

## บทคัดย่อ

บทคัดย่อวิทยานิพนธ์ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ ความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่

โดย

นางสาวรดาพร ทองมา

ตุลาคม 2543

ประธานกรรมการที่ปรึกษา: อาจารย์น้ำเพชร วินิจฉัยกุล

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 และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนองค์ประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับระดับขวัญกำลังใจ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่

ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงมีดังนี้ คือ สหกรณ์ควรมีการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับให้เข้ากับสภาวะการณ์ปัจจุบัน เพื่ออำนวยประโยชน์ให้การปฏิบัติงานของพนักงานคล่องตัวมากขึ้น และควรมีหนังสือคู่มือในการปฏิบัติงานให้พนักงานทุกคนถือใช้ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ควรจะทำให้ครบเพื่อทันต่อเหตุการณ์ ในการทำงานไม่ควรมอบหน้าที่ความรับผิดชอบให้พนักงานมากเกินไปควรมีการจัดความเหมาะสมของปริมาณงานให้ดี สหกรณ์ควรมีการสร้างสามัคคีในหมู่พนักงานโดยการเล่นกีฬา หรือจัดกิจกรรมกลุ่มขึ้นบ่อย ๆ คณะกรรมการควรมีการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการศึกษาอบรม และสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ให้พนักงาน สำหรับอัตราผลตอบแทนสหกรณ์ควรมีให้พนักงานในรูปแบบของโบนัสเพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานสหกรณ์ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

**ABSTRACT**

Abstract of thesis submitted to the Graduate School of Maejo University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of science in Cooperative Economics

**WORK MORALE OF AGRICULTURAL COOPERATIVE OFFICIALS  
IN CHIANGMAI**

By

**RADAPORN THONGMA**

OCTOBER 2000

Chairman: Numpet Winichaikule  
Department/Faculty: Department of Agricultural Economics and Cooperatives,  
Faculty of Agricultural Business

The objectives of this research were: 1) to study the personnel management policy of the agriculture cooperatives in Chiangmai 2) to study the factors affecting the work morale of agricultural co-operative officials in Chiangmai 3) to compile the recommendation to increase the work morale of agricultural co-operative in Chiangmai. The data were collected from 180 agriculture cooperative staffs in Chiangmai by pretested mailed questionnaire and analyzed by using SPSS for window.

The findings shown that 53.9 percentage of the staffs were women, age between 35 - 41 years, worked in cooperative less than 6 years. Most of the respondent lived near the office, married (64.5%), had higher than vocational certificate education (73.3 %), had the salary lower than 8,001 bahts with low fringe benefits from the cooperative. All of them had to follow cooperative regulations to get a higher position.

The overall work morale of agricultural cooperative officials were in a moderate level. Four factors, out of 8 factors studied, had a high relationship to the work morale were: absence of late office environment, responsibility and relationship to the colleague. The other four factors had a moderate relationship, .e. salary, the career opportunity, regulations, and the position security. Salary, absence of late work, responsibility and relationship to the colleague had a significant relationship to the morale of level at 0.05. However, there was no relationship between the career opportunity and the position security to the level of morale.

The respondent recommended that the regulations should be more flexible and the work manual should be distributed to all staff to increase their morale. The modern instrument should be provided and the responsibility should be reasonable for the staff. Furthermore, they recommended unity development activities, such as, recreational game or sport; educational support, and career opportunity for the staff. Finally, bonus should be awarded to motivate for a more efficient operations.