

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน และลูกจ้างของ
สหกรณ์การเกษตร และสหกรณ์นิคม ในจังหวัดลำปาง พ.ศ. 2539

FACTORS AFFECTING WORKING CONDITIONS OF THE OFFICIALS AND
EMPLOYEES IN THE AGRICULTURAL COOPERATIVES AND THE LAND
SETTLEMENT COOPERATIVES IN LAMPANG PROVINCE, 1996



โดย

นายประเสริฐศักดิ์ วิจารณ์

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์สหกรณ์)

พ.ศ. 2540



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา เศรษฐศาสตร์สหกรณ์
ปริญญา

เศรษฐศาสตร์สหกรณ์

เศรษฐศาสตร์และสหกรณ์การเกษตร

สาขาวิชา

ภาควิชา

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน และลูกจ้างของสหกรณ์
การเกษตร และสหกรณ์นิคม ในจังหวัดลำปาง พ.ศ. 2539

FACTORS AFFECTING WORKING CONDITIONS OF THE OFFICIALS AND
EMPLOYEES IN THE AGRICULTURAL COOPERATIVES AND THE LAND
SETTLEMENT COOPERATIVES IN LAMPANG PROVINCE, 1996

นามผู้วิจัย นายประเสริฐศักดิ์ วิริยะเชษม

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ อาบ นคะจัด)

วันที่ 5 เดือน ๗.๑. พ.ศ. ๒๕๔๐.

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ประยงค์ สายประเสริฐ)

วันที่ 5 เดือน ๗.๑. พ.ศ. ๒๕๔๐

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)

วันที่ 5 เดือน ๗.๑. พ.ศ. ๒๕๔๐

รักษาราชการแทนหัวหน้าภาควิชา

(อาจารย์วิเชียร วันชัยนาวิน)

วันที่ 8 เดือน ๗.๑. พ.ศ. ๒๕๔๐

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ศาสตราจารย์ ดร.คำพล อุดลวิทย์)

ประธานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

วันที่ 18 เดือน ๗.๑. พ.ศ. ๔๐

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างของสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคม ในจังหวัดลำปาง พ.ศ. 2539

โดย : นายประเสริฐศักดิ์ วิริยะเชชม

ชื่อปริญญา : วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์สหกรณ์)

สาขาวิชา : เศรษฐศาสตร์สหกรณ์

ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ :


(รองศาสตราจารย์ อาบ นคะจัด)

๗ / ๑ / ๒๕๓๐

ความสำเร็จของการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคมนั้น จะอยู่ใน 2 ฐานะ คือ ความสำเร็จในฐานะสหกรณ์ และในฐานะองค์การธุรกิจ โดยการดำเนินการจะมีกลุ่มบุคคลอยู่ 3 ฝ่ายคือ สมาชิก คณะกรรมการดำเนินการ และฝ่ายจัดการ ทั้งนี้คณะกรรมการดำเนินการได้จัดจ้างฝ่ายจัดการ ได้แก่ ผู้จัดการและพนักงานตำแหน่งต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานประจำของสหกรณ์ ซึ่งทำหน้าที่ในการจัดการและทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับสมาชิก

วัตถุประสงค์หลักในการศึกษา เพื่อศึกษาปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างของสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคม โดยศึกษาถึงลักษณะพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคม ความคิดเห็นของพนักงานสหกรณ์ต่อการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ความคิดเห็นของพนักงานสหกรณ์ต่อการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสหกรณ์ ร้อยละ 50.80 เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 32 ปี จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ร้อยละ 29.1 ส่วนร้อยละ 25.6 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 73.30 ประสบการณ์ปฏิบัติงานเฉลี่ย 6 ปี รายได้เฉลี่ย 5,970 บาทต่อเดือน ร้อยละ 68.6 เคยเข้ารับการฝึกอบรมทางด้านสหกรณ์ และร้อยละ 94.2 มีภูมิลำเนาอยู่ใกล้กับสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานอยู่ ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากและปานกลาง ยกเว้นในเรื่องผลตอบแทนที่เป็นธรรมอยู่ในระดับต่ำ ความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของทุกกลุ่มตำแหน่งของพนักงาน ได้แก่ กลุ่มผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการ กลุ่มพนักงานสินเชื่อ กลุ่มพนักงานบัญชี

กลุ่มพนักงานการเงิน และกลุ่มพนักงานการตลาด อยู่ในระดับการปฏิบัติงานมาก การรับรู้และการได้รับบริการเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สหกรณ์จัดให้ พนักงานสหกรณ์ส่วนมากรับทราบว่า มี เคยใช้ และกำลังใช้บริการ และเห็นด้วยกับระเบียบที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

ปริมาณงานที่พนักงานแต่ละคนรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงมาก จนไม่สามารถที่จะปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ABSTRACT

Title : Factors affecting working conditions of the officials and employees in the Agricultural Cooperatives and the Land Settlement Cooperatives in Lampang Province, 1996

By : Mr. Prasertsak Viriyakasem

Degree : Master of Science (Cooperative Economics)

Major Field : Cooperative Economics

Chairman, Thesis Advisory Board :


 (Associate Professor Arb Nakajud)

5, 08, 1997

The achievement in running the Agricultural Cooperatives and the Land Settlement Cooperatives is divided into 2 aspects : the achievement as a cooperative and as a business organization. There are 3 groups of people who take part in the businesses: the members, the committee, and the managing group. The committee employs the managing group to work for the cooperatives. These people run the businesses and take charge of the membership of all the members.

Main objective of this study is to study certain factors that affect the working procedure of the officials and the employees of the Agricultural Cooperatives and the Land Settlement Cooperatives by studying their economic and social fundamentals, the opinions towards the operations in the aspect of the quality of work life, authority and responsibility related to it, and their opinions towards their welfare and benefit.

The study found that 50.80 % of the officials are male. The average age is 32 years, 25.6 % of them holding bachelor degree, and 73.30 % of them are married. Their average experience of working with the cooperatives is 6 years. The average income is 5,970 baht per month, 68.6 % of them attended the workshop concerning cooperative, and 94.2 % of their hometown is in the vicinity where they work. They consider their quality of work life quite moderate but their payment quite low. Among the group of managers, assistants, loan and credit officials, accountants, financial officials, and marketing officials, they consider their work on certain assignment and responsibilities quite overloaded. Most of them are informed about welfare and benefits provided by the

cooperative ; some of them used the service, and some are using them. They agree to all of the regulations concerning payment, welfare and benefit.

The quantity of work for which each official is responsible to is so high that he can not handle it efficiently.



สารบัญเรื่อง

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
สารบัญเรื่อง	(7)
สารบัญแผนภาพ	(9) X
สารบัญภาคผนวก	(10) X
บทที่ 1 บทนำ	1
ปัญหาและความสำคัญของปัญหา	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	5
การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง	5
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	16
สถานที่ดำเนินการวิจัยและเวลาดำเนินการ	16
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	16
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและวิธีการรวบรวมข้อมูล	16
การวิเคราะห์ข้อมูล	17
บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย	19
ลักษณะพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคม	19
การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	22
การศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ	30
การศึกษาเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ และ	
สิทธิประโยชน์ที่สหกรณ์จัดให้แก่พนักงาน	45

บทที่ 5	สรุปและข้อเสนอแนะ	49
	สรุปสาระสำคัญ	49
	ข้อเสนอแนะ	51
เอกสารอ้างอิง		52
ภาคผนวก		55



สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

1 โครงสร้างการบริหารงานของสหกรณ์การเกษตร

14



สารบัญภาคผนวก

		หน้า
	ภาคผนวก ก.	55
	ตารางภาคผนวกที่	
1	จำนวนสหกรณ์ สมาชิก และประชากร ในขบวนการสหกรณ์ ของจังหวัดลำปาง ณ วันที่ 1 มกราคม 2539	55
2	ข้อมูลสถานะของสหกรณ์การเกษตร และสหกรณ์นิคมของ จังหวัดลำปาง สิ้นสุดปีบัญชี 2538	56
3	จำนวนสมาชิกสหกรณ์และพนักงานของสหกรณ์การเกษตร และสหกรณ์นิคมของจังหวัดลำปาง ณ วันที่ 1 มกราคม 2539	58
4	ลักษณะพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานสหกรณ์ การเกษตรและสหกรณ์นิคม ในจังหวัดลำปาง	60
5	ความคิดเห็นของพนักงานสหกรณ์ต่อลักษณะงานที่ทำในปัจจุบัน	65
6	ความคิดเห็นของพนักงานสหกรณ์ต่อความมั่นคงในการทำงาน	66
7	ความคิดเห็นของพนักงานสหกรณ์ต่อผลตอบแทนที่เป็นธรรม	68
8	ความคิดเห็นของพนักงานสหกรณ์ต่อความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน	69
9	ความคิดเห็นของพนักงานสหกรณ์ต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	70
10	ความคิดเห็นของพนักงานสหกรณ์ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	72
11	ความคิดเห็นของพนักงานสหกรณ์ต่อสัมพันธภาพในการทำงาน	73
12	จำนวนและร้อยละ จำแนกตามระดับความคิดเห็นของผู้จัดการ และผู้ช่วยผู้จัดการสหกรณ์ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่และ ความรับผิดชอบ	75
13	จำนวนและร้อยละจำแนกตามระดับความคิดเห็นของพนักงาน สินเชื่อต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ	82
14	จำนวนและร้อยละ จำแนกตามระดับความคิดเห็นของ พนักงานบัญชีต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ	87

15	จำนวนและร้อยละ จำแนกตามระดับความคิดเห็นของ พนักงานและเจ้าหน้าที่การเงินต่อการปฏิบัติงานตาม หน้าที่และความรับผิดชอบ	92
16	จำนวนและร้อยละ จำแนกตามระดับความคิดเห็นของพนักงาน การตลาดต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ	94
17	การรับรู้และการได้รับบริการของพนักงานต่อค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่สหกรณ์จัดให้	100
18	ความคิดเห็นของพนักงานต่อค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่สหกรณ์จัดให้	102
19	ภาวะความรับผิดชอบต่อพนักงานสหกรณ์การเกษตร และสหกรณ์นิคมในจังหวัดลำปาง	103
ภาคผนวก ข.		104
แบบสัมภาษณ์		104
	ตารางอัตราเงินเดือนและค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้าง	140

บทที่ 1
บทนำ
(INTRODUCTION)

สหกรณ์เป็นองค์การที่มีอยู่เกือบทุกประเทศของโลก ไม่ว่าจะเป็นประเทศทุนนิยมหรือสังคมนิยม และเป็นที่ยอมรับว่าชบวนการสหกรณ์ที่แข็งแกร่งเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมและมีบทบาทอย่างสำคัญในการช่วยยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกษตรกรซึ่งเป็นผู้ประกอบการและผู้บริโภคขนาดเล็ก จากข้อมูลของประชากรในจังหวัดลำปาง ณ วันที่ 1 มกราคม 2539 จังหวัดลำปางมีประชากรจำนวนทั้งสิ้น 803,191 คน หรือ 218,100 ครอบครัว เป็นสมาชิกสหกรณ์การเกษตรทั้ง 25 สหกรณ์จำนวน 77,460 ครอบครัว หรือ 464,760 คน เป็นสมาชิกสหกรณ์นิคม 1 สหกรณ์ จำนวน 1,929 ครอบครัว หรือ 11,574 คน รวมประชากรที่มีส่วนได้รับประโยชน์จากสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคม จำนวน 79,389 ครอบครัว หรือ 476,334 คน คิดเป็นร้อยละ 59.30 ของประชากรทั้งหมด และสหกรณ์ประเภทอื่น ๆ อีกจำนวน 41 สหกรณ์ จำนวนสมาชิก 34,505 ครอบครัว หรือ 207,030 คน คิดเป็นร้อยละ 25.77 ของประชากรทั้งหมด จากข้อมูลดังกล่าวจะพบว่า ประชากรจำนวน 683,364 คน หรือประมาณร้อยละ 85.08 ของประชากรทั้งหมด (ตารางภาคผนวก 1) จะเป็นผู้มีบทบาทต่อการดำเนินงานของชบวนการสหกรณ์ หรืออีกนัยหนึ่งสหกรณ์เป็นองค์การที่มีบทบาทในการดำรงชีวิตของประชากรจังหวัดลำปางทั้งในด้านของการประกอบอาชีพและในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชากรที่อยู่ในภาคเกษตรกรรม ต้องมีความผูกพันกับสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคมโดยตรง ทั้งนี้เพราะเกษตรกรจำเป็นต้องได้รับบริการสินเชื่อเพื่อให้มีทุนอย่างเพียงพอในการผลิตทางการเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยอัตราดอกเบี้ยต่ำ ทั้งต้องการได้รับบริการในด้านของการจัดหาวัสดุอุปกรณ์การเกษตรที่จำเป็นมาใช้ในการผลิตด้วยราคายุติธรรมและยังมีความต้องการให้มีศูนย์รวบรวมผลผลิตทางการเกษตรเพื่อจำหน่ายให้ได้ราคาดี นอกจากนี้ในการพัฒนาการผลิตทางการเกษตรยังต้องได้รับการส่งเสริมแนะนำความรู้ทางวิชาการหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจนการปลูกฝังทัศนคติของการช่วยเหลือตนเองโดยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยวิธีการของสหกรณ์อีกด้วย ดังนั้นสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคมจึงเป็นองค์การหนึ่งที่จะทำให้เกษตรกรมีการกินดีอยู่ดี มีรายได้สูงขึ้น และมีบทบาทในทางสังคมมากขึ้น

ปัญหาและความสำคัญของปัญหา

(Statement of the Problem)

สหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคม นั้น ถือเป็นองค์การธุรกิจที่มีวิธีการดำเนินงานแตกต่างจากธุรกิจอื่น สหกรณ์เกิดขึ้นได้โดยกลุ่มคนที่มีความต้องการร่วมกัน การที่ประชาชนก่อตั้งสหกรณ์และนำเงินมาลงทุนร่วมกันคนละเล็กละน้อยเพื่อรวมกันซื้อรวมกันขาย มิใช่เพื่อขายสินค้าหรือบริการให้บุคคลอื่น แต่เพราะต้องการใช้สินค้าหรือบริการสำหรับตนเอง เช่น มีความต้องการซื้อสิ่งของเครื่องใช้จากสหกรณ์ ต้องการสินเชื่อจากสหกรณ์ ต้องการขายหรือให้สหกรณ์จัดการขายผลิตภัณฑ์ของตนเอง เป็นต้น ดังนั้นสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคม จึงเป็นองค์การธุรกิจการตลาดรูปพิเศษอย่างหนึ่งในระบบเศรษฐกิจการตลาดของไทย โดยสหกรณ์การเกษตร และสหกรณ์นิคมเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์ตามกฎหมายสหกรณ์ และข้อบังคับตามที่ได้จดทะเบียนกับนายทะเบียนสหกรณ์ ซึ่งสหกรณ์นี้จะเป็นทั้งสมาคมและวิสาหกิจในเวลาเดียวกัน ความสำเร็จของการดำเนินการของสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคมนั้นจะอยู่ใน 2 ฐานะคือ ความสำเร็จในฐานะสหกรณ์ และในฐานะองค์การธุรกิจ ในการดำเนินการของสหกรณ์นั้นจะมีกลุ่มคนอยู่ 3 ฝ่าย ซึ่งต่างก็มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารคือ สมาชิก คณะกรรมการดำเนินการและฝ่ายจัดการ สมาชิกเป็นฝ่ายใช้อำนาจสูงสุดโดยทางที่ประชุมใหญ่ สมาชิกจะสังกัดในแต่ละกลุ่มสมาชิกแต่ละกลุ่มจะเลือกตั้งประธานกลุ่ม เลขาธิการกลุ่มให้เป็นผู้นำ สหกรณ์จะจัดประชุมใหญ่แห่งบรรดาสมาชิก เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินการ เพื่อบริหารงานทั้งปวงของสหกรณ์แทนสมาชิกทั้งหมด คณะกรรมการดำเนินการจัดจ้างผู้จัดการ และพนักงานตำแหน่งต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานประจำของสหกรณ์ และอยู่ภายใต้การดูแลของคณะกรรมการดำเนินการ ฝ่ายจัดการจะต้องทำหน้าที่ 2 บทบาท คือบทบาทที่ 1 ทำหน้าที่ในภารกิจของการจัดการคือ การวางแผน, การจัดองค์การ, การจัดคนเข้าทำงาน, การกำกับดูแลและควบคุมและการประเมินผล และบทบาทที่ 2 ซึ่งจะต้องทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกสหกรณ์ เนื่องจากสมาชิกเป็นทั้งเจ้าของ, ผู้ถือหุ้นและผู้ควบคุมสหกรณ์ ฉะนั้นการจัดการสหกรณ์จึงต้องมุ่งเป็นพิเศษถึงความสัมพันธ์กับสมาชิกสหกรณ์ด้วย ฝ่ายจัดการ นอกจากจะมีความรู้ ความสามารถ ในด้านการธุรกิจแล้วยังจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในหลักและวิธีการสหกรณ์ อุดมการณ์สหกรณ์ มีความรู้ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ กฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับของสหกรณ์จึงจะสามารถดำเนินงานสหกรณ์ให้ประสบความสำเร็จได้ แต่ในปัจจุบันพบว่าฝ่ายจัดการ อันได้แก่ผู้จัดการและพนักงานตำแหน่งต่าง ๆ ยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจทั้งสองดังกล่าวได้อย่างสมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพ ซึ่ง

ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่มีสาเหตุจากความไม่เข้าใจอำนาจของสหกรณ์เองและจากปัจจัยอื่นๆ ของตัวผู้จัดการและพนักงานของสหกรณ์ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ควรจะมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานและลูกจ้างของสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคมในจังหวัดลำปาง ซึ่งเป็นปัจจัยในทางด้านของผู้จัดการและพนักงานของสหกรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างของสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้สหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคม สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

(Objective of the Study)

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานและลูกจ้างของสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคมในจังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานและลูกจ้างของสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคมในจังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานและลูกจ้างที่มีต่อการปฏิบัติงานกับสหกรณ์การเกษตร และสหกรณ์นิคมในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. เพื่อศึกษาอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานและลูกจ้างของสหกรณ์การเกษตร และสหกรณ์นิคมในจังหวัดลำปาง
4. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานและลูกจ้างที่มีต่อการให้สวัสดิการและสิทธิ-ประโยชน์ของพนักงานและลูกจ้างในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

(Scope and Limitation)

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานและลูกจ้างของสหกรณ์การเกษตร และสหกรณ์นิคม ในจังหวัดลำปาง
2. เป็นการศึกษปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานและลูกจ้างของสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคม ซึ่งเป็นปัจจัยทั้งในด้านของสหกรณ์ และทางด้านของพนักงานและลูกจ้าง

3. ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้จัดการ พนักงานและลูกจ้างของสหกรณ์การเกษตร และสหกรณ์นิคมในจังหวัดลำปาง จำนวน 86 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(Expected Results)

1. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อสหกรณ์การเกษตร และสหกรณ์นิคมในจังหวัดลำปางใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพต่อไป
2. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างของสหกรณ์การเกษตร และสหกรณ์นิคม ในจังหวัดอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นิยามศัพท์

(Definition of Terms)

“พนักงานและลูกจ้าง” หมายถึง ผู้ที่สหกรณ์จัดจ้างให้มาปฏิบัติงานประจำของสหกรณ์

“คุณภาพชีวิตการทำงาน” หมายถึง คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์

“คุณลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี” ได้แก่ ความมั่นคง ผลตอบแทนที่เป็นธรรม ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน งานที่น่าสนใจและท้าทาย การมอบหมายงาน การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง ความท้าทาย โอกาสเรียนรู้ และการเจริญเติบโต อำนาจหน้าที่ การยกย่องงานที่ก้าวหน้า เป็นต้น

“ความมั่นคง” หมายถึง ความมั่นคงในอาชีพการทำงาน

“ผลตอบแทนที่เป็นธรรม” หมายถึง เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงาน

“ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน” หมายถึง ความยุติธรรมในการพิจารณาแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบ

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

(REVIEW OF RELATED LITERATURE)

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสหกรณ์เกษตรและสหกรณ์นิคมนี้มีกรอบทฤษฎีและแนวความคิดต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้โดยครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพของชีวิตของการทำงาน
2. แนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร
3. การดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคม
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพของชีวิตของการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) หมายถึง คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์ สมยศ (2533 : 3-6) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น ได้แก่ ความมั่นคง ผลตอบแทนที่เป็นธรรม ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน งานที่น่าสนใจและท้าทาย การมอบหมายงานหลายด้าน ความรับผิดชอบ โอกาสเรียนรู้ และการเจริญเติบโต การรู้ ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น อำนวยหน้าที่ การยกย่องงานที่ก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งเราจะมองเห็นได้อย่างชัดเจนว่า Quality of Work Life คือ การสร้างสภาวะขององค์กรที่จะกระตุ้นคนให้มีการเรียนรู้และการพัฒนาให้คนสามารถมีอิทธิพลและควบคุมการทำงานของพวกเขาได้ และให้คนทำงานที่น่าสนใจและมีความหมาย เพื่อเป็นการตอบสนองความพอใจส่วนบุคคลของพวกเขาได้

ผู้สนับสนุน QWL ไม่เชื่อว่า การมีคุณภาพของชีวิตการทำงานที่ดีภายในองค์กรจะทำให้ประสิทธิภาพการผลิตขององค์กรต้องสูญเสียไป พวกเขาเชื่อว่า ปัจจัยที่ทำให้คุณภาพของชีวิตการทำงานเลวลงจะเหมือนกับปัจจัยที่ทำให้ประสิทธิภาพการผลิตขององค์กรลดลง

พวกเขายืนยันว่า การสร้างคุณภาพของชีวิตของการทำงานที่ดีภายในองค์กร จะทำให้องค์กรบรรลุความสำเร็จภายในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้คาดคะเนไว้ และการแข่งขันจากต่างประเทศเพิ่มสูงขึ้น องค์กรสามารถสร้างคุณภาพของชีวิต

ของการทำงานที่ดีของสมาชิกภายในองค์กรขึ้นมาได้ ประการแรกผู้บริหารจะต้องสร้างความสอดคล้องระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางสังคมขององค์การให้ดีขึ้น ระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ถูกออกแบบและดำเนินการโดยไม่พิจารณาผลกระทบต่อคน และลักษณะงานของพวกเขาภายในองค์กรจะไม่ถูกยอมรับอีกแล้ว เทคโนโลยีใหม่ ๆ จะต้องพิจารณาลักษณะ และความต้องการของคน ความมีประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างระบบสังคมและระบบเทคนิคขององค์การ ประการที่สององค์การจะต้องถูกออกแบบเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และแรงจูงใจสมาชิกขององค์การให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุทั้งการปรับตัวและการจูงใจ QWL ได้ใช้กลุ่มงานอิสระเป็นพื้นฐานของการทำงานภายในองค์การ การใช้กลุ่มงานอิสระสามารถช่วยจูงใจได้ เนื่องจากสมาชิกของกลุ่มงานอิสระจะมีความเป็นอิสระ และความรับผิดชอบส่วนบุคคลสูง และต้องทำงานที่ท้าทายแตกต่างกันหลายอย่าง เพื่อทำงานที่พวกเขารับผิดชอบต่อผู้สำเร็จเรียบร้อย การปรับตัวจะสูงขึ้น เนื่องจากกลุ่มงานอิสระจะบริหารงานด้วยตนเองและประกอบด้วยคนที่มีทักษะแตกต่างกันหลายอย่าง และประการสุดท้าย ความมีประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นอยู่กับระดับความผูกพันที่สูงของคนทุกคน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ความผูกพันที่สูงจะเกิดขึ้นจากวิธีการบริหารที่เน้นการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้าง และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกทุกคนภายในองค์กร

แนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

ความต้องการตามแนวความคิดของ Maslow

A.H. Maslow (อรุณ, 2527 : 67-72) กล่าวว่า

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้น

ต่อไปอีก

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูง ตามลำดับความสำคัญ ความต้องการต่าง ๆ จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปก็จะตามมา Maslow ได้สรุปลักษณะของการจูงใจว่า การจูงใจจะเป็นลำดับขั้นอย่างมีระเบียบ



ขั้นต่ำสุด : ความต้องการสิ่งจำเป็นในชีวิต เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ต้องการอาหาร น้ำ ยารักษาโรค ตลอดจนความต้องการทางเพศ เมื่อมนุษย์ผู้นั้นสามารถสนองความต้องการทางด้านร่างกายได้แล้ว เขาก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีก

ขั้นที่สอง : ความต้องการในด้านความมั่นคง ความปลอดภัย เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ ตลอดจนความปลอดภัยของครอบครัว

ขั้นที่สาม : ความต้องการทางด้านสังคม มนุษย์มีความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกรวมอยู่ด้วย หรือต้องการที่จะเข้าพวกเข้าหมู่ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อคนเรามีความรู้สึกว่า สังคมยอมรับเข้าไว้เป็นสมาชิกแล้ว ก็จะเกิดความภูมิใจ มีความรับผิดชอบ รับผิดชอบได้ส่วนเสียของสังคมอย่างเต็มที่

ขั้นที่สี่ : ความต้องการที่จะมีฐานะเด่น และได้รับการยกย่องในสังคม

ขั้นที่ห้า : ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ความต้องการสูงสุดในชีวิตก็คือ มนุษย์อยากจะมีความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความใฝ่ฝันของตนเอง

ความต้องการตามแนวความคิดของ HERZBERG

HERZBERG (อรุณ, 2527:74) ได้พบเครื่องกระตุ้นที่จะทำให้คนรักงานหรือชอบงาน อันได้แก่ “ความสำเร็จของงาน การได้รับความยกย่อง ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความเป็นไปได้ที่จะก้าวหน้า และความรับผิดชอบ” ปัจจัยทั้ง 6 ประการนี้ เรียกว่า ปัจจัยในการกระตุ้น (MOTIVATIONAL FACTORS) นอกจากนั้น ยังมีสิ่งอื่น ๆ อีก ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (MAINTENANCE FACTORS) เช่น นโยบาย และการบริหารของหน่วยงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ส่วนตัว

กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงของงาน ความมั่นคงของชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และสภาวะทางสังคม

แนวความคิดทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ

การจูงใจแบบทฤษฎี x และทฤษฎี y ของ McGregor (อ้างในเทพนม และสวิง 2529 : 45-46) จากการมองถึงวิธีการที่ผู้บริหารทำงานหรือปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา Douglas McGregor ได้สรุปเอาไว้ว่า ทักษะหรือแนวคิดของผู้บริหารในด้านธรรมชาติของมนุษย์ ยึดอยู่บนข้อสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับคนอยู่ 2 กลุ่ม และผู้บริหารมีความโน้มเอียงที่จะกำหนดพฤติกรรมของเขาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตามข้อสมมติฐานที่เขาคิดไว้หรือมีอยู่ สมมติฐานของกลุ่มแรกมีลักษณะที่เป็นทางลบ ซึ่ง Mc Gregor กำหนดไว้ว่าเป็นทฤษฎี x และข้อสมมติฐานของกลุ่มที่สองมีลักษณะไปในทางบวก ซึ่งเขากำหนดเป็นทฤษฎี y

ภายในทฤษฎี x ข้อสมมติฐาน 4 ประการ ที่นักบริหารกำหนดคือ

1. ภายในจิตใจของคนงานทั่ว ๆ ไปแล้ว จะไม่ชอบทำงาน และหากเมื่อมีโอกาสและเป็นไปได้ก็จะหลบหรือหลีกเลี่ยงงาน
2. เนื่องจากคนงานไม่ชอบทำงาน ดังนั้นต้องบังคับ ควบคุม หรือต้องขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อที่จะให้ทำงานตามเป้าหมายที่ต้องการ
3. คนงานไม่ยอมรับผิดชอบ หรืออยากจะลดความรับผิดชอบลง และจะแสวงหาข้อแนะนำที่เป็นทางการจากคนอื่นเมื่อโอกาสอำนวยให้
4. คนงานส่วนมากจะให้ความสำคัญทางด้านความมั่นคง ความปลอดภัยมากกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน และจะแสดงออกในแง่ของความทะเยอทะยานน้อยมาก

McGregor ได้เขียนสมมติฐาน ซึ่งเขาเรียกว่า เป็นทฤษฎี y ไว้อีก 4 ข้อ คือ

1. คนงานสามารถที่จะมองการทำงานว่าเป็นของธรรมดาเช่นเดียวกับการที่ต้องการพักผ่อน และต้องเล่น
2. คนงานทุกคนจะดำเนินงานด้วยตนเอง และสามารถควบคุมตนเองได้ ถ้าหากเขาให้คำมั่นหรือยึดมั่นต่อวัตถุประสงค์ของการทำงาน
3. คนเราโดยปกติสามารถที่จะเรียนรู้ในการยอมรับหรือจะแสวงหาความรับผิดชอบ

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ นั่นก็คือ มีความสามารถที่จะทำการตัดสินใจที่ดี ๆ จะมีอยู่ได้ในคนทุกคน และไม่จำเป็นว่ามีเพียงในกลุ่มผู้ที่ทำหน้าที่ทางด้านการบริหารเท่านั้น

แมคเกรเกอร์ได้ให้ข้อคิดไว้ว่า การดำเนินงานให้ธุรกิจเจริญก้าวหน้าไปในทิศทางที่ถูกต้องนั้น พนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์กรจะต้องได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้รู้จักพัฒนาตนเอง แล้วนำความรู้ความสามารถตลอดจนจินตนาการของเขาเหล่านั้นมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้กิจการงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้พนักงานเจ้าหน้าที่เหล่านี้มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของบริษัทก็คือ เป้าหมายในการทำงานอันเดียวของพวกเขานั่นเอง และในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านี้ พวกเขาจะมีความรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จของพวกเขาเองในที่สุด

การดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคม

สหกรณ์ดำเนินธุรกิจภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย อันได้แก่ ระเบียบ ข้อบังคับ มติของสหกรณ์ กฎกระทรวง คำสั่งนายทะเบียนสหกรณ์ คำแนะนำของกรมส่งเสริมสหกรณ์ พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2511 ที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

วัตถุประสงค์ของสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคม

จะปรากฏอยู่ในข้อบังคับของแต่ละสหกรณ์ ซึ่งได้จดทะเบียนไว้ ณ สำนักทะเบียนสหกรณ์ ซึ่งส่วนใหญ่จะระบุไว้เช่นดังต่อไปนี้

สหกรณ์มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกดำเนินธุรกิจร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือส่วนรวมโดยใช้หลักคุณธรรมพื้นฐานของมนุษย์และจริยธรรมอันดีงามอันมีการประหยัด เป็นต้น เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิกและส่วนรวมทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม จนสามารถอยู่ดีกินดี มีสันติสุขรวมทั้งในข้อต่อไปนี้

(1) ส่งเสริมและเผยแพร่อาชีพการเกษตร ทัศนศึกษา อุตสาหกรรมในครัวเรือน หรือการประกอบอาชีพอย่างอื่นในหมู่สมาชิก และครอบครัวสมาชิก รวมทั้งการส่งเสริมความรู้ในการผลิตทางอุตสาหกรรม เพื่อให้สมาชิกมีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง

(2) ติดตั้งเครื่องสูบน้ำ หรือปิดกั้นทำนบ เขื่อนฝาย จัดระบบการส่งน้ำ ระบายน้ำ และอำนวยความสะดวกใช้น้ำเพื่อประโยชน์แก่การเกษตร

- (3) จัดหาวัสดุการเกษตร และเครื่องอุปโภคบริโภคที่จำเป็นมาจำหน่ายแก่สมาชิก
- (4) รวบรวมผลิตผลการเกษตรและผลิตภัณฑ์ของสมาชิกมาจัดการขาย หรือแปรรูปออกขาย โดยซื้อหรือรวบรวมผลิตผลจากสมาชิกก่อนผู้อื่น
- (5) จัดให้มีฉางหรือโรงเรือนการเกษตรเพื่อเก็บรักษาผลิตผล หรือผลิตภัณฑ์
- (6) จัดให้มียานพาหนะขนส่งเครื่องมือ เครื่องจักรกล หรือปศุสัตว์ เกี่ยวกับการผลิตทางเกษตรสำหรับให้บริการแก่สมาชิก
- (7) จัดให้มีโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อแปรรูปผลิตผลหรือเพื่อผลิตสินค้าที่มีคุณภาพตามความต้องการของตลาด
- (8) ให้เงินกู้ หรือสินเชื่อแก่สมาชิก เพื่อการประกอบอาชีพหรือการใช้จ่ายที่จำเป็น
- (9) รับฝากเงินจากสมาชิก
- (10) กู้ยืมเงินเพื่อใช้เงินทุนดำเนินงานของสหกรณ์
- (11) ให้สหกรณ์อื่น ๆ กู้ยืมเงิน
- (12) ส่งเสริมการลงทุนในธุรกิจประกันภัยของสหกรณ์
- (13) ให้การสงเคราะห์ตามสมควรแก่สมาชิกและครอบครัวที่ต้องภัยพิบัติเกี่ยวกับอาชีพตลอดจนการจัดสวัสดิการสังคมในหมู่สมาชิก
- (14) ส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มของสมาชิก กลุ่มสตรีสหกรณ์ กลุ่มเยาวชนสหกรณ์ กลุ่มผู้ใช้น้ำ กลุ่มรวมกันผลิต กลุ่มรวมกันซื้อ กลุ่มรวมกันขาย และกลุ่มออมทรัพย์ ฯลฯ
- (15) ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลทั้งการศึกษา การพละนาถนอม และทางจิตใจ ให้เป็นครอบครัวที่สุขสมบูรณ์ และรวมเป็นสังคมที่มีสันติสุข
- (16) ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กับบรรดาสหกรณ์ทั้งปวงอย่างเข้มแข็งในทุกวิถีทางที่จะเป็นไปได้ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระหว่างประเทศ เพื่ออำนวยประโยชน์แก่สมาชิกและส่วนรวม
- (17) การกระทำต่าง ๆ ที่อนุญาตไว้ในกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กล่าวข้างต้น ทั้งนี้รวมทั้งการถือกรรมสิทธิ์หรือทรัพย์สินที่ครอบครอง ซื้อ แลกเปลี่ยน โอน หรือรับโอน เช่าหรือให้เช่า เช่าซื้อหรือให้เช่าซื้อ จำนองหรือรับจำนอง จำนำหรือรับจำนำ ขายหรือจำหน่ายซึ่งทรัพย์สิน ตลอดจนดำเนินกิจการอย่างอื่น บรรดาที่เกี่ยวกับหรือเนื่องในการจัดให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ด้วย

ผู้จัดการและพนักงานของสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคม

ตามข้อ 69 ของข้อบังคับของสหกรณ์การเกษตรได้ระบุว่าคณะกรรมการดำเนินการอาจพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรู้ความสามารถ และความเหมาะสม เพื่อแต่งตั้งเป็นผู้จัดการของสหกรณ์

ข้อ 70 ของข้อบังคับของสหกรณ์การเกษตร ระบุว่าผู้จัดการมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการทั่วไป และรับผิดชอบเกี่ยวกับบรรดากิจการประจำของสหกรณ์ รวมทั้งในข้อต่อไปนี้

- (1) ตรวจสอบการสมัครรับเลือกเข้าเป็นสมาชิกให้เป็นการถูกต้อง ตลอดจนเป็นธุระให้ผู้เข้าเป็นสมาชิกลงลายมือชื่อในทะเบียนสมาชิกและชำระค่าธรรมเนียมแรกเข้า
- (2) เป็นธุระในการเก็บค่าหุ้น โอนหุ้น และจ่ายคืนค่าหุ้น
- (3) รับฝากเงินและจ่ายคืนเงินฝาก
- (4) เป็นธุระในการตรวจสอบคำขอกู้ จ่ายเงินกู้ จัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงินกู้ทั้งปวง ตามแบบที่สหกรณ์กำหนดไว้ให้ครบสมบูรณ์ ตรวจสอบหลักประกันและดำเนินการอื่น ๆ เกี่ยวกับเรื่องเงินกู้
- (5) รับผิดชอบ และดูแลการลงรายการในสมุดบัญชีเงินกู้ให้แก่สมาชิกผู้กู้ให้เป็นการถูกต้อง
- (6) เป็นธุระกวาดขันในเรื่องการออกใบรับเรียกใบรับหรือจัดให้มีใบสำคัญเกี่ยวกับการซื้อขายและการทำธุรกิจต่าง ๆ ของสหกรณ์ ทั้งนี้ต้องเป็นไปด้วยความเที่ยงตรงสุจริต
- (7) พิจารณาจัดจ้างพนักงาน และลูกจ้างของสหกรณ์ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดในระเบียบรวมถึงกำหนดหน้าที่และวิธีปฏิบัติงานของบรรดาพนักงานและลูกจ้างของสหกรณ์ ตลอดจนเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างเหล่านั้นให้เป็นไปโดยถูกต้องเรียบร้อย
- (8) เก็บรักษาสัญญาจ้างและหลักประกันของพนักงานและลูกจ้างของสหกรณ์ให้ครบถ้วนและปลอดภัย
- (9) เป็นธุระในการส่งเสริมเผยแพร่วิชาการเกษตร การผลิตทางอุตสาหกรรม หรือการประกอบอาชีพในหมู่สมาชิก การจัดทำบสิณทรัพย์และหนี้สิน งบรายได้และค่าใช้จ่ายกับทะเบียนเกษตรกรรมอื่น ๆ สำหรับสมาชิก การศึกษาอบรมทางสหกรณ์และทางอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในหมู่สมาชิก ตลอดจนการชักจูงการฝากเงินในสหกรณ์
- (10) ติดต่oprะสานงานกับเลขานุการในการนัดเรียกประชุมใหญ่ และประชุมคณะกรรมการอื่น ๆ

