

บทคัดย่อ

บทคัดย่อวิทยานิพนธ์ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ ความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่

โดย

นางสาวรดาพร ทองมา

ตุลาคม 2543

ประธานกรรมการที่ปรึกษา: อาจารย์น้ำเพชร วินิจชัยกุล

ภาควิชา/คณะ: ภาควิชาเศรษฐศาสตร์และสหกรณ์การเกษตร

คณะธุรกิจการเกษตร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึง 1) นโยบายการบริหารงานบุคคลของ สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ 2) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สหกรณ์ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์การ เกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะและความคิดเห็นในการปรับปรุงระดับ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ มีขอบเขตการศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ โดย ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ พนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ ใช้คือแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และผ่านการทดสอบความ เทียบตรงของเนื้อหา (Content Validity) แล้ว สำหรับการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่ง แบบสอบถามให้กับพนักงานสหกรณ์กรอกทางไปรษณีย์ และส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ จากนั้นนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window สรุปผลการวิจัย ดังนี้.-

ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 53.9 เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 35 - 41 ปี มี ระยะเวลาทำงานกับสหกรณ์ต่ำกว่า 6 ปี ส่วนมากมีที่พักอาศัยอยู่ใกล้กับที่ทำงาน พนักงาน ที่ปฏิบัติงานร้อยละ 64.5 มีสถานภาพสมรสแล้ว สำเร็จการศึกษาสูงกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ ร้อยละ 73.3 ได้รับอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 8,001 บาท พนักงานส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการจาก สหกรณ์น้อย ไม่มีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นกรณีพิเศษและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง พนักงานส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ ที่สหกรณ์ทำไว้

ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตร โดยรวมเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับปานกลาง จากการจำแนกองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน 8 องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าค่อนข้างสูง มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การขาดงานหรือมาสาย สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน องค์ประกอบที่มีค่าระดับปานกลางมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า ระเบียบข้อบังคับ และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่

การทดสอบความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ขององค์ประกอบด้าน ค่าตอบแทน การขาดงานหรือมาสาย ระเบียบข้อบังคับที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนองค์ประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับระดับขวัญกำลังใจ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่

ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงมีดังนี้ คือ สหกรณ์ควรมีการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับให้เข้ากับสภาวะการณ์ปัจจุบัน เพื่ออำนวยประโยชน์ให้การปฏิบัติงานของพนักงานคล่องตัวมากขึ้น และควรมีหนังสือคู่มือในการปฏิบัติงานให้พนักงานทุกคนถือใช้ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ควรจะทำให้ครบเพื่อทันต่อเหตุการณ์ ในการทำงานไม่ควรมอบหน้าที่ความรับผิดชอบให้พนักงานมากเกินไปควรมีการจัดความเหมาะสมของปริมาณงานให้ดี สหกรณ์ควรมีการสร้างควมสามัคคีในหมู่พนักงานโดยการเล่นกีฬา หรือจัดกิจกรรมกลุ่มขึ้นบ่อย ๆ คณะกรรมการควรมีการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการศึกษาอบรม และสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ให้พนักงาน สำหรับอัตราผลตอบแทนสหกรณ์ควรมีให้พนักงานในรูปของโบนัสเพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานสหกรณ์ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