทำงานตรงตามสายงาน ผู้จัดการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและพนักงานสหกรณ์มีความเข้าใจระบบประเมินผล

จากผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสหกรณ์ พบว่าสหกรณ์ควรมีการแบ่งส่วนงานบางฝ่ายเป็นหน่วยงานต่างหาก ปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ด้วย รวมทั้งการกำหนดบทบาทภาระหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินการไว้ให้ชัดเจน ควรมีการจัดทำแผนงานระยะยาวไว้ทุกสหกรณ์ มีการมอบหมายหน้าที่และกำหนดไว้ในระเบียบอย่างชัดเจน สหกรณ์ควรมีการกระจายอำนาจหน้าที่บางเรื่องให้แก่กลุ่มสมาชิก โดยให้กลุ่มสมาชิกมีกลุ่มย่อยตามกิจกรรม เช่น กลุ่มเลี้ยงโค กลุ่มออมทรัพย์ เป็นต้น มีการจัดคนให้เหมาะสมกับงานและให้ค่าตอบแทนการทำงานอย่างเหมาะสมสำหรับด้านการควบคุมให้มีการกำหนดเกณฑ์ชี้วัดมาตรฐานงาน มีระบบติดตามประเมินผลงานและให้มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบกิจการสหกรณ์

สรุปผลการศึกษา สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสหกรณ์ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุด แก่มวลสมาชิก

การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาให้ละเอียดถึงโครงสร้างและระบบการจัดการด้านต่าง ๆ และควรศึกษาสหกรณ์ทั้งประเภทและขนาดอื่น ๆ รวมทั้งศึกษาในจังหวัดอื่นด้วย

Abstract

TE 163787

The objectives of this study were (1) to analyze structures and management systems of large agricultural cooperatives, and (2) to find out problems and guidelines for structural development and management systems of large agricultural cooperatives in Lamphun province. Primary data were collected by means of questionnaires from 277 chairpersons, committee members, managers and staffs of the cooperatives and secondary data were collected from the cooperative management outcomes, academic texts and related research works.

The results of the secondary data analysis revealed that working sector division in the cooperatives was according to job responsibilities and the directing system was top-down. The only cooperative which conducted strategic planning was Maetha Agricultural Cooperative Limited. All cooperatives conducted annual plans. Working unit division, job description authority delegation, and regulation formulation were incompatible. Understanding of cooperative working was lacking. Assigning jobs to personnel varied in different cooperatives and the starting salaries for each position was low. All cooperatives conducted correct accounting but needed improvement in administration e.g. job standardization and evaluation. The primary data analysis revealed that the chairpersons of member groups had a high level of agreement, at an average point of 3.83, on what the cooperatives should improve i.e. complete-cycle business, branches or sub-branches, position changes, staff development, meeting and planning, participation in administration activities, and directing. They had a moderate level of agreement, at an average point of 3.27, on planning i.e. planning for position and number of staff, and services. They had a low level of agreement, at an average point of 2.11, on staffs' cooperation,

putting the right man to the right job, working ability, team working, and providing advice, and follow-up.

The primary data analysis also revealed that management committees and staffs had a high level of agreement, at an average point of 3.69, on the ideas of providing them with more opportunities to participate in administration, planning, and evaluation activities, cooperative networking, setting up branches and sub-branches, inappropriate working sector division, position changes, short-term and long-term planning, and working guidelines. They had a low level of agreement, at an average point of 2.07, on appropriate duty delegation to personnel, willingness to work, work supervision by managers and department heads, working in accordance with planning, meetings, doing jobs regularly, putting the right man to the right job, managers' knowledge and ability, and personnel's understanding of assessment systems.

In terms of cooperative development, it was found that the cooperatives should revise their working sector division, adjust some positions to be compatible with duties and responsibilities, specify committees' jobs clearly, make long-term plans, assign jobs clearly, decentralize authority to group members so that they can perform activities of their groups e.g. cattle-raising groups and saving groups, put the right man to the right job and pay accordingly, specify standard indicators, set up monitoring and evaluation systems, and specify qualifications for cooperative auditors.

The results of this study can be used for cooperative development for maximum benefits to their members and further comprehensive studies should be conducted on structures and management systems of various types and sizes of cooperatives in other provinces.