- (11) เข้าร่วมประชุม และชี้แจงในการประชุมใหญ่ การประชุมคณะกรรมการ
ดำเนินการ และคณะกรรมการอื่น ๆ เว้นแต่ในกรณีซึ่งที่ประชุมนั้น ๆ มิให้เข้าร่วมประชุม
- (12) ปฏิบัติการเกี่ยวกับหนังสือโต้ตอบในกิจการของสหกรณ์
- (13) รับผิดชอบและดูแลในการจัดทำบัญชีและทะเบียนต่าง ๆ ของสหกรณ์ ให้
ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน
- (14) รับผิดชอบ ตรวจสอบการรับจ่ายเงินทั้งปวงของสหกรณ์ให้เป็นการถูกต้อง
ตลอดจนรวบรวมใบสำคัญ และเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการเงินของสหกรณ์ไว้โดยครบถ้วน
- (15) รักษาเงินสดของสหกรณ์ภายในจำนวนที่คณะกรรมการดำเนินการอนุญาตให้
สำรองไว้ใช้จ่ายในกิจการของสหกรณ์ และจัดการส่งเงินของสหกรณ์ นอกจากจำนวนดังกล่าวนั้น
เข้าฝากตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด
- (16) สำรวจผลิตผลและสินค้าอื่น ๆ ในตลาดต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักในการพิจารณา
ดำเนินกิจการสหกรณ์กับแจ้งให้คณะกรรมการดำเนินการและสมาชิกทราบความเคลื่อนไหวของ
ราคาผลิตผลและสินค้านั้น ๆ ด้วย
- (17) รักษาดวงตราของสหกรณ์ และรับผิดชอบตรวจตราทรัพย์สินต่าง ๆ ของ
สหกรณ์ ตลอดจนผลิตผล หรือสินค้าอื่น ๆ ของสหกรณ์ให้อยู่ในสภาพอันดี และปลอดภัย
- (18) เสนอรายงานกิจการประจำเดือนของสหกรณ์ต่อคณะกรรมการดำเนินการ
- (19) จัดทำประมาณการรายได้ รายจ่ายประจำปี และแผนการดำเนินงานของ
สหกรณ์ เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- (20) รับผิดชอบ จัดทำงบดุลรวมทั้งบัญชีกำไรขาดทุน และรายงานประจำปีแสดงผล
การดำเนินงานของสหกรณ์ เสนอคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาเสนอต่อที่ประชุมใหญ่
- (21) เสนอรายการ หรือรายงานของสหกรณ์ต่อทางราชการตามแบบและระยะเวลา
ที่ทางราชการกำหนด
- (22) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการดำเนินการมอบให้ หรือตามที่ควรกระทำ
เพื่อให้กิจการในหน้าที่ของตนลุล่วงไปด้วยดี

โครงสร้างการบริหารงานสหกรณ์การเกษตร

ในปัจจุบัน สหกรณ์การเกษตร เป็นสหกรณ์ขนาดใหญ่มีอาณาเขตบริการกว้างขวาง
ดำเนินธุรกิจให้บริการสนองความต้องการสมาชิกหลาย ๆ ด้าน เป็นสหกรณ์เอนกประสงค์

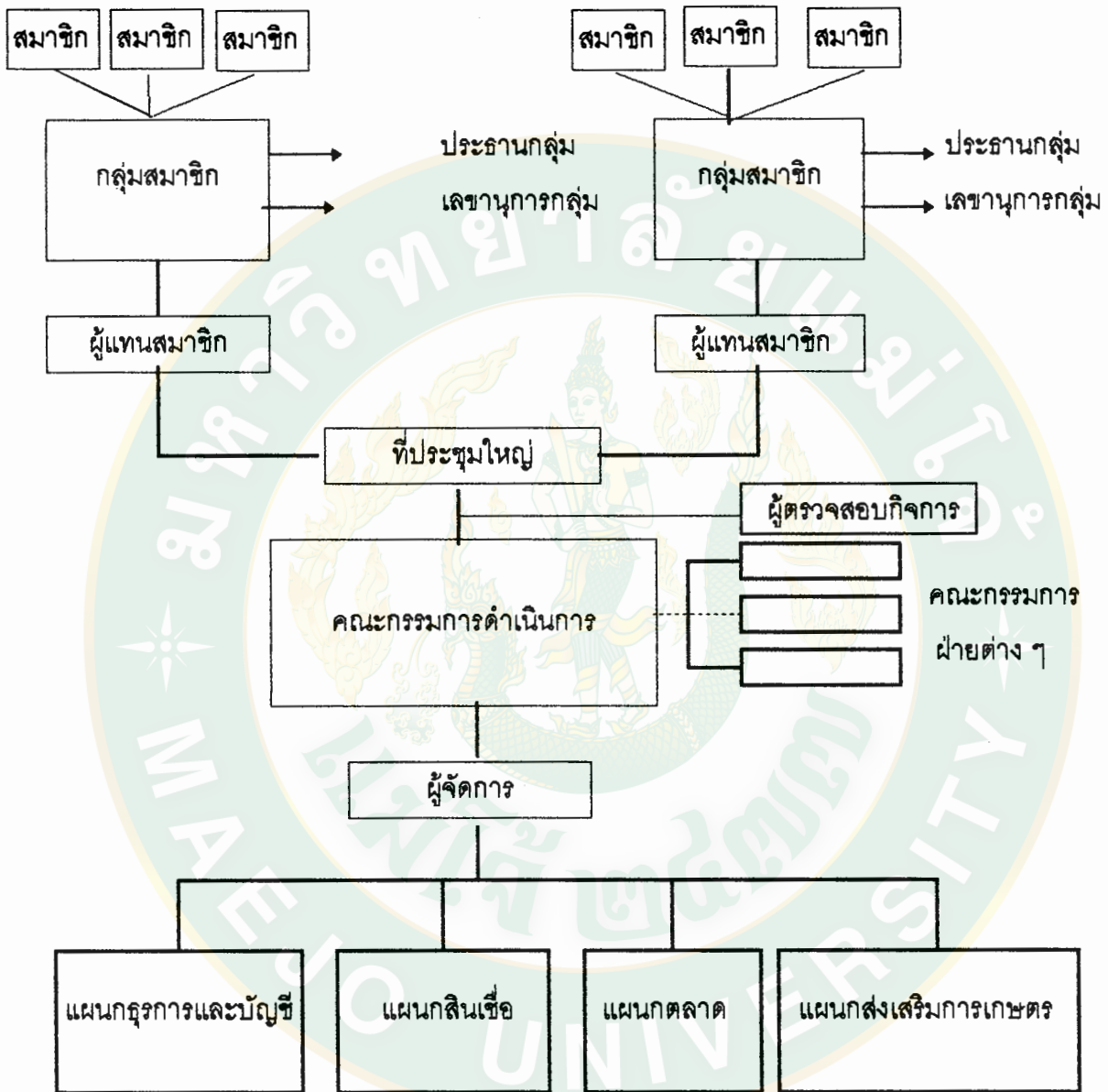
องค์ประกอบที่สำคัญของโครงสร้างสหกรณ์การเกษตร ได้แก่ ที่ประชุมใหญ่ สมาชิก หรือที่ประชุมผู้แทนสมาชิก (กรณีประชุมใหญ่โดยผู้แทน) ที่ประชุมใหญ่เลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินการ และคณะกรรมการดำเนินการแต่งตั้งผู้จัดการธุรกิจสหกรณ์

ในการบริหารงานสหกรณ์ คณะกรรมการดำเนินการอาจแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านภายใต้ความรับผิดชอบของคณะกรรมการฝ่ายก็ได้ เช่น คณะกรรมการฝ่ายพิจารณาสินเชื่อ คณะกรรมการการศึกษา เป็นต้น

จากการศึกษาสาเหตุของความล้มเหลว และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของสหกรณ์ในต่างประเทศและในประเทศพบว่า การขาดประสิทธิภาพในการจัดการเป็นเหตุปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีมักจะปรากฏบ่อยที่สุด



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างการบริหารงานของสหกรณ์การเกษตร



ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สัญญาลักษณ์ ศุภนาม (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2536 : 668) ได้ศึกษากำลั งขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษาจากพนักงานสหกรณ์การเกษตรจาก 9 จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 197 คน พบว่าองค์ประกอบของกำลั งขวัญของพนักงานสหกรณ์การเกษตรระดับชั้นที่ 2 และระดับชั้นที่ 3 ที่มีค่าค่อนข้างสูง มี 4 ปัจจัย ได้แก่

1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
2. การอุทิศตนเพื่องานของคนในหน่วยงาน
3. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด
4. สภาพการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของกำลั งขวัญของพนักงานสหกรณ์การเกษตรระดับชั้นที่ 2 และระดับ 3 ที่มีค่าอยู่ระดับปานกลาง มี 7 ปัจจัย ได้แก่

1. สภาพความพอใจในงาน
2. ความเป็นอิสระในการทำงานและการร่วมมือประสานงาน
3. สถานภาพและการยอมรับนับถือจากหน่วยงานและบุคคลอื่น
4. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
5. ความเหมาะสมของปริมาณงานตามหน้าที่รับผิดชอบ
6. สวัสดิการภายในหน่วยงาน
7. ความมั่นคงปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้า

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย
(METHODOLOGY)

การศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างของ
สหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคมในจังหวัดลำปาง ได้กำหนดวิธีการวิจัยดังนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัยและเวลาดำเนินการ
(Locale of the Study)

การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะกรณีสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคมใน
จังหวัดลำปาง ซึ่งประกอบด้วยสหกรณ์การเกษตรจำนวน 25 สหกรณ์และสหกรณ์นิคม 1 สหกรณ์
รวม 26 สหกรณ์ ณ วันที่ 1 มกราคม 2539

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
(Population and Sample)

ประชากรที่ทำการศึกษาคือ พนักงานและลูกจ้างของสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์
นิคมในจังหวัดลำปางทุกคน จำนวนทั้งสิ้น 86 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและวิธีการรวบรวมข้อมูล
(Instrument and Data Collection)

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
ตามแนวทางของวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ชุด ดังนี้

1.1 แบบสัมภาษณ์ สำหรับพนักงานและลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการ หรือผู้ช่วยผู้
จัดการ

1.2 แบบสัมภาษณ์ สำหรับพนักงาน และลูกจ้างตำแหน่งประจำแผนกงาน
ต่าง ๆ เช่น บัญชี การเงิน การตลาด สินเชื่อ เป็นต้น

1.3 แบบสัมภาษณ์ สำหรับพนักงานและลูกจ้างตำแหน่งนักการภารโรง ยาม
พนักงานขับรถยนต์ เป็นต้น

แบบสัมภาษณ์แต่ละชุด แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทางเศรษฐกิจ และสังคมของพนักงานและลูกจ้างสหกรณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพของชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์
ที่สหกรณ์จัดให้แก่พนักงานและลูกจ้าง

ตอนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความ
รับผิดชอบของพนักงานและลูกจ้างสหกรณ์

ยกเว้นแบบสัมภาษณ์สำหรับพนักงานและลูกจ้างตำแหน่งนักการภารโรง ยาม
และพนักงานขับรถยนต์ จะมีเพียง 3 ตอนแรก

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากรายงานประจำปีของ
สหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคมสิ้นปีบัญชี 2538 ได้แก่ จำนวนสินทรัพย์ จำนวนสมาชิก ขนาด
ของธุรกิจต่าง ๆ วัสดุ ครุภัณฑ์สิ่งก่อสร้างที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

การทดสอบแบบสัมภาษณ์

นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นนำไปทดลองใช้กับสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลำพูน
จำกัด เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย ตรวจสอบความต่อเนื่อง
การลำดับคำถาม และเนื้อหาของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงจนได้แบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์
เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ทำการศึกษา เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมด จำนวน 86 คน คิดเป็น
ร้อยละ 100 ของพนักงานและลูกจ้างทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

(Analysis of Data)

เมื่อรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้ว จากนั้นนำข้อมูลที่ได้
วิเคราะห์และประมวลผลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรม SPSS FOR WINDOWS (Statistical package for
social Sciences)

ตอนที่ 1. ข้อมูลพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคม ของพนักงานและลูกจ้างสหกรณ์ นำข้อมูลที่ได้มาทำการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต นำเสนอในรูปตาราง และทำการแปลผลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 2. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพของชีวิตของการทำงาน นำข้อมูลที่ได้มาทำการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตาราง และทำการแปลผลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 3. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่สหกรณ์จัดให้แก่พนักงานและลูกจ้างสหกรณ์ ใช้ค่าร้อยละ

ตอนที่ 4. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานและลูกจ้างสหกรณ์ ใช้ค่าร้อยละ



บทที่ 4

ผลการศึกษาวิจัย

(DISCUSSION OF FINDINGS)

สถานภาพของสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคมในจังหวัดลำปาง ณ สิ้นสุดปี บัญชี 2538 (ตารางภาคผนวก 2) มีสหกรณ์การเกษตร จำนวน 25 สหกรณ์ และสหกรณ์นิคม 1 สหกรณ์ มีทุนดำเนินงานรวม 426,118,895 บาท มีปริมาณธุรกิจ 435,498,344 บาท และมีกำไรสุทธิ 14,878,242 บาท ณ วันที่ 1 มกราคม 2539 (ตารางภาคผนวก 3) สหกรณ์การเกษตรมีสมาชิก 77,460 คน หรือครอบครัว สหกรณ์นิคมมีสมาชิก 1,929 คนหรือครอบครัว และมีพนักงานและลูกจ้างทั้งสิ้น จำนวน 86 คน

ตอนที่ 1 ลักษณะพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคม

จากข้อมูลของลักษณะพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคม ในจังหวัดลำปาง (ตารางภาคผนวก 4) พบว่า เป็นเพศชาย ร้อยละ 55.80 โดยมีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 48.8 รองลงมา มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 40.7 พนักงานทั้งหมดนับถือศาสนาพุทธและพนักงานส่วนใหญ่จะจบการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ร้อยละ 29.1 รองลงมาได้แก่ ผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประกาศนียบัตรวิชาชีพ และมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 25.6, 22.1 และ 10.5 ตามลำดับ สำหรับสาขาวิชาที่พนักงานจบการศึกษาได้แก่ บัญชี ตลาด บริหารธุรกิจ เป็นต้น

พนักงานสหกรณ์ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมที่สหกรณ์หรือสันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทยหรือศูนย์ฝึกอบรมสหกรณ์จัดขึ้น ร้อยละ 68.6 และไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเลย ร้อยละ 31.4 สำหรับพนักงานสหกรณ์ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 1-3 ครั้ง มากที่สุด ร้อยละ 78.0 รองลงมาได้แก่ ผู้เคยเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 4-6 ครั้ง, 7-9 ครั้ง และ 9 ครั้งขึ้นไป ร้อยละ 16.9, 3.4 และ 1.7 ตามลำดับ ส่วนเนื้อหาการฝึกอบรมนั้นผู้เคยเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องของหลักและวิธีการสหกรณ์ ร้อยละ 45.8 การจัดการธุรกิจสหกรณ์ ร้อยละ 42.4 ความรู้เฉพาะตำแหน่ง ร้อยละ 57.6 การปฐม-นิเทศก่อนการบรรจุเป็นพนักงาน ร้อยละ 10.2 และอื่น ๆ ร้อยละ 11.9

ก่อนที่พนักงานสหกรณ์จะมาทำงานกับสหกรณ์นั้น ได้เคยมีประสบการณ์ในงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับธุรกิจสหกรณ์มาก่อน ร้อยละ 14.0 ได้แก่ จากผู้ที่มีประสบการณ์มาก่อน

เคยเป็นพนักงานสินเชื่อในองค์การธุรกิจอื่น ร้อยละ 58.3 เคยเป็นพนักงานบัญชีในองค์การธุรกิจอื่น ร้อยละ 16.7 เคยเป็นผู้จัดการในองค์การธุรกิจอื่น ร้อยละ 8.3 และอื่น ๆ ร้อยละ 16.7 เป็นต้น

พนักงานสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคมในจังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่สมรสแล้ว ร้อยละ 73.3 และเป็นโสด ร้อยละ 25.6 และส่วนมากยังไม่มียุติกร ร้อยละ 38.4 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีบุตร 1 คน และ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 และ 26.7 ตามลำดับ สมาชิกในครอบครัวของพนักงานสหกรณ์ที่ต้องอุปการะ จำนวน 1-3 คน ร้อยละ 64.0 จำนวน 4-6 คน ร้อยละ 33.7 และจำนวน 7-9 คน ร้อยละ 2.3 ซึ่งนับว่าเป็นครอบครัวเล็ก สำหรับอาชีพของคู่สมรสส่วนมากจะประกอบอาชีพรับจ้าง ร้อยละ 32.8 รองลงมาได้แก่ รับราชการ ร้อยละ 28.3 เป็นแม่บ้าน ร้อยละ 17.1 ค้าขาย 12.5 พนักงานรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 6.2 และอื่น ๆ ร้อยละ 3.1

พนักงานสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคมในจังหวัดลำปาง ที่มีอายุงานระหว่าง 0-5 ปี ร้อยละ 61.7 รองลงมาได้แก่ ระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 18.6 ระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 11.6 ระหว่าง 16-20 ปี ร้อยละ 4.6 และ 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 3.5 และเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการ ร้อยละ 8.1 เป็นผู้ช่วยผู้จัดการ ร้อยละ 4.7 เป็นพนักงานสินเชื่อ ร้อยละ 29.1 เป็นพนักงานตลาด ร้อยละ 15.1 เป็นพนักงานบัญชี ร้อยละ 17.4 เป็นพนักงานการเงิน ร้อยละ 10.5 เป็นคณงานยาม และนักรักษาโรง ร้อยละ 11.6 และเป็นพนักงานขับรถยนต์ ร้อยละ 3.5

จากการศึกษาเงินเดือนของพนักงานสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคมในจังหวัดลำปาง พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนในช่วงระหว่าง 3,000-5,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 41.9 รองลงมา เป็นพนักงานสหกรณ์ที่มีเงินเดือนในช่วงระหว่าง 5,001-7,000 บาท, ช่วงระหว่าง 7,001-9,000 บาท, ช่วงระหว่าง 9,001-11,000 บาท และช่วงระหว่าง 11,001-13,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.2, 16.3, 8.1 และ 3.57 ตามลำดับ จากข้อมูลข้างต้นพบว่า เงินเดือนของพนักงานสหกรณ์ที่ศึกษาสูงสุด 11,840 บาท ต่ำสุด 3,000 บาท และเงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานสหกรณ์คือ 5,970 บาท นอกจากรายได้ที่เป็นเงินเดือนแล้วพนักงานสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคม ในจังหวัดลำปาง ยังได้รับผลตอบแทนอื่นจากสหกรณ์อีก ร้อยละ 48.8 ส่วนที่เหลือร้อยละ 51.2 ไม่ได้รับผลตอบแทนอื่นอีก ซึ่งผลตอบแทนที่ได้รับ ได้แก่ ค่าตอบแทนจากการเร่งรัดหนี้สิน มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 เฉลี่ยคนละ 525 บาทต่อเดือน ค่าตอบแทนจากการหาสมาชิกเพิ่ม จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 เฉลี่ยคนละ 613 บาทต่อเดือน และรายได้อื่น ๆ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 เฉลี่ยคนละ 473 บาทต่อเดือน เป็นที่น่าสังเกตว่าพนักงานสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคมจะมีรายได้ที่ได้รับจากสหกรณ์ที่นอก-เหนือจากเงินเดือนน้อยมากแต่มีพนักงานบางคนได้ใช้เวลาว่างไป

ประกอบกรอย่างอื่นที่จะเพิ่มรายได้ให้แก่ตัวเอง จำนวน 18 คน (ร้อยละ 28.9) ได้แก่ ทำงานรับจ้าง 5 คน (ร้อยละ 5.8) เฉลี่ยรายได้คนละ 1,280 บาท โดยมีรายได้สูงสุด 2,000 บาท และต่ำสุด 800 บาท พนักงานสหกรณ์ที่ใช้เวลาว่างทำการค้าขาย จำนวน 13 คน (ร้อยละ 15.1) เฉลี่ยรายได้คนละ 3,061 บาท โดยมีรายได้สูงสุด 6,000 บาท และต่ำสุด 300 บาท และมีรายได้จากรายได้อื่น 1 คน (ร้อยละ 1.2) เป็นเงิน 4,000 บาท

จากการศึกษารายได้ของคู่สมรสของพนักงานสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคม ในจังหวัดลำปาง พบว่า คู่สมรสที่มีรายได้ จำนวน 52 คน (ร้อยละ 60.5) ซึ่งมีรายได้เฉลี่ย 7,005 บาท โดยมีรายได้สูงสุด 25,960 บาท และต่ำสุด 1,000 บาท

พนักงานสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคม ในจังหวัดลำปาง ส่วนมากจะมีภูมิ-
ลำเนาใกล้กับสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานอยู่ จำนวน 81 คน (ร้อยละ 94.2)

ตอนที่ 2 การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคมในจังหวัดลำปาง

การศึกษาในส่วนนี้เป็นการศึกษาถึงความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่พนักงานสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคมที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสหกรณ์ โดยเก็บข้อมูลจากประชากร จำนวน 86 คน มีผลการศึกษาดังต่อไปนี้

2.1 ลักษณะงาน (ตารางภาคผนวก 5)

2.1.1 ความคิดเห็นของพนักงานสหกรณ์ต่อข้อความที่ว่า “งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ” พนักงานสหกรณ์ส่วนมาก (ร้อยละ 82.5) เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยร้อยละ 3.5 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 14.0

2.1.2 พนักงานสหกรณ์ร้อยละ 46.5 ไม่เห็นด้วยกับข้อความที่ว่า “รู้สึกเบื่อหน่ายงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน” ส่วนผู้ที่เห็นด้วยร้อยละ 29.1 และผู้ที่ตอบว่าไม่แน่ใจร้อยละ 24. จากข้อมูลจะพบว่าพนักงานสหกรณ์ส่วนมากมีความรู้สึกว่าจะยังไม่แน่ใจว่าจะทำงานกับสหกรณ์ต่อไปหรือไม่ถ้ามีปัจจัยอื่น ๆ มากกระทบ

2.1.3 พนักงานสหกรณ์ครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 50.0) มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยกับข้อความที่ว่า “ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้หรือความถนัด” และมีพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 25.6 มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง สำหรับพนักงานสหกรณ์ที่มีความคิดเห็นไม่แน่ใจ ร้อยละ 12.8 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.3 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 2.3 แสดงว่าพนักงานสหกรณ์เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

2.1.4 พนักงานสหกรณ์ร้อยละ 26.8 มีความคิดเห็นที่ไม่แน่ใจต่อข้อความที่ว่า “ถ้าได้รับข้อเสนอให้ทำงานที่คิดว่าเป็นปัจจุบันแม้เงินเดือนและสวัสดิการต่ำกว่าสหกรณ์ก็ยินดีจะลาออกและรับงานใหม่นั้น” และมีผู้ที่เห็นด้วยร้อยละ 25.6 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 24.4 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วยอย่างยิ่งเท่ากันร้อยละ 11.6 จากการศึกษามีข้อสังเกตว่ามีพนักงานมากกว่าครึ่งที่ไม่มีความมั่นใจต่อการปฏิบัติงานในสหกรณ์

2.1.5 พนักงานสหกรณ์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 57.0) มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยว่า “มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำอยู่เสมอ” และพนักงานสหกรณ์เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความดังกล่าวร้อยละ 18.6 ซึ่งเท่ากับพนักงานสหกรณ์ที่มีความคิดเห็นที่ไม่แน่ใจ และมีความคิดเห็นไม่เห็นด้วยร้อยละ 5.8

สรุป พนักงานสหกรณ์มีความเห็นว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ แต่ไม่แน่ใจว่าจะเบี่ยงหน้าที่ทำอยู่ ทั้งนี้เพราะพนักงานสหกรณ์จำนวนครึ่งหนึ่งมีความเห็นว่าได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้หรือความถนัดเท่านั้นและมีระดับความพึงพอใจปานกลาง และยังพบว่าพนักงานสหกรณ์ยังไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงานเมื่อมีองค์การอื่นเสนอให้ทำงานที่ดีกว่าปัจจุบัน แม้เงินเดือนและสวัสดิการจะต่ำกว่าสหกรณ์ แต่อย่างไรก็ตามพนักงานสหกรณ์ส่วนใหญ่ยังยอมรับว่าการทำงานกับสหกรณ์ยังมีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์พัฒนางานได้อย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นในเรื่องเกี่ยวกับความพอใจลักษณะงานในปัจจุบันจึงอาจสรุปได้ว่าพนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ความมั่นคง (ตารางภาคผนวก 6)

2.2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 81.4) เห็นด้วยว่า “สหกรณ์มีหลัก-เกณฑ์และวิธีการพิจารณารับพนักงานเข้าและให้ออกอย่างชัดเจน” ส่วนผู้ที่ไม่เห็นด้วยมีเพียงร้อยละ 7.0 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 11.6

2.2.2 พนักงานสหกรณ์เกือบทั้งหมด (ร้อยละ 90.7) เห็นด้วยกับข้อความที่ว่า “พนักงานมีโอกาสได้รับทราบระเบียบข้อบังคับของสหกรณ์เพื่อถือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ” ส่วนผู้ที่ไม่เห็นด้วยร้อยละ 2.3 ซึ่งแสดงว่าพนักงานได้ทราบระเบียบและข้อบังคับของสหกรณ์เป็นอย่างดี เพราะพนักงานสหกรณ์มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.2.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 77.9) เห็นด้วยกับคำกล่าวที่ว่า “สหกรณ์มีแผนพัฒนาสหกรณ์อย่างเป็นระบบและชัดเจน” โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่ยังไม่แน่ใจร้อยละ 16.3 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 5.8

2.2.4 พนักงานสหกรณ์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70.9) เห็นด้วยกับข้อความที่ว่า “สหกรณ์สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้” และพนักงานสหกรณ์มีความเห็นที่ไม่แน่ใจกับข้อความดังกล่าวร้อยละ 18.6 สำหรับพนักงานสหกรณ์ที่ไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.5

2.2.5 พนักงานสหกรณ์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 82.6) มีความเห็นตรงกันว่า มีความรู้สึกมั่นใจต่อการปฏิบัติงานในสหกรณ์ ส่วนผู้ที่ไม่เห็นด้วยมีเพียงร้อยละ 10.4 และอีกร้อยละ 7.0 ไม่แน่ใจ

2.2.6 ความเห็นของพนักงานสหกรณ์ต่อข้อความที่ว่า “การเป็นพนักงานสหกรณ์ทำให้ได้รับการยอมรับในสังคมมากขึ้น” พนักงานสหกรณ์ร้อยละ 72.1 เห็นด้วยกับข้อความ

ดังกล่าว แต่มีพนักงานสหกรณ์อีกร้อยละ 22.1 ยังไม่แน่ใจ และมีพนักงานที่ไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวร้อยละ 5.8

2.2.7 พนักงานสหกรณ์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 82.5) มีความภาคภูมิใจมากที่ได้เป็นพนักงานสหกรณ์ แต่ก็มีพนักงานสหกรณ์บางส่วน (ร้อยละ 10.5) ยังไม่แน่ใจ และมีพนักงานสหกรณ์ที่ไม่เห็นด้วยร้อยละ 7.0

2.2.8 พนักงานสหกรณ์มากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 53.5) มีความรู้สึกว่าการเป็นพนักงานสหกรณ์เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ส่วนผู้ที่ยังไม่มีความแน่ใจร้อยละ 33.7 และผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวร้อยละ 12.8

สรุป พนักงานสหกรณ์มีความเห็นว่าสหกรณ์มีหลักเกณฑ์และวิธีพิจารณารับพนักงานเข้าและให้ออกอย่างชัดเจน และในขณะที่เดียวกันสหกรณ์ได้ให้พนักงานสหกรณ์ได้รับทราบระเบียบข้อบังคับของสหกรณ์เพื่อถือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้พนักงานสหกรณ์เห็นด้วยว่าสหกรณ์มีแผนพัฒนาสหกรณ์อย่างเป็นระบบและชัดเจนตลอดจนกระทั่งเห็นว่า สหกรณ์สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ด้วย จึงทำให้พนักงานสหกรณ์ส่วนใหญ่มีความรู้สึกมั่นใจต่อการปฏิบัติงานในสหกรณ์ และเป็นที่ยอมรับในสังคมมากขึ้น ส่งผลทำให้พนักงานสหกรณ์เกิดความภาคภูมิใจในอาชีพ ตลอดจนมีความรู้สึกว่าเป็นอาชีพที่มั่นคง ซึ่งสรุปได้ว่าพนักงานสหกรณ์มีความพอใจกับความมั่นคงในการปฏิบัติงานมากพอสมควร

2.3 ผลตอบแทนที่เป็นธรรม (ตารางภาคผนวก 7)

2.3.1 พนักงานสหกรณ์ส่วนมาก (ร้อยละ 59.3) มีความเห็นไม่เห็นด้วยกับขึ้นเงินเดือนที่ใช้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน รองลงมาพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 16.3 มีความไม่แน่ใจว่าขึ้นเงินเดือนที่ใช้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจะเหมาะสม ส่วนพนักงานสหกรณ์อีกร้อยละ 24.5 มีความคิดเห็นไม่เห็นด้วยกับขึ้นเงินเดือนที่ใช้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

2.3.2 พนักงานสหกรณ์ประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 48.8) ไม่เห็นด้วยกับข้อความที่ว่า “ผลตอบแทนที่ได้รับเนื่องจากการปฏิบัติงานนอกเวลาเหมาะสมแล้ว” รองลงมาพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 31.4 มีความคิดเห็นเห็นด้วย และร้อยละ 19.8 มีความคิดเห็นไม่แน่ใจ

2.3.3 พนักงานสหกรณ์มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 54.6) ไม่เห็นด้วยกับข้อความที่ว่า “ขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี่ยงเลี้ยง ที่สหกรณ์กำหนดมีความสมเหตุสมผลมากที่สุด” รองลงมาพนักงานสหกรณ์เห็นด้วยและไม่แน่ใจร้อยละ 31.4 และร้อยละ 14.0 ตามลำดับ

2.3.4 พนักงานสหกรณ์ร้อยละ 46.5 มีความคิดเห็นเห็นด้วยกับข้อความที่ว่า

“สหกรณ์จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงานได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ” โดยมีพนักงานสหกรณ์อีกร้อยละ 33.7 ไม่เห็นด้วย และมีพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 19.8 มีความเห็นไม่แน่ใจ

2.3.5 พนักงานสหกรณ์ร้อยละ 43 เห็นด้วยกับข้อความที่ว่า “สหกรณ์ให้สิทธิประโยชน์แก่พนักงานได้มากที่สุด” และมีพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 36.0 ไม่เห็นด้วย โดยมีพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 20.0 มีความคิดเห็นไม่แน่ใจ

สรุป พนักงานสหกรณ์มีความเห็นว่า ชั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยงยังไม่เหมาะสมและไม่สมเหตุสมผล ในด้านสวัสดิการ พนักงานสหกรณ์ยังไม่มั่นใจว่าสหกรณ์จัดสวัสดิการต่าง ๆ ได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ ตลอดจนการให้สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ด้วย ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่า ชั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์น่าจะมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ต่อไป ระดับความพอใจของพนักงานสหกรณ์ต่อผลตอบแทนอยู่ในระดับต่ำ

2.4 ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน (ตารางภาคผนวก 8)

2.4.1 พนักงานสหกรณ์มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 52.3) มีความคิดเห็นเห็นด้วยกับข้อความที่ว่า “สหกรณ์มีระเบียบหรือหลักเกณฑ์เพื่อใช้สำหรับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนอย่างชัดเจน” รองลงมา มีพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 27.9 มีความเห็นไม่แน่ใจ และพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 19.8 ไม่เห็นด้วย

2.4.2 พนักงานสหกรณ์ครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 50) มีความคิดเห็นเห็นด้วยกับข้อความที่ว่า “สหกรณ์มีแนวทางในการพิจารณากำหนดและบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม” รองลงมา มีพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 31.4 มีความเห็นไม่แน่ใจ และพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 18.6 มีความเห็นไม่เห็นด้วย

2.4.3 พนักงานสหกรณ์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 81.4) มีความเห็นเห็นด้วยกับข้อความที่ว่า “สหกรณ์มีระเบียบเกี่ยวกับการลาของพนักงานเหมาะสมดีแล้ว” รองลงมา มีความเห็นไม่แน่ใจร้อยละ 10.5 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 8.1

สรุป พนักงานสหกรณ์มีความเห็นว่าสหกรณ์มีระเบียบหรือหลักเกณฑ์เพื่อใช้สำหรับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนพอสมควร สหกรณ์มีแนวทางในการพิจารณากำหนดและบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรมพอสมควร สหกรณ์มีระเบียบเกี่ยวกับการลาที่เหมาะสมแล้ว ดังนั้นพนักงานมีความพึงพอใจต่อความยุติธรรมในสถานที่ทำงานพอสมควร

2.5 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (ตารางภาคผนวก 9)

2.5.1 พนักงานสหกรณ์ร้อยละ 44.2 มีความคิดเห็นไม่แน่ใจกับข้อความที่ว่า “งานที่ท่านทำอยู่นี้ทำให้ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานเร็วขึ้น” รองลงมามีพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 38.3 มีความคิดเห็นไม่เห็นด้วย และมีพนักงานสหกรณ์เพียงร้อยละ 17.5 ที่มีความคิดเห็นเห็นด้วย

2.5.2 พนักงานสหกรณ์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 69.8) มีความคิดเห็นเห็นด้วยกับข้อความที่ว่า “ความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถของบุคคล” รองลงมาร้อยละ 18.6 มีความเห็นไม่แน่ใจ และพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 11.6 มีความเห็นไม่เห็นด้วย

2.5.3 พนักงานสหกรณ์ประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 44.2) มีความคิดเห็นไม่เห็นด้วยกับข้อความที่ว่า “การเลื่อนตำแหน่งตามลำดับอาวุโสเป็นสิ่งเหมาะสมแล้ว” รองลงมามีพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 33.7 มีความคิดเห็นเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวและมีพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 22.1 มีความคิดเห็นที่ไม่แน่ใจหรือไม่ทราบ

2.5.4 พนักงานสหกรณ์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 76.7) มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยกับข้อความที่ว่า “การมอบหมายงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น และเพิ่มความรับผิดชอบให้แก่พนักงานที่มีเงินเดือนขั้นสูงทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อสหกรณ์” รองลงมามีพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 16.3 มีความเห็นไม่เห็นด้วย และมีพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 7.0 มีความคิดเห็นไม่แน่ใจ

2.5.5 พนักงานสหกรณ์มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 54.7) มีความคิดเห็นเห็นด้วยกับข้อความที่ว่า “สหกรณ์ได้พยายามส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การลาศึกษาต่อเป็นต้น” รองลงมาพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 23.2 มีความเห็นไม่แน่ใจหรือไม่ทราบ ส่วนพนักงานสหกรณ์ที่มีความคิดเห็นไม่เห็นด้วยร้อยละ 22.1

2.5.6 พนักงานสหกรณ์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 87.2) มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยกับข้อความที่ว่า “สหกรณ์ได้ให้พนักงานสหกรณ์เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาดูงานและสัมมนาเพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานเป็นไปอย่างเหมาะสม” รองลงมามีพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 7.0 มีความคิดเห็นไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว และมีพนักงานสหกรณ์ ร้อยละ 5.8 มีความเห็นไม่แน่ใจ

สรุป พนักงานสหกรณ์มีความเห็นว่า งานที่ทำไม่ได้ช่วยให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเร็วขึ้น และไม่เห็นด้วยกับการเลื่อนตำแหน่งตามลำดับอาวุโส แต่จะยอมรับการเลื่อนตำแหน่งตามผลงานและความสามารถ การมอบหมายงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น และความรับผิดชอบที่มากขึ้นให้แก่พนักงานที่มีเงินเดือนสูง อย่างไรก็ตามพนักงานสหกรณ์เห็นว่าการส่งพนักงานสหกรณ์เข้ารับการอบรม

ศึกษาดูงาน สัมมนา และลาศึกษาต่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานสหกรณ์มีโอกาสในการทำงานมากขึ้น ซึ่งอาจสรุประดับความพอใจของพนักงานสหกรณ์เกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ตารางภาคผนวก 10)

2.6.1 พนักงานสหกรณ์มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 67.4) มีความคิดเห็นว่าสหกรณ์จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ เสียง เหมาะสมกับบรรยากาศในการทำงานแล้ว และมีพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 22.1 มีความคิดเห็นไม่เห็นด้วย มีพนักงานสหกรณ์อีกร้อยละ 10.5 มีความคิดเห็นไม่แน่ใจ

2.6.2 พนักงานสหกรณ์มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 68.6) มีความคิดเห็นว่าสหกรณ์จัดเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น จัดหาน้ำดื่ม โรงอาหาร ห้องน้ำอย่างเพียงพอและเหมาะสมแล้ว และมีพนักงานสหกรณ์อีกร้อยละ 23.3 มีความคิดเห็นว่ายังไม่เพียงพอและเหมาะสม ส่วนพนักงานสหกรณ์อีกเพียงร้อยละ 8.1 มีความคิดเห็นไม่แน่ใจ

2.6.3 พนักงานสหกรณ์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72.1) มีความเห็นว่าสหกรณ์จัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน เช่น เครื่องคิดเลข คอมพิวเตอร์ ยานพาหนะ ครุภัณฑ์ และวัสดุต่าง ๆ ได้อย่างเพียงพอและเหมาะสมแล้วและมีพนักงานสหกรณ์อีกร้อยละ 20.9 มีความคิดเห็นว่ายังไม่เพียงพอและเหมาะสม ส่วนพนักงานสหกรณ์อีกเพียงร้อยละ 7.0 มีความคิดเห็นไม่แน่ใจ

สรุป พนักงานมีความเห็นว่า แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ เสียง ในสถานที่ทำงานส่งเสริมบรรยากาศให้น่าทำงานพอสมควร เช่นเดียวกับเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น การจัดให้มีน้ำดื่ม ห้องน้ำ โรงอาหาร และมีความพอใจมากได้แก่การจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน เช่น เครื่องคิดเลข คอมพิวเตอร์ ยานพาหนะ ครุภัณฑ์ และวัสดุต่าง ๆ ดังนั้นอาจสรุปได้ว่าพนักงานสหกรณ์มีระดับความพอใจในระดับปานกลาง

2.7 สัมพันธภาพในการทำงาน (ตารางภาคผนวก 11)

2.7.1 พนักงานสหกรณ์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 96.5) มีความคิดเห็นเห็นด้วยกับข้อความที่ว่า “ทำงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี” และมีพนักงานสหกรณ์เพียงร้อยละ 3.5 มีความคิดเห็นไม่แน่ใจ

2.7.2 พนักงานสหกรณ์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 86.1) มีความคิดเห็นเห็นด้วยกับ

ข้อความที่ว่า “ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน” รองลงมาพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 8.1 มีความคิดเห็นไม่แน่ใจ และมีพนักงานสหกรณ์เพียงร้อยละ 5.8 ที่มีความคิดเห็นไม่เห็นด้วย

2.7.3 พนักงานสหกรณ์มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 68.5) มีความคิดเห็นเห็นด้วยกับข้อความที่ว่า “ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้มีความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงานสูง” รองลงมาพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 22.1 มีความคิดเห็นไม่แน่ใจ และมีพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 8.4 มีความคิดเห็นไม่เห็นด้วย

2.7.4 พนักงานสหกรณ์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 84.9) มีความคิดเห็นเห็นด้วยกับข้อความที่ว่า “ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านเรียนรู้งานด้วยตนเองเสมอมา” รองลงมาพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 11.6 มีความคิดเห็นไม่แน่ใจ และมีพนักงานสหกรณ์เพียงร้อยละ 3.5 มีความคิดเห็นไม่เห็นด้วย

2.7.5 ความคิดเห็นของพนักงานสหกรณ์ต่อข้อความที่ว่า “ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองเสมอมา” พนักงานสหกรณ์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 75.6) เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว มีพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 19.7 มีความเห็นไม่แน่ใจ และมีพนักงานสหกรณ์เพียงร้อยละ 4.7 มีความเห็นไม่เห็นด้วยกับข้อความข้างต้น

2.7.6 พนักงานสหกรณ์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 76.7) เห็นด้วยกับข้อความที่ว่า “ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำหรือชี้แนะวิธีการทำงานเสมอมา” รองลงมาพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 12.8 มีความเห็นไม่แน่ใจ และมีพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 10.5 มีความเห็นไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

2.7.7 ความคิดเห็นของพนักงานสหกรณ์ต่อข้อความที่ว่า “ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมการทำงานใกล้ชิดทำให้ท่านไม่มีโอกาสแสดงความสามารถได้เต็มที่” พนักงานสหกรณ์ครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 50) มีความคิดเห็นเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว รองลงมาพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 23.2 มีความเห็นไม่แน่ใจ และมีพนักงานสหกรณ์ถึงร้อยละ 26.8 มีความคิดเห็นไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

2.7.8 พนักงานสหกรณ์ร้อยละ 40.7 เห็นด้วยกับข้อความที่ว่า “ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำยกย่องและชมเชยผลงานของท่านบ่อย ๆ” พนักงานสหกรณ์อีกร้อยละ 37.2 มีความเห็นไม่แน่ใจ และพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 22.1 ไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

2.7.9 พนักงานสหกรณ์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 90.7) มีความเคารพนับถือผู้บังคับบัญชามาก รองลงมาพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 5.8 ไม่แน่ใจ และพนักงานสหกรณ์ร้อยละ 3.5 ไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

สรุป พนักงานสหกรณ์มีความเห็นว่า ความเป็นกันเองและสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานดีมากรวมทั้งผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย แต่พึงพอใจปานกลางในด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสพนักงานเรียนรู้งานด้วยตัวเอง กำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำหรือแนะวิธีการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามพนักงานมีความเห็นว่าการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิดไม่เป็นอุปสรรคต่อการแสดงความสามารถในการทำงาน ซึ่งสรุประดับความพอใจของพนักงานสหกรณ์ต่อสัมพันธภาพในการทำงานดีพอควร



ตอนที่ 3 การศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงาน และเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคม ในจังหวัดลำปาง

การศึกษาในส่วนนี้ ผู้ทำการศึกษาได้แบ่งกลุ่มของพนักงานและเจ้าหน้าที่ตาม ตำแหน่งหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ โดยแบ่งออกได้เป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ ผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการ พนักงานสินเชื่อ พนักงานบัญชี พนักงานการเงิน พนักงานตลาด และนักรักษาโรง คนขับรถยนต์ และได้ทำการศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่มตามตำแหน่ง ยกเว้นกลุ่มนักรักษาโรง คนขับรถยนต์ ทั้งนี้เพราะกลุ่มนี้ไม่มีการระบุหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีผลการศึกษาดังนี้

1. กลุ่มผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการ มีทั้งหมด 11 คน ซึ่งผลการศึกษาสามารถแบ่ง หัวข้อ และเรียงลำดับหัวข้อความคิดเห็นตามอันดับการปฏิบัติงานมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด (ตาราง ภาคผนวก 12)

อันดับที่ 1 การเข้าร่วมประชุม และชี้แจงในการประชุมใหญ่ การประชุมคณะกรรมการ ดำเนินการและคณะกรรมการอื่น ๆ เว้นแต่ในกรณีซึ่งที่ประชุมนั้นมิให้เข้าร่วมประชุม มี ผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการที่มีความเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้มากที่สุด จำนวน 9 คน หรือร้อยละ 81.8 ปฏิบัติได้มากจำนวน 2 คน หรือร้อยละ 18.2 ส่วนผู้ปฏิบัติงานได้ปานกลาง น้อย และไม่ เคยปฏิบัติเลยไม่มี

อันดับที่ 2 การรับผิดชอบต่อตรวจสอบการรับจ่ายเงินทั้งปวงของสหกรณ์ให้เป็นการ ถูกต้องตลอดจนรวบรวมใบสำคัญและเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการเงินของสหกรณ์ไว้โดยครบถ้วน และในเรื่องการรักษาเงินสดของสหกรณ์ภายในจำนวนที่คณะกรรมการดำเนินการอนุญาตให้สำรอง ไว้ใช้จ่ายในกิจการของสหกรณ์และจัดการส่งเงินของสหกรณ์นอกจากจำนวนดังกล่าวนั้นเข้าฝาก ตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด โดยในทั้งสองเรื่องมีผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการมีความ เห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้มากที่สุด จำนวน 8 คน หรือร้อยละ 72.7 มากมีจำนวน 2 คน หรือร้อยละ 18.2 และปานกลางมีจำนวน 1 คน หรือร้อยละ 9.1 ทั้งนี้ไม่มีผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการปฏิบัติได้ น้อยหรือไม่เคยปฏิบัติเลย

อันดับที่ 3 เป็นธุระกวาดขันในเรื่องการออกใบรับ เรียกใบรับ หรือจัดให้มีใบ สำคัญเกี่ยวกับการซื้อขายและการทำธุรกิจต่าง ๆ ของสหกรณ์ทั้งนี้ต้องเป็นไปด้วยความเที่ยงตรง มีผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการที่มีความเห็นว่าตนเองปฏิบัติได้มากที่สุดจำนวน 7 คน หรือร้อยละ 63.6 ปฏิบัติได้มาก จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 27.3 และได้ปานกลาง จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 9.1 โดยไม่มีผู้ปฏิบัติได้น้อย หรือไม่เคยปฏิบัติเลย

อันดับที่ 4 เก็บรักษาสัญญาจ้าง และหลักประกันของพนักงานและลูกจ้างของ สหกรณ์ให้ครบถ้วนและปลอดภัย และในเรื่องการปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการดำเนินการ มอบให้หรือตามที่ควรกระทำ เพื่อให้ทำการในหน้าที่ของตนลุล่วงไปด้วยดี โดยในเรื่องการเก็บรักษา สัญญาจ้างและหลักประกันของพนักงานและลูกจ้างของสหกรณ์ให้ครบถ้วนและปลอดภัยนั้น มีผู้- จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการมีความคิดเห็น认为自己ปฏิบัติงานได้มากที่สุดจำนวน 8 คน หรือร้อยละ 72.7 ปฏิบัติงานได้มาก ปานกลาง และน้อย อย่างละ 1 คน หรือร้อยละ 9.1 ส่วนผู้จัดการและ ผู้ช่วยผู้จัดการที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการดำเนินการมอบให้ หรือตามที่ควรกระทำเพื่อให้กิจการในหน้าที่ของตนลุล่วงไปด้วยดีว่าตนเองปฏิบัติงานได้มากที่สุดมี จำนวน 5 คน หรือร้อยละ 45.5 และปฏิบัติงานได้มากมีจำนวน 6 คน หรือร้อยละ 54.5

อันดับที่ 5 ปฏิบัติการเกี่ยวกับหนังสือโต้ตอบในกิจการของสหกรณ์ ในเรื่องรับผิด ชอบและดูแลในการจัดทำบัญชี และทะเบียนต่าง ๆ ของสหกรณ์ให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน และในเรื่องการตรวจสอบการสมัครรับเลือกเข้าเป็นสมาชิกให้ถูกต้องตลอดจนเป็นธุระให้ผู้เข้าเป็น สมาชิกลงลายมือชื่อในทะเบียนสมาชิกและชำระค่าธรรมเนียมแรกเข้า โดยในทั้งสามเรื่องมีผู้จัดการ และผู้ช่วยผู้จัดการมีความคิดเห็น认为自己ปฏิบัติงานได้มากที่สุดจำนวน 7 คน หรือร้อยละ 63.6 ปฏิบัติได้มาก จำนวน 2 คนหรือร้อยละ 18.2 ปฏิบัติได้ปานกลาง 1 คน หรือร้อยละ 9.1 และปฏิบัติ ได้น้อยมีจำนวน 1 คน หรือร้อยละ 9.1

อันดับที่ 6 รักษาดวงตราของสหกรณ์ และรับผิดชอบตรวจตราทรัพย์สินต่าง ๆ ของสหกรณ์ตลอดจนผลิตผลหรือสินค้าอื่น ๆ ของสหกรณ์ให้อยู่ในสภาพอันดีและปลอดภัย และใน เรื่องเสนอรายงานกิจการประจำเดือนของสหกรณ์ต่อคณะกรรมการดำเนินการ โดยในเรื่องการ รักษาดวงตราของสหกรณ์และรับผิดชอบตรวจตราทรัพย์สินต่าง ๆ ของสหกรณ์ตลอดจนผลิตผล หรือสินค้าอื่น ๆ ของสหกรณ์ให้อยู่ในสภาพอันดีและปลอดภัยนั้นมีผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการที่มี ความคิดเห็น认为自己ปฏิบัติงานได้มากที่สุดจำนวน 4 คน หรือร้อยละ 36.4 ปฏิบัติได้มากจำนวน 6 คน หรือร้อยละ 54.5 และปฏิบัติได้ปานกลางจำนวน 1 คน หรือร้อยละ 9.1 สำหรับในเรื่องการเสนอ รายงานกิจการประจำเดือนของสหกรณ์ต่อคณะกรรมการดำเนินการมีผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการที่ มีความคิดเห็น认为自己ปฏิบัติงานได้มากที่สุดจำนวน 6 คนหรือร้อยละ 54.5 ปฏิบัติได้มากจำนวน 4 คนหรือร้อยละ 36.4 และไม่เคยปฏิบัติเลยจำนวน 1 คนหรือร้อยละ 9.1

อันดับที่ 7 จัดทำประมาณการรายได้รายจ่ายประจำปีและแผนการดำเนินงาน ของสหกรณ์เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการเพื่อพิจารณาอนุมัติ และในเรื่องพิจารณาจัด จ้างพนักงานและลูกจ้างของสหกรณ์ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดในระเบียบรวมถึงกำหนดหน้าที่

และวิธีปฏิบัติงานของบรรดาพนักงานและลูกจ้างของสหกรณ์ ตลอดจนเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเหล่านั้นให้เป็นไปโดยถูกต้องเรียบร้อย โดยในเรื่องการจัดทำประมาณการรายได้รายจ่ายประจำปี และแผนการดำเนินงานของสหกรณ์เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ เพื่อพิจารณาอนุมัติมีผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้มากที่สุดจำนวน 5 คน หรือร้อยละ 45.5 ปฏิบัติได้มากจำนวน 5 คน หรือร้อยละ 45.5 และไม่เคยปฏิบัติเลยจำนวน 1 คน หรือร้อยละ 9.1 ส่วนในเรื่องพิจารณาจัดจ้างพนักงานและลูกจ้างของสหกรณ์ มีผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติได้มากที่สุดจำนวน 6 คน หรือร้อยละ 54.5 ปฏิบัติได้มากจำนวน 2 คน หรือร้อยละ 18.2 ปานกลางจำนวน 2 คนหรือร้อยละ 18.2 และปฏิบัติได้น้อยจำนวน 1 คนหรือร้อยละ 9.1

อันดับที่ 8 ติดต่อประสานงานกับเลขานุการในการนัดเรียกประชุมใหญ่ และประชุมคณะกรรมการอื่น ๆ มีผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการที่มีความคิดเห็นว่างปฏิบัติงานได้มากที่สุดจำนวน 3 คน หรือร้อยละ 27.3 มาก จำนวน 6 คน หรือร้อยละ 54.5 และปานกลาง จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 18.2

อันดับที่ 9 เป็นธุระในการตรวจสอบค่าของกู้ จ่ายเงินกู้ จัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงินกู้ทั้งปวงตามแบบที่สหกรณ์กำหนดไว้ให้ครบสมบูรณ์ ตรวจสอบหลักประกันและดำเนินการอื่น ๆ เกี่ยวกับเงินกู้ โดยมีผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการที่มีความคิดเห็นว่างปฏิบัติงานได้มากที่สุดจำนวน 6 คน หรือร้อยละ 54.5 ปฏิบัติได้ปานกลาง จำนวน 4 คน หรือร้อยละ 36.4 และปฏิบัติได้น้อย จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 9.1

อันดับที่ 10 รับผิดชอบและดูแลการลงรายการในสมุดบัญชีเงินกู้ให้แก่สมาชิกผู้กู้ให้เป็นการถูกต้อง เรื่องที่สองเป็นธุระในการส่งเสริมเผยแพร่วิชาการเกษตร การผลิตทางอุตสาหกรรม หรือการประกอบอาชีพในหมู่สมาชิก การจัดทำบิลสินทรัพย์และหนี้สิน งบรายได้และค่าใช้จ่ายกับทะเบียนเกษตรกรอื่น ๆ สำหรับสมาชิก การศึกษาอบรมทางสหกรณ์ และทางอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในหมู่สมาชิก ตลอดจนการชักจูงการฝากเงินในสหกรณ์ และในเรื่องที่สาม สำนวจผลิตผลและสินค้าอื่น ๆ ในตลาดต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักในการพิจารณาดำเนินกิจการสหกรณ์ กับแจ้งให้คณะกรรมการดำเนินการและสมาชิกทราบความเคลื่อนไหวของราคาผลิตผลและสินค้านั้น ๆ ด้วย โดยในเรื่องแรกมีผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการที่มีความคิดเห็นว่างปฏิบัติงานได้มากที่สุดจำนวน 4 คน หรือร้อยละ 36.4มากและปานกลางเท่ากัน มีจำนวน 3 คน หรือร้อยละ 27.3 และน้อยจำนวน 1 คน หรือร้อยละ 9.1 ส่วนในเรื่องที่สองมีผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการ มีความเห็นว่างปฏิบัติงานได้มากที่สุด และมากเท่ากันคือจำนวน 4 คนหรือร้อยละ 36.4 ปานกลาง จำนวน 2 คน

หรือร้อยละ 18.2 และไม่เคยปฏิบัติเลยจำนวน 1 คน หรือร้อยละ 9.1 สำหรับในเรื่องสุดท้ายมีผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการมีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้มากที่สุดจำนวน 3 คน หรือร้อยละ 27.3 และปฏิบัติได้มากและปานกลางเท่ากันคือจำนวน 4 คน หรือร้อยละ 36.4

อันดับที่ 11 เสนอรายการ หรือรายงานของสหกรณ์ต่อทางราชการตามแบบและระยะเวลาที่ทางราชการกำหนด โดยมีผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการมีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้มากที่สุดจำนวน 2 คน หรือร้อยละ 18.2 มากจำนวน 5 คนหรือร้อยละ 45.5 และปานกลางจำนวน 4 คนหรือร้อยละ 36.4

อันดับที่ 12 รับผิดชอบจัดทำงานบุคคลรวมทั้งบัญชีกำไรขาดทุนและรายงานประจำปี แสดงผลการดำเนินงานของสหกรณ์เสนอคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ มีโดยมีผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการมีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้มากที่สุด จำนวน 4 คน หรือร้อยละ 36.4 มาก จำนวน 4 คน หรือร้อยละ 36.4 น้อย 1 คน หรือร้อยละ 9.1 และไม่เคยปฏิบัติเลยจำนวน 2 คน หรือร้อยละ 18.2

อันดับที่ 13 รับฝากเงินและจ่ายคืนเงินฝาก โดยมีผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการมีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้มากที่สุดจำนวน 3 คน หรือร้อยละ 27.3 มากจำนวน 2 คน หรือร้อยละ 18.2 ปานกลางจำนวน 4 คนหรือร้อยละ 36.4 และน้อยจำนวน 2 คน หรือร้อยละ 18.2

อันดับที่ 14 เป็นธุระในการเก็บค่าน้ำ โอนหุ้น และจ่ายคืนค่าน้ำ โดยมีผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้มากที่สุดจำนวน 2 คนหรือร้อยละ 18.2 มากจำนวน 4 คน หรือร้อยละ 36.4 ปานกลางจำนวน 2 คนหรือร้อยละ 18.2 และน้อยจำนวน 3 คน หรือร้อยละ 27.3

สรุป ความคิดเห็นของผู้จัดการ และผู้ช่วยผู้จัดการต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบซึ่งอยู่ในระดับการปฏิบัติงานมาก และหน้าที่กลุ่มผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ การเข้าร่วมประชุมและชี้แจงในการประชุมใหญ่ การประชุมคณะกรรมการดำเนินการ และคณะกรรมการอื่น ๆ สำหรับหน้าที่ที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ เป็นธุระในการเก็บค่าน้ำ โอนหุ้น และจ่ายคืนค่าน้ำ

2. กลุ่มพนักงานสินเชื่อ มีทั้งหมด 25 คน ซึ่งผลการศึกษสามารถแบ่งหัวข้อและเรียงลำดับหัวข้อความคิดเห็นตามอันดับการปฏิบัติงานมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด (ตารางภาคผนวก 13)

อันดับที่ 1 สอบสวนและช่วยทำคำขอกู้ เอกสารประกอบคำขอกู้ จัดทำหลักประกันให้ถูกต้องตามระเบียบว่าด้วยการให้เงินกู้ และดอกเบียเงินกู้ โดยมีพนักงานสินเชื่อที่มีความ

คิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้มากที่สุด จำนวน 19 คน หรือร้อยละ 76.0 และปฏิบัติงานได้มาก จำนวน 6 คน หรือร้อยละ 24.0

อันดับที่ 2 ทำทะเบียนหนังสือผู้และทะเบียนหนังสือค้าประกัน โดยมีพนักงาน สิ้นเชื่อที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้มากที่สุด จำนวน 18 คน หรือร้อยละ 72.0 และปฏิบัติงาน ได้มาก จำนวน 5 คน หรือร้อยละ 20.0 และปฏิบัติงานได้ระดับปานกลางจำนวน 2 คน หรือ ร้อยละ 8.0

อันดับที่ 3 ตรวจสอบหลักประกันและประเมินราคาที่ดิน ตามราคาที่ดิน กระทบ-การประเมินราคากำหนดไว้ หรือประเมินราคาตามที่ทางราชการกำหนดไว้ โดยมีพนักงาน สิ้นเชื่อที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้มากที่สุด จำนวน 15 คน หรือร้อยละ 60.0 และปฏิบัติ งานได้มาก จำนวน 10 คน หรือร้อยละ 40.0

อันดับที่ 4 รวบรวมค่าของกู้และเอกสารประกอบค่าของกู้พร้อมทั้งหนังสือค้า ประกันเสนอผู้จัดการตรวจสอบ โดยมีพนักงานสิ้นเชื่อที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้มากที่สุด จำนวน 17 คน หรือร้อยละ 68.0 และปฏิบัติงานได้มาก จำนวน 7 คน หรือร้อยละ 28.0 และไม่ เคยปฏิบัติเลยจำนวน 1 คน หรือร้อยละ 4.0

อันดับที่ 5 ชี้แจง ชักจูงให้เกษตรกรสมัครเข้าเป็นสมาชิก และในเรื่องร่วม ประชุมกลุ่มสมาชิก เพื่อแนะนำชี้แจงให้ข้อความรู้ในเรื่องหลักการและวิธีการสหกรณ์ การประกอบ อาชีพทางการเกษตร ฯลฯ ตลอดจนระเบียบข้อบังคับและวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ โดยทั้งสองเรื่องมี พนักงานสิ้นเชื่อที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้มากที่สุด จำนวน 15 คน หรือร้อยละ 60.0 และปฏิบัติงานได้มาก จำนวน 8 คน หรือร้อยละ 32.0 และปฏิบัติได้ปานกลาง จำนวน 2 คน หรือ ร้อยละ 8.0

อันดับที่ 6 จัดทำหนังสือสัญญากู้เงินและหนังสือค้าประกันให้ถูกต้องเรียบร้อย สมบูรณ์เสนอให้ผู้จัดการตรวจสอบก่อนจ่ายเงินกู้ โดยมีพนักงานสิ้นเชื่อที่มีความคิดเห็นว่าตนเอง ปฏิบัติงานได้มากที่สุด จำนวน 17 คน หรือร้อยละ 68.0 และปฏิบัติงานได้มาก จำนวน 5 คน หรือ ร้อยละ 20.0 และปฏิบัติได้ปานกลาง จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 4.0 น้อย จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 4.0 และไม่เคยปฏิบัติเลย จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 4.0

อันดับที่ 7 ดำเนินการคัดเลือกและตรวจสอบคุณสมบัติผู้ที่จะสมัครเป็นสมาชิก ให้ถูกต้องตามข้อบังคับของสหกรณ์ โดยมีพนักงานสิ้นเชื่อที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้ มากที่สุด จำนวน 12 คน หรือร้อยละ 48.0 และปฏิบัติงานได้มาก จำนวน 11 คน หรือร้อยละ 44.0 และปฏิบัติได้ปานกลาง จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 8.0

อันดับที่ 8 ออกไปติดตามเดือนให้สมาชิกชำระหนี้เงินกู้ให้ตรงตามกำหนดเวลาชำระและในเรื่องประชุมกลุ่มสมาชิก ซึ่งแจ้งวิธีการชำระหนี้ของสหกรณ์ โดยในเรื่องออกไปติดตามเดือนให้สมาชิกชำระหนี้เงินกู้ให้ตรงตามกำหนดเวลาชำระนั้นมีพนักงานสินเชื่อที่มีความคิดเห็นว่ตนเองปฏิบัติงานได้มากที่สุด จำนวน 11 คน หรือร้อยละ 44.0 และปฏิบัติงานได้มาก จำนวน 11 คน หรือร้อยละ 44.0 และปฏิบัติได้ปานกลาง จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 8.0 น้อย จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 4.0 สำหรับในเรื่องการประชุมกลุ่มสมาชิก ซึ่งแจ้งวิธีการชำระหนี้ของสหกรณ์ มีพนักงานสินเชื่อที่มีความคิดเห็นว่ตนเองปฏิบัติงานได้มากที่สุด จำนวน 12 คน หรือร้อยละ 48.0 และปฏิบัติงานได้มาก จำนวน 9 คน หรือร้อยละ 36.0 และปฏิบัติได้ปานกลาง จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 12.0 และน้อย จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 4.0

อันดับที่ 9 ชักชวนให้สมาชิกช่วยกันระดมทุน โดยมีพนักงานสินเชื่อที่มีความคิดเห็นว่ตนเองปฏิบัติงานได้มากที่สุด จำนวน 10 คน หรือร้อยละ 40.00 และปฏิบัติงานได้มาก จำนวน 11 คน หรือร้อยละ 44.0 และปฏิบัติได้ปานกลาง จำนวน 4 คน หรือร้อยละ 16.0

อันดับที่ 10 จัดทำรายงานขอเบิกเงินกู้จากแหล่งเงินกู้ต่าง ๆ เสนอผู้จัดการตรวจสอบเพื่อขอกู้นำมาจ่ายให้สมาชิกต่อไป โดยมีพนักงานสินเชื่อที่มีความคิดเห็นว่ตนเองปฏิบัติงานได้มากที่สุด จำนวน 10 คน หรือร้อยละ 40.0 ปฏิบัติงานได้มาก จำนวน 12 คน หรือร้อยละ 48.0 ปฏิบัติได้ปานกลาง จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 4.0 และไม่เคยปฏิบัติเลย จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 8.0

อันดับที่ 11 จัดทำทะเบียนการชำระหนี้ของสมาชิก ทะเบียนเงินกู้ถึงกำหนดชำระ โดยมีพนักงานสินเชื่อที่มีความคิดเห็นว่ตนเองปฏิบัติงานได้มากที่สุด จำนวน 6 คน หรือร้อยละ 24.0 ปฏิบัติงานได้มาก จำนวน 11 คน หรือร้อยละ 44.0 และปฏิบัติได้ปานกลาง จำนวน 8 คน หรือร้อยละ 32.0

อันดับที่ 12 ทำรายงานสรุปการให้เงินกู้แก่สมาชิกสหกรณ์ โดยมีพนักงานสินเชื่อที่มีความคิดเห็นว่ตนเองปฏิบัติงานได้มากที่สุด จำนวน 6 คน หรือร้อยละ 24.0 ปฏิบัติงานได้มาก จำนวน 12 คน หรือร้อยละ 48.0 ปฏิบัติได้ปานกลาง จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 12.0 น้อยมีจำนวน 3 คน หรือร้อยละ 12.0 และไม่เคยปฏิบัติเลย จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 4.0

อันดับที่ 13 สํารวจความต้องการเงินกู้ของสมาชิกเพื่อรวบรวมจัดทำแผนงานด้านธุรกิจสินเชื่อของสหกรณ์ โดยมีพนักงานสินเชื่อที่มีความคิดเห็นว่ตนเองปฏิบัติงานได้มากที่สุด จำนวน 6 คน หรือร้อยละ 24.0 ปฏิบัติงานได้มาก จำนวน 9 คน หรือร้อยละ 36.0 ปานกลางมีจำนวน 7 คน หรือร้อยละ 28.0 และน้อย จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 12.0

อันดับที่ 14 ดำเนินการจัดตั้งกลุ่มสินเชื่อ สํารวจตรวจสอบผลการทํากิน ทรัพย์สิน
หนี้สิน รายได้รายจ่ายของสมาชิกถึงในท้องที่ โดยมีพนักงานสินเชื่อที่มีความคิดเห็นว่ตนเอง
ปฏิบัติงานได้มากที่สุด จำนวน 8 คน หรือร้อยละ 32.0 ปฏิบัติงานได้มาก จำนวน 6 คน หรือ
ร้อยละ 24.0 ปฏิบัติได้ปานกลาง จำนวน 7 คน หรือร้อยละ 28.0 น้อยมีจำนวน 2 คน หรือร้อยละ
8.0 และไม่เคยปฏิบัติเลย จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 8.0

อันดับที่ 15 เก็บรวบรวมข้อมูลการใช้เงินกู้ของสมาชิก โดยมีพนักงานสินเชื่อที่
มีความคิดเห็นว่ตนเองปฏิบัติงานได้มากที่สุด จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 8.0 ปฏิบัติงานได้มาก
จำนวน 12 คน หรือร้อยละ 48.0 ปฏิบัติได้ปานกลาง จำนวน 7 คน หรือร้อยละ 28.0 น้อยมี
จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 4.0 และไม่เคยปฏิบัติเลย จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 12.0

อันดับที่ 16 ตรวจสอบการใช้เงินกู้ของสมาชิกทุกรายหลังจากที่สมาชิกผู้กู้ได้เบิก
เงินกู้ไปแล้วประมาณ 15-30 วัน โดยมีพนักงานสินเชื่อที่มีความคิดเห็นว่ตนเองปฏิบัติงานได้มากที่สุด
จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 8.0 ปฏิบัติงานได้มาก จำนวน 5 คน หรือร้อยละ 20.0 ปฏิบัติได้
ปานกลาง จำนวน 14 คน หรือร้อยละ 56.0 น้อยมีจำนวน 1 คน หรือร้อยละ 4.0 และไม่เคยปฏิบัติ
เลย จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 12.0

สรุป ความคิดเห็นของพนักงานสินเชื่อต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งอยู่ใน
ระดับปฏิบัติงานมาก และหน้าที่ที่พนักงานสินเชื่อปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ การสอบสวน และช่วยทํา
คําขอกู้ เอกสารประกอบคําขอกู้ จัดทําหลักประกันให้ถูกต้องตามระเบียบว่าด้วยการให้เงินกู้และ
ดอกเบียเงินกู้ สำหรับหน้าที่ที่พนักงานปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ตรวจสอบการใช้เงินกู้ของสมาชิกทุก
รายหลังจากที่สมาชิกผู้กู้ได้เบิกเงินกู้ไปแล้วประมาณ 15-30 วัน

3. กลุ่มพนักงานบัญชี มีทั้งหมด 16 คน ซึ่งผลการศึกษสามารถแบ่งหัวข้อ และ
เรียงลำดับหัวข้อความคิดเห็นตามอันดับการปฏิบัติงานมากที่สุดถึงน้อยที่สุด (ตารางภาคผนวก 14)

อันดับที่ 1 วิเคราะห์และจัดทํางบหน้าใบสำคัญรับ ใบสำคัญจ่ายและใบโอน
บัญชีแยกตามประเภทของบัญชีที่กำหนดไว้ และในเรื่องลงรายการในสมุดบัญชีขั้นต้นได้แก่สมุดเงิน
สด สมุดซื้อสินค้า และชื่อผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์ สมุดขายสินค้าและขายผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์
สมุดรายได้ค่าบริการ โดยทั้งสองเรื่องมีพนักงานบัญชีที่มีความคิดเห็นว่ตนเองปฏิบัติงานได้ใน
ระดับมากที่สุด จำนวน 13 คน หรือร้อยละ 81.25 มากมีจำนวน 2 คน หรือร้อยละ 12.50 และ
ปานกลางจำนวน 1 คน หรือร้อยละ 6.25

อันดับที่ 2 จัดเตรียมและจัดทําเอกสารหลักฐานทางการเงิน เช่น การเบิก การ
จ่าย การรับเงิน และในเรื่องปิดบัญชีเป็นประจําทุกวัน ปิดบัญชีประจําเดือนและประจําปี พร้อมกับ

นำเสนอให้ผู้จัดการทำการตรวจสอบ โดยในเรื่องจัดเตรียมและจัดทำเอกสารหลักฐานทางการเงิน มีพนักงานบัญชีที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 11 คน หรือร้อยละ 68.75 มากมีจำนวน 3 คน หรือร้อยละ 18.75 และปานกลางจำนวน 2 คน หรือร้อยละ 12.50 สำหรับในเรื่องปิดบัญชีเป็นประจำทุกวัน ปิดบัญชีประจำเดือน และประจำปี มีพนักงานบัญชีที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 12 คน หรือร้อยละ 75.00 มากมีจำนวน 3 คน หรือร้อยละ 18.75 และไม่เคยปฏิบัติเลยมีจำนวน 1 คน หรือร้อยละ 6.25

อันดับที่ 3 ตรวจสอบเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ว่าถูกต้องสมบูรณ์หรือไม่ก่อนให้ผู้จัดการรับและจ่ายเงิน และในเรื่องตรวจสอบรายละเอียดในบัญชีให้ถูกต้องครบถ้วนและตรงกับยอดในบัญชีแยกประเภท โดยในทั้งสองเรื่องมีพนักงานบัญชีที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 10 คน หรือร้อยละ 62.50 ระดับมากมีจำนวน 4 คน หรือร้อยละ 25.00 และระดับปานกลางจำนวน 2 คน หรือร้อยละ 12.50

อันดับที่ 4 ควบคุมจัดทำและบันทึกงบรายละเอียดสมุดทะเบียนต่างๆ ควบคุมจัดทำและบันทึกงบรายละเอียดบัญชีย่อยต่าง ๆ และควบคุม ดูแลและเก็บรักษาใบสำคัญ เอกสาร และหลักฐานเกี่ยวกับการเงินของสหกรณ์ โดยในเรื่องเกี่ยวกับควบคุมจัดทำและบันทึกงบรายละเอียดสมุดทะเบียนต่าง ๆ มีพนักงานบัญชีที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 10 คน หรือร้อยละ 62.50 ระดับมากมีจำนวน 3 คน หรือร้อยละ 18.75 และระดับปานกลางจำนวน 3 คน หรือร้อยละ 18.75 ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับควบคุม จัดทำและบันทึกงบรายละเอียดบัญชีย่อยต่าง ๆ มีพนักงานบัญชีที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 9 คน หรือร้อยละ 56.25 ระดับมากมีจำนวน 5 คน หรือร้อยละ 31.25 และระดับปานกลางจำนวน 2 คน หรือร้อยละ 12.50 สำหรับในเรื่องของควบคุม ดูแล และเก็บรักษาใบสำคัญ เอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับการเงินของสหกรณ์ มีพนักงานบัญชีที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 8 คน หรือร้อยละ 50.00 ระดับมากมีจำนวน 7 คน หรือร้อยละ 43.75 และระดับปานกลางจำนวน 1 คน หรือร้อยละ 6.25

อันดับที่ 5 ควบคุมและจัดทำสมุดทะเบียน พร้อมทั้งคำนวณเงินปันผลตามหุ้น หรือเงินเฉลี่ยคืนตามส่วนธุรกิจ เพื่อเตรียมจ่ายให้แก่สมาชิก มีพนักงานบัญชีที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 7 คน หรือร้อยละ 43.75 ระดับมากมีจำนวน 6 คน หรือร้อยละ 37.50 และระดับปานกลางจำนวน 2 คน หรือร้อยละ 12.50 และไม่เคยปฏิบัติเลย มีจำนวน 1 คน หรือร้อยละ 6.25

อันดับที่ 6 ร่วมกับพนักงานอื่นตรวจสอบวัดผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ที่สหกรณ์รวบรวมไว้ สินค้าคงเหลือ วัสดุคงเหลือ ทรัพย์สินของสหกรณ์ และลูกหนี้ต่าง ๆ ให้มียอดตรงตามยอดในบัญชีแยกประเภทและสมุดทะเบียนต่าง ๆ มีพนักงานบัญชีที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 คน หรือร้อยละ 37.50 ระดับมากมีจำนวน 5 คน หรือร้อยละ 31.25 และระดับปานกลางจำนวน 5 คน หรือร้อยละ 31.25

อันดับที่ 7 ควบคุมบัญชีและจำนวนเงินเป็นหนี้ทุกประเภทที่สหกรณ์เป็นหนี้ และการส่งคืนเจ้าหนี้ให้เป็นไปตามข้อกำหนด หรือตามสัญญา ตามระเบียบหรือตามข้อบังคับที่กำหนดไว้ มีพนักงานบัญชีที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 7 คน หรือร้อยละ 43.75 ระดับมากมีจำนวน 5 คน หรือร้อยละ 31.25 และระดับปานกลางจำนวน 2 คน หรือร้อยละ 12.50 ระดับน้อยและไม่เคยปฏิบัติเลยระดับละ 1 คน หรือร้อยละ 6.25

สรุป ความคิดเห็นของพนักงานบัญชีต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งอยู่ในระดับการปฏิบัติงานมาก และหน้าที่ที่พนักงานบัญชีปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ ลงรายการในสมุดบัญชีขั้นต้น ได้แก่ สมุดเงินสด สมุดซื้อสินค้า และซื้อผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ สมุดขายสินค้า และขายผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ สมุดรายได้ค่าบริการ วิเคราะห์และจัดทำงบหน้าใบสำคัญรับ ใบสำคัญจ่าย และใบโอนบัญชี แยกตามประเภทของบัญชีที่กำหนดไว้ สำหรับหน้าที่ที่พนักงานบัญชีปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ควบคุมบัญชี และจำนวนเงินเป็นหนี้ทุกประเภทที่สหกรณ์เป็นหนี้ และการส่งคืนเจ้าหนี้ให้เป็นไปตามข้อกำหนดหรือตามสัญญา ตามระเบียบหรือข้อบังคับที่กำหนดไว้

4. กลุ่มพนักงานการเงิน มีทั้งหมด 9 คน จากผลการศึกษาสามารถแบ่งหัวข้อและเรียงลำดับความคิดเห็นตามอันดับการปฏิบัติงานมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด (ตารางภาคผนวก 15)

อันดับที่ 1 ทำการเบิกและจ่ายเงินของสหกรณ์ให้แก่สมาชิกและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ปรากฏว่าซึ่งมีพนักงานและเจ้าหน้าที่การเงินที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้มากที่สุด จำนวน 7 คน หรือร้อยละ 77.8 และปฏิบัติได้ระดับมาก จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 22.2

อันดับที่ 2 ทำการรับเงินที่สมาชิกมาชำระหนี้หรือมาฝากในสหกรณ์ มีพนักงานและเจ้าหน้าที่การเงินที่มีความคิดเห็นว่า ตนเองปฏิบัติงานได้มากที่สุด จำนวน 5 คน หรือร้อยละ 55.5 ปฏิบัติได้ระดับมาก จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 33.3 และได้ระดับปานกลาง จำนวน 1 ราย คือ ร้อยละ 11.1

อันดับที่ 3 รับและนำฝากเงิน ณ ธนาคารพาณิชย์, ธ.ก.ส. ที่สหกรณ์เปิดบัญชีไว้ กับหักเงินสะสมของพนักงานและลูกจ้าง คำนวณดอกเบี้ยประจำเก็บรักษาสมุดเงินสะสมและทำ

การถอนจ่ายคืนเงินสะสมให้แก่พนักงานที่ออก ซึ่งในเรื่องการรับและนำฝากเงิน ณ ธนาคารพาณิชย์, ธ.ก.ส. ที่สหกรณ์เปิดบัญชีไว้ มีพนักงานและเจ้าหน้าที่การเงิน มีความเห็นว่าตนเองปฏิบัติหน้าที่ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 คน หรือร้อยละ 66.7 ในระดับมาก จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 11.1 และในระดับน้อย จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 22.2 ส่วนในเรื่องการหักเงินสะสมของพนักงาน และลูกจ้าง ค่าณดอกเบียประจำปี เก็บรักษาสมุดเงินสะสม และทำการถอนจ่ายคืนเงินสะสมให้แก่พนักงานที่ออก มีพนักงานและเจ้าหน้าที่การเงิน มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 33.3 ในระดับมาก 5 คน หรือร้อยละ 55.5 และในระดับปานกลาง จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 11.1

อันดับที่ 4 ดำเนินการตรวจสอบเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ที่พนักงานและลูกจ้างจะขอเบิกในกรณีที่สหกรณ์กำหนดระเบียบไว้แล้ว เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล โดยมีพนักงานและเจ้าหน้าที่การเงินมีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด มาก และปานกลาง เท่ากันคือ จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 33.3

อันดับที่ 5 ดำเนินการจัดทำเอกสารประกอบการเบิกจ่ายเงินเดือนของพนักงาน และลูกจ้างของสหกรณ์ โดยมีพนักงานและเจ้าหน้าที่การเงินมีความคิดเห็นว่า ตนเองปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 33.3 ได้ในระดับมาก จำนวน 4 คน หรือร้อยละ 44.4 ได้ในระดับปานกลาง จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 11.1 และไม่เคยปฏิบัติเลย จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 11.1

อันดับที่ 6 ดำเนินการจัดทำแบบเกี่ยวกับรายได้ ค่าใช้จ่ายของสหกรณ์เพื่อนำเสนอคณะกรรมการดำเนินการ โดยมีพนักงานและเจ้าหน้าที่การเงินมีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 11.1 ในระดับปานกลาง จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 11.1 และไม่เคยปฏิบัติเลย จำนวน 7 คน หรือร้อยละ 77.8

อันดับที่ 7 ดำเนินการเกี่ยวกับการหักภาษีเงินได้ของพนักงานและลูกจ้าง ณ ที่จ่ายส่งกรมสรรพากร มีค่าคะแนนเฉลี่ย 1.333 โดยมีพนักงานและเจ้าหน้าที่การเงินมีความคิดเห็นว่า ตนเองปฏิบัติงานได้ในระดับมาก จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 11.1 และไม่เคยปฏิบัติเลย จำนวน 8 คน หรือร้อยละ 88.9

สรุป ความคิดเห็นของพนักงานและเจ้าหน้าที่การเงินที่มีต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งอยู่ในระดับการปฏิบัติงานมาก และหน้าที่ที่พนักงานการเงินปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ ทำการเบิกและจ่ายเงินของสหกรณ์ให้แก่สมาชิกและบุคคลที่เกี่ยวข้อง สำหรับหน้าที่ที่พนักงานการเงิน

เงินปฏิทินน้อยที่สุดคือ ดำเนินการจัดทำแผนเกี่ยวกับรายได้ ค่าใช้จ่ายของสหกรณ์เพื่อนำเสนอ คณะกรรมการดำเนินการ

5. กลุ่มพนักงานการตลาด มีทั้งหมด 13 คน จากผลการศึกษาศาสนาสามารถแบ่งหัวข้อ และเรียงลำดับความคิดเห็นตามอันดับการปฏิบัติจากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้ (ตารางภาคผนวก 16)

อันดับที่ 1 จำหน่ายสินค้าหรือสิ่งของโครงการจำหน่ายเป็นเงินสด โดยมีพนักงานการตลาด ที่มีความคิดเห็นว่างานปฏิบัติได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 คน หรือร้อยละ 38.5 ปฏิบัติได้ระดับมาก จำนวน 7 คน หรือร้อยละ 53.8 และปฏิบัติงานได้ในระดับปานกลาง จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 7.7

อันดับที่ 2 ตรวจสอบนับสินค้าให้ถูกต้องตามจำนวนในใบสั่งสินค้าและรับมอบสิ่งของ ลงรายการในทะเบียนสินค้า ทำบัญชีสำรวจสินค้าคงเหลือในวันสิ้นปีทางบัญชี กับจัดทำทะเบียนคุมผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์ให้ถูกต้องเรียบร้อย และเป็นปัจจุบัน โดยในเรื่องตรวจสอบนับสินค้าให้ถูกต้องตามจำนวนในใบสั่งสินค้า และรับมอบสิ่งของลงรายการในทะเบียนสินค้า มีพนักงานการตลาด ที่มีความคิดเห็นว่างานปฏิบัติได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 คน หรือร้อยละ 38.5 ในระดับมาก จำนวน 6 คน หรือร้อยละ 46.1 และระดับปานกลาง จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 15.4 สำหรับในเรื่องทำบัญชีสำรวจสินค้าคงเหลือในวันสิ้นปีทางบัญชี มีพนักงานการตลาดที่มีความคิดเห็นว่างานปฏิบัติได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 7 คน หรือร้อยละ 53.8 ในระดับมาก จำนวน 4 คน หรือร้อยละ 30.8 ในระดับปานกลาง จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 7.7 และไม่เคยปฏิบัติเลย จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 7.7 ส่วนในเรื่องจัดทำทะเบียนคุมผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์ให้ถูกต้องเรียบร้อยและเป็นปัจจุบัน มีพนักงานการตลาดที่มีความคิดเห็นว่างานปฏิบัติได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 คน หรือร้อยละ 46.1 ในระดับมาก จำนวน 5 คน หรือร้อยละ 38.5 ในระดับปานกลาง และน้อย ระดับละ 1 คน หรือร้อยละ 7.7

อันดับที่ 3 ออกใบกำกับผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์มอบให้ผู้ซื้อ และลงชื่อส่งมอบร่วมกับคณะกรรมการสำรวจตรวจนับจำนวนผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์ และตีราคาผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์คงเหลือวันสิ้นปีทางบัญชี กับทำบัญชีสรุปสำรวจผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์คงเหลือในวันสิ้นปีทางบัญชี โดยในเรื่องออกใบกำกับผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์มอบให้ผู้ซื้อและลงชื่อส่งมอบ มีพนักงานการตลาด ที่มีความคิดเห็นว่างานปฏิบัติได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 คน หรือร้อยละ 46.1 ในระดับมาก จำนวน 4 คน หรือร้อยละ 30.8 ในระดับปานกลาง จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 15.4 และในระดับน้อย จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 7.7 สำหรับในเรื่องของการร่วมกับคณะกรรมการ

การสำรวจตรวจนับจำนวนผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์ และตีราคาผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์คงเหลือในวันสิ้นปีทางบัญชี กับการทำบัญชีสรุปสำรวจผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์ในวันสิ้นปีทางบัญชี มีพนักงานการตลาด ที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 7 คน หรือร้อยละ 53.8 ในระดับมาก จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 23.1 ในระดับปานกลาง จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 15.4 และไม่เคยปฏิบัติเลย จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 7.7

อันดับที่ 4 ทำบัญชีสรุปสำรวจผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์ที่เสื่อมหรือชำรุดที่ขอตัดราคาและได้รับอนุมัติ มีพนักงานการตลาดที่คิดเห็นว่าจะปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 คน หรือร้อยละ 46.1 ในระดับมาก จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 23.1 ในระดับปานกลาง จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 23.1 และในระดับน้อย จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 7.7

อันดับที่ 5 ควบคุม ดูแล รับผิดชอบการทำความสะดวกสิ่งของและเก็บรักษาให้อยู่ในที่ปลอดภัยกับทำบัญชีสำรวจสินค้าที่เสื่อมหรือชำรุดที่ขอตัดราคา โดยในเรื่องควบคุม ดูแล รับผิดชอบการทำความสะดวกสิ่งของและเก็บรักษาให้อยู่ในที่ปลอดภัย มีพนักงานการตลาดที่คิดเห็นว่าจะปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 คน หรือร้อยละ 30.8 ในระดับมาก จำนวน 6 คน หรือร้อยละ 46.1 ในระดับปานกลาง จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 15.4 และในระดับน้อย จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 7.7 ส่วนในเรื่องการทำบัญชีสำรวจสินค้าที่เสื่อมหรือชำรุดที่ขอตัดราคา มีพนักงานการตลาดที่คิดเห็นว่าจะปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 คน หรือร้อยละ 46.1 ในระดับมาก จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 15.4 ในระดับปานกลาง จำนวน 4 คน หรือร้อยละ 30.8 และในระดับน้อย จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 7.7

อันดับที่ 6 รวบรวมคู่มือใบกำกับผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์ที่ออกให้แก่ผู้ซื้อส่งมอบให้พนักงานบัญชีเพื่อลงบัญชีย่อย โดยมีพนักงานการตลาดที่คิดเห็นว่าจะปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 คน หรือร้อยละ 46.1 ในระดับมาก จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 15.4 ในระดับปานกลาง จำนวน 4 คน หรือร้อยละ 30.8 และไม่เคยปฏิบัติเลย จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 7.7

อันดับที่ 7 ดำเนินการเกี่ยวกับหลักฐานเอกสารการรวบรวมผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์โดยถูกต้องและครบถ้วน มีพนักงานการตลาดที่คิดเห็นว่าจะปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 คน หรือร้อยละ 38.5 ในระดับมาก จำนวน 4 คน หรือร้อยละ 30.8 ในระดับปานกลาง จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 15.4 และไม่เคยปฏิบัติเลย จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 15.4

อันดับที่ 8 ดำเนินการติดต่อสั่งซื้อตามที่ได้รับอนุมัติแล้ว และควบคุมดูแลการขนส่งสิ่งของที่สหกรณ์สั่งซื้อ และในเรื่องการคำนวณราคาจำหน่ายเสนอผู้จัดการให้เสนอคณะกรรมการ-

การดำเนินการของสหกรณ์พิจารณากำหนดราคาจำหน่าย โดยในเรื่องดำเนินการติดต่อสั่งซื้อตามที่ได้รับอนุมัติและควบคุมดูแลการขนส่งสิ่งของที่สหกรณ์สั่งซื้อ มีพนักงานการตลาดที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 15.4 ในระดับมาก จำนวน 5 คน หรือร้อยละ 38.5 และในระดับปานกลาง จำนวน 6 คน หรือร้อยละ 46.1 ส่วนในเรื่องของการคำนวณราคาจำหน่ายเสนอผู้จัดการให้เสนอคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์พิจารณา กำหนดราคาจำหน่าย มีพนักงานการตลาดที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 23.1 ได้ ในระดับมาก จำนวน 5 คน หรือร้อยละ 38.5 ได้ในระดับปานกลาง จำนวน 4 คน หรือร้อยละ 30.8 และไม่เคยปฏิบัติเลย จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 7.7

อันดับที่ 9 มีการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบหลายประการด้วยกัน ดังนี้

9.1 ดำเนินการสืบราคาสินค้าและติดต่อแหล่งที่จะซื้อสินค้า มีพนักงานการตลาดที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 7.7 ในระดับมาก และระดับปานกลางเท่ากัน คือ ระดับละ 6 คน หรือร้อยละ 46.1

9.2 เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการขอเปลี่ยนแปลงราคาจำหน่ายสิ่งของให้ เป็นไปตามภาวะของราคาตลาด มีพนักงานการตลาดที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 คน หรือร้อยละ 30.8 และได้ระดับมาก ปานกลาง และน้อยเท่ากัน คือ ระดับละ 3 คน หรือร้อยละ 23.1

9.3 ควบคุม ดูแล และรับผิดชอบในการลำเลียงขนส่ง การแยกคุณภาพ การบรรจุหีบห่อ การทำความสะอาด การเก็บรักษา ให้อยู่ที่ปลอดภัย มีพนักงานการตลาดที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 คน หรือร้อยละ 38.5 ได้ในระดับมาก จำนวน 4 คน หรือร้อยละ 30.8 ในระดับน้อย และไม่เคยปฏิบัติเลย ระดับละ 2 คน หรือร้อยละ 15.2

9.4 ดำเนินการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์ที่รวบรวมได้ มีพนักงานการตลาดที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด และมาก ระดับละ 3 คน หรือร้อยละ 23.1 ได้ในระดับปานกลาง จำนวน 6 คน หรือร้อยละ 46.1 และได้ในระดับน้อย จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 7.7

9.5 ดูแลรับผิดชอบ การจัดหายานพาหนะ ลำเลียงและขนส่ง ตรวจันป์ และส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์ให้เป็นไปตามข้อตกลงหรือสัญญา มีพนักงานการตลาดที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 คน หรือร้อยละ 38.5 ได้ในระดับมาก จำนวน 1

คน หรือร้อยละ 7.7 ได้ในระดับปานกลาง จำนวน 5 คน หรือร้อยละ 38.5 ได้น้อยและไม่เคยปฏิบัติเลย ระดับละ 1 คน หรือร้อยละ 7.7

อันดับที่ 10 สำนวจความต้องการของสมาชิกเกี่ยวกับวัสดุการเกษตร เครื่องมือเครื่องจักร ตลอดจนเครื่องอุปโภคบริโภค โดยมีพนักงานการตลาดที่มีความคิดเห็นว่างานปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 15.4 ในระดับมาก จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 23.1 ในระดับปานกลาง จำนวน 7 คน หรือร้อยละ 53.9 และได้ในระดับน้อย จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 7.7

อันดับที่ 11 ติดต่อกับและสืบหาแหล่งที่จะซื้อผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์ และราคาที่จะรับซื้อ โดยมีพนักงานการตลาดที่มีความคิดเห็นว่างานปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 23.1 ในระดับมาก จำนวน 4 คน หรือร้อยละ 30.8 ได้ในระดับปานกลาง จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 15.4 ได้ในระดับน้อย จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 23.1 และไม่เคยปฏิบัติเลย ระดับละ 1 คน หรือร้อยละ 7.7

อันดับที่ 12 ประกาศหรือแจ้งราคาผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์ ที่รวบรวมจากสมาชิก และแจ้งข้อตกลงในการชำระราคาผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์แก่สมาชิก และในเรื่องเป็นธุระในการชำระราคาผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์ให้แก่สมาชิก โดยในเรื่องประกาศหรือแจ้งราคาผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์ที่รวบรวมจากสมาชิกและแจ้งข้อตกลงในการชำระราคาผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์แก่สมาชิก มีพนักงานการตลาดที่มีความคิดเห็นว่างานปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 15.4 ได้ในระดับมาก จำนวน 4 คน หรือร้อยละ 30.8 ได้ในระดับปานกลาง จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 23.1 ได้ในระดับน้อยและไม่เคยปฏิบัติเลย ระดับละ 2 คน หรือร้อยละ 15.4 มีความคิดเห็นว่างานปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 คน หรือร้อยละ 30.8 ได้ในระดับมาก จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 7.7 ได้ในระดับปานกลาง จำนวน 4 คน หรือร้อยละ 30.8 ได้ในระดับน้อย จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 7.7 และไม่เคยปฏิบัติเลย จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 23.1

อันดับที่ 13 สืบราคาและค่านวนราคาที่รับซื้อและขายผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์ของสมาชิกเสนอผู้จัดการ โดยมีพนักงานการตลาดที่มีความคิดเห็นว่างานปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 15.4 ได้ในระดับมาก จำนวน 5 คน หรือร้อยละ 38.5 ได้ในระดับปานกลาง จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 15.4 และไม่เคยปฏิบัติเลย ระดับละ 4 คน หรือร้อยละ 30.8

อันดับที่ 14 แนะนำและช่วยเหลือในการทำใบสั่งซื้อสิ่งของ แก่สมาชิก และจัดทำทะเบียนรับใบสั่งซื้อสิ่งของ และในเรื่องสำรวจผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์ของสมาชิกที่ประสงค์จะขาย

โดยในเรื่องแนะนำและช่วยเหลือในการทำใบสั่งซื้อสิ่งของแก่สมาชิกและจัดทำทะเบียนรับใบสั่งซื้อสิ่งของ มีพนักงานการตลาดที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 7.7 ได้ในระดับมาก จำนวน 3 คนหรือร้อยละ 23.1 ได้ในระดับปานกลาง จำนวน 6 คน หรือร้อยละ 46.1 ได้ในระดับน้อย จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 7.7 และไม่เคยปฏิบัติเลย จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 15.4 ส่วนในเรื่องสำรวจผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์ของสมาชิกที่ประสงค์จะขาย มีพนักงานการตลาดที่มีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 7.7 ได้ในระดับมาก และปานกลาง ระดับละ 4 คน หรือร้อยละ 30.8 ได้ในระดับน้อย และไม่เคยปฏิบัติเลย ระดับละ 2 คน หรือร้อยละ 15.4

สรุป ความคิดเห็นของพนักงานการตลาด ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบ ซึ่งอยู่ในระดับการปฏิบัติงานมาก และหน้าที่ที่พนักงานการตลาดปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ การจำหน่ายสินค้า หรือสิ่งของโดยการจำหน่ายเป็นเงินสด สำหรับหน้าที่ที่พนักงานการตลาดปฏิบัติ น้อยที่สุด คือ สำรวจผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์ของสมาชิกที่ประสงค์จะขายและแนะนำ และช่วยเหลือ ในการทำใบสั่งซื้อสิ่งของแก่สมาชิกและจัดทำทะเบียนรับใบสั่งซื้อสิ่งของ

ตอนที่ 4 การศึกษาเกี่ยวกับ ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่สหกรณ์จัดให้ แก่พนักงาน

4.1 การรับรู้ และการได้รับบริการเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่ สหกรณ์จัดให้ (ตารางภาคผนวก 17)

จากการศึกษาพบว่า

4.1.1 สวัสดิการเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือบุตร พนักงานสหกรณ์จำนวน 43 คน หรือ ร้อยละ 50.0 รู้ว่ามีแต่ไม่เคยใช้บริการ รองลงมา ไม่รู้ว่ามี จำนวน 24 คน หรือร้อยละ 27.9 รู้ว่ามี และเคยใช้ และกำลังใช้ จำนวน 13 คน และ 6 คน หรือร้อยละ 15.1 และ 7.0 ตามลำดับ

4.1.2 เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร พนักงานสหกรณ์จำนวน 50 คน หรือร้อยละ 58.1 รู้ว่ามีแต่ไม่เคยใช้บริการ รองลงมาคือ รู้ว่ามีและเคยใช้ ไม่รู้ว่ามี และกำลังใช้ จำนวน 16 คน 12 คน และ 8 คน หรือร้อยละ 18.6 14.0 และ 9.3 ตามลำดับ

4.1.3 เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล พนักงานสหกรณ์ส่วนมาก รู้ว่ามี เคยใช้ และกำลังใช้บริการ มีจำนวน 57 คน หรือร้อยละ 66.3 รองลงมา รู้ว่ามีแต่ไม่เคยใช้บริการ จำนวน 28 คน หรือร้อยละ 32.6 และไม่รู้ว่า มี จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 1.2

4.1.4 เงินโบนัส พนักงานสหกรณ์ส่วนมาก รู้ว่ามี เคยได้รับ จำนวน 53 คน หรือ ร้อยละ 61.6 รองลงมา รู้ว่ามีแต่ไม่เคยได้รับ จำนวน 25 คน หรือร้อยละ 29.1 และไม่รู้ว่า มี จำนวน 8 คน หรือร้อยละ 9.3

4.1.5 ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา พนักงานสหกรณ์ส่วนมาก รู้ว่ามี เคย ใช้ และกำลังใช้ จำนวน 68 คน หรือร้อยละ 79.1 รองลงมา รู้ว่ามีแต่ไม่เคยใช้ จำนวน 13 คน หรือ ร้อยละ 15.1 และไม่รู้ว่า มี จำนวน 5 คน หรือร้อยละ 5.8

4.1.6 ค่าเบี้ยเลี้ยง, ค่าที่พัก และค่ายานพาหนะในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ มี พนักงานสหกรณ์ส่วนมาก รู้ว่ามี เคยใช้ และกำลังใช้ จำนวน 68 คน หรือร้อยละ 79.1 รองลงมา รู้ว่ามีแต่ไม่เคยใช้ จำนวน 14 คน หรือร้อยละ 16.3 และตอบไม่รู้ว่ามี จำนวน 4 คน หรือร้อยละ 4.7

4.1.7 การตรวจสุขภาพประจำปี มีพนักงานสหกรณ์ส่วนมาก จำนวน 56 คน หรือ ร้อยละ 65.10 ไม่รู้ว่ามี รองลงมา รู้ว่ามีแต่ไม่เคยใช้บริการ จำนวน 22 คน หรือร้อยละ 25.60 ส่วน พนักงานที่รู้ว่ามีและเคยใช้ กับกำลังใช้ มีจำนวน 8 คน หรือร้อยละ 9.3

4.1.8 เงินบำเหน็จ มีพนักงานสหกรณ์ส่วนมาก จำนวน 75 คน หรือร้อยละ 87.20 รู้ว่ามี และอีกจำนวน 11 คน หรือร้อยละ 12.8 ไม่รู้ว่ามี

4.1.9 เงินช่วยเหลือในการทำศพ พนักงานสหกรณ์มากกว่าครึ่ง ร้อยละ 54.7 ไม่รู้ว่ามี รองลงมา รู้ว่ามีแต่ไม่เคยใช้บริการ จำนวน 24 คน หรือร้อยละ 27.9 และรู้ว่ามีและเคยใช้กับ กำลังใช้ จำนวน 17 คน หรือร้อยละ 17.5

4.1.10 สวัสดิการที่พักอาศัย พนักงานสหกรณ์ส่วนมาก ร้อยละ 81.4 ไม่รู้ว่ามี รองลงมา รู้ว่ามีแต่ไม่เคยใช้ ร้อยละ 12.8 และรู้ว่ามีเคยใช้และกำลังใช้ ร้อยละ 5.8 จากการศึกษามีข้อสังเกตว่า เพราะพนักงานส่วนมากมีภูมิลำเนาใกล้สำนักงานสหกรณ์ที่ตนปฏิบัติอยู่ จึงไม่ให้ความสนใจกับสวัสดิการประการนี้มาก

4.1.11 เงินประกันสังคม พนักงานสหกรณ์ส่วนมาก ร้อยละ 81.4 ไม่รู้ว่ามี รองลงมา รู้ว่ามีแต่ไม่เคยใช้ ร้อยละ 12.8 และรู้ว่ามีเคยใช้และกำลังใช้ ร้อยละ 5.8 จากการศึกษามีข้อสังเกตว่า เพราะพนักงานส่วนมากมีภูมิลำเนาใกล้สำนักงานสหกรณ์ที่ตนปฏิบัติอยู่ จึงไม่ให้ความสนใจกับสวัสดิการประการนี้มาก

4.1.12 จัดชุดพอร่มการแต่งกายของพนักงานให้ พนักงานสหกรณ์ส่วนมาก ร้อยละ 41.9 รู้ว่ามีและเคยใช้ รองลงมาไม่รู้ว่ามี ร้อยละ 26.7 ส่วนร้อยละ 20.9 กำลังใช้บริการ และร้อยละ 10.5

4.1.13 เงินกู้ยืมตราดอกเบี้ยต่ำจากสหกรณ์ พนักงานสหกรณ์ ร้อยละ 33.7 รู้ว่ามีและเคยใช้ ร้อยละ 25.6 ไม่รู้ว่ามี ร้อยละ 23.3 รู้ว่ามีแต่ไม่เคยใช้ และร้อยละ 17.4 กำลังใช้

4.1.14 สิทธิในการเป็นสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ พนักงานสหกรณ์ส่วนมาก ร้อยละ 57.0 ไม่รู้ว่ามีสิทธิในการเป็นสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ รองลงมา รู้ว่ามีแต่ไม่ได้เป็นสมาชิก 19.8 ส่วนร้อยละ 23.3 รู้ว่ามีและเคยเป็นสมาชิก และกำลังเป็นสมาชิกอยู่

4.1.5 สิทธิในการเป็นสมาชิกสมทบของสหกรณ์ พนักงานสหกรณ์ส่วนมาก ไม่รู้ว่ามีสิทธิในการเป็นสมาชิกสมทบของสหกรณ์ ร้อยละ 77.9 รองลงมา รู้ว่ามีสิทธิแต่ไม่ได้ใช้สิทธิ ร้อยละ 12.8 และรู้ว่ามี และเคยใช้กับกำลังใช้ ร้อยละ 9.3

สรุป จากสวัสดิการทั้ง 15 ประการที่ทำการศึกษา ผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงระดับการรับรู้ของพนักงานสหกรณ์พบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้ ร้อยละ 65.35 คือ ต่างทราบว่ามี สหกรณ์จัดสวัสดิการนั้น ๆ ให้ สวัสดิการที่ผู้ตอบไม่ทราบว่ามากที่สุดคือ สวัสดิการด้านที่พักอาศัย ร้อยละ 81.4 ส่วนร้อยละ 77.9 ไม่ทราบว่า มีสิทธิในการเป็นสมาชิกสมทบของสหกรณ์ ร้อยละ 65.1 ไม่ทราบว่ามีการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ 57.0 ไม่ทราบว่า มีสิทธิในการเป็นสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ ร้อยละ 55.8 ไม่ทราบว่า มีสวัสดิการเกี่ยวกับการประกันสังคม ร้อยละ 54.7 ไม่ทราบว่ามีการให้เงินช่วยเหลือในการทำศพ

4.2 ความพึงพอใจของพนักงานต่อ ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

(ตารางภาคผนวก 18)

พนักงานสหกรณ์ส่วนมาก ร้อยละ 87.2 เห็นด้วยกับระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือบุตร รองลงมาไม่แน่ใจ หรือไม่ทราบ ร้อยละ 7.0 และไม่เห็นด้วยกับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 3.5 และ 2.3 ตามลำดับ

พนักงานสหกรณ์ส่วนมาก ร้อยละ 92.9 เห็นด้วยกับระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ส่วนร้อยละ 4.7 ไม่แน่ใจหรือไม่ทราบ และไม่เห็นด้วย กับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เท่ากัน ร้อยละ 1.2

พนักงานสหกรณ์ส่วนมาก ร้อยละ 94.2 เห็นด้วยกับระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ส่วนร้อยละ 3.5 ไม่เห็นด้วย และร้อยละ 2.3 ไม่แน่ใจหรือไม่ทราบ

พนักงานสหกรณ์ส่วนมาก ร้อยละ 95.3 เห็นด้วยกับระเบียบว่าด้วยการลา สำหรับพนักงานและลูกจ้าง ส่วนร้อยละ 2.3 แม่นใจหรือไม่ทราบ และร้อยละ 2.3 ไม่เห็นด้วย

พนักงานสหกรณ์ส่วนมาก ร้อยละ 80.3 เห็นด้วยกับระเบียบว่าด้วยพนักงานและลูกจ้างเกี่ยวกับการกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง เงินสะสม การจ่ายเงินโบนัส และค่าชดเชย ส่วนร้อยละ 9.3 ไม่แน่ใจหรือไม่ทราบ ร้อยละ 8.1 ไม่เห็นด้วย

พนักงานสหกรณ์ส่วนมาก ร้อยละ 74.4 เห็นด้วยกับการให้สิทธิในการเป็นสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ ส่วนร้อยละ 11.7 ไม่แน่ใจหรือไม่ทราบ ร้อยละ 8.1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และร้อยละ 5.8 ไม่เห็นด้วย

พนักงานสหกรณ์ส่วนมาก ร้อยละ 67.4 เห็นด้วยกับการให้สิทธิในการเป็นสมาชิกสมทบของสหกรณ์ ส่วนร้อยละ 18.7 ไม่แน่ใจหรือไม่ทราบ ร้อยละ 8.1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และร้อยละ 5.8 ไม่เห็นด้วย

สรุป พนักงานสหกรณ์ส่วนมาก เห็นด้วยกับระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือบุตร ระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ระเบียบว่าด้วยการลา สำหรับพนักงานและลูกจ้าง ระเบียบว่าด้วยพนักงานและลูกจ้างเกี่ยวกับ การกำหนดอัตราเงินเดือน

และค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง เงินสะสม การจ่ายเงินโบนัส บำเหน็จ และค่าชดเชย ในระดับมาก ส่วนการให้สิทธิในการเป็นสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ และการให้สิทธิในการเป็นสมาชิกสมทบของสหกรณ์ พนักงานสหกรณ์มีความเห็น เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ภาวะความรับผิดชอบของพนักงานสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคม ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ (ตารางภาคผนวก 19)

จากการศึกษาพบว่า ณ วันที่ 1 มกราคม 2539 สหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคม ในจังหวัดลำปาง มีสหกรณ์การเกษตร จำนวน 25 สหกรณ์ มีสมาชิกจำนวน 77,640 คน และสหกรณ์นิคม 1 สหกรณ์ มีสมาชิกจำนวน 1,929 คน มีพนักงานและลูกจ้างสหกรณ์ทั้งสิ้น 86 คน เมื่อสิ้นสุดปีบัญชี 2538 สหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคม มีปริมาณธุรกิจรวมทั้งสิ้น 435,498,344 บาท มีทุนดำเนินการ 426,118,895 บาท และมีกำไรสุทธิ 14,878,242 บาท

จากการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยต่อพนักงานสหกรณ์ จะพบว่าพนักงานสหกรณ์ 1 คน จะต้องดูแลและให้บริการแก่สมาชิก จำนวน 923 คน ต้องร่วมรับผิดชอบในการดำเนินธุรกิจ 5,063,935 บาท ต้องบริหารทุนการดำเนินงาน 4,954,870 บาท และสามารถทำกำไรสุทธิ 173,002 บาท จะเห็นได้ว่าพนักงานสหกรณ์มีภาวะความรับผิดชอบสูงมาก

บทที่ 5
สรุปและข้อเสนอแนะ
(CONCLUSIONS AND IMPLICATION)

สรุปสาระสำคัญของการศึกษาวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย จะเห็นได้ว่า พนักงานสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคมในจังหวัดลำปาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน และความมีสัมพันธภาพในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะงานในปัจจุบัน โอกาสก้าวหน้าในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สหกรณ์ต้องพยายามส่งเสริมให้คงอยู่ตลอดเวลาเพื่อมิให้ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานลดลง สำหรับปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ผลตอบแทนที่เป็นธรรม เช่น อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ซึ่งอยู่ในอัตราค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการรัฐวิสาหกิจหรือภาคเอกชนอื่น ๆ ทั้งที่ภารกิจในหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานอยู่ในระดับสูง (ภาคผนวก ข) ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ ดังนั้นสหกรณ์ควรมีการพิจารณาปรับปรุงระเบียบว่าด้วยพนักงานและลูกจ้างในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และค่าเบี้ยเลี้ยงให้เหมาะสมกับภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย อันจะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นได้

ในเรื่องของปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีข้อสังเกตที่ควรกล่าวถึงคือ ในขณะที่พนักงานพึงพอใจงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน โอกาสก้าวหน้าการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่ก็ยังเห็นว่า งานนี้มีความมั่นคงสูง เพราะสหกรณ์มีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานและลูกจ้างอย่างชัดเจน สหกรณ์มีแผนพัฒนางานสหกรณ์อย่างเป็นระบบและชัดเจน และสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นใจต่อการปฏิบัติงานในสหกรณ์ ดังนั้นสหกรณ์จึงควรปรับปรุงการจัดระบบงานให้มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าปัจจุบัน โดยการปรับโครงสร้างของสหกรณ์ให้มีความเป็นขบวนการสหกรณ์ที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้พนักงานของสหกรณ์สามารถเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ เมื่อถึงโอกาสที่เรามีความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

การศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของกลุ่มพนักงานตามตำแหน่ง ได้แก่ กลุ่มผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการ กลุ่มพนักงานสินเชื่อ กลุ่มพนักงานบัญชี กลุ่มพนักงานการเงิน และกลุ่มพนักงานการตลาด ผลการศึกษาพบว่า ทุกกลุ่มตำแหน่ง มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากว่า สหกรณ์มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานทุกตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน และพนักงานสหกรณ์ส่วนมากได้ผ่านการฝึกอบรมซึ่งจัดโดยสันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทยและกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในความรู้เฉพาะตำแหน่งด้วย ดังนั้น สหกรณ์ควรจัดให้มีการประเมินผลงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนด เพื่อให้เป็นส่วนสำคัญในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งด้วย ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ส่วนในเรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการและสิทธิประโยชน์นั้น ผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงระดับการรับรู้ของพนักงานสหกรณ์พบว่า พนักงานสหกรณ์มีระดับการรับรู้ถึงการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้ ร้อยละ 65.35 สำหรับพนักงานสหกรณ์ที่ไม่ทราบว่ามี การจัดสวัสดิการในบางประเภท ได้แก่ สวัสดิการด้านที่พักอาศัย การตรวจสุขภาพประจำปี เงินประกันสังคม สิทธิในการเป็นสมาชิกสมทบของสหกรณ์ และสิทธิในการเป็นสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ เป็นต้น สหกรณ์ควรมีการประชุมชี้แจงสิทธิอันพึงได้ของพนักงานสหกรณ์ ให้พนักงานได้รับทราบและเข้าใจอย่างถ่องแท้ และควรกระทำทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระเบียบ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่สหกรณ์จัดให้ สำหรับในด้านความคิดเห็นของพนักงานสหกรณ์ที่มีต่อระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ส่วนมากพนักงานสหกรณ์จะมีความเห็นเห็นด้วยกับระเบียบต่าง ๆ นั้นในระดับสูง แต่มีความคิดเห็นในเรื่องของสิทธิในการเป็นสมาชิกสมทบของสหกรณ์ และสิทธิในการเป็นสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ ที่เห็นด้วยในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าทั้งสองเรื่องนี้เป็นสวัสดิการที่จัดให้มีในบางสหกรณ์เท่านั้นและเป็นเรื่องใหม่ที่บรรดาสหกรณ์ต่าง ๆ กำลังคิดที่จะนำมาใช้ จึงทำให้พนักงานสหกรณ์ยังไม่ทราบรายละเอียดถึงผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับ ซึ่งก็สอดคล้องกับระดับการรับรู้ ซึ่งอยู่ส่วนที่ไม่ทราบว่ามี การให้สิทธิประโยชน์เหล่านี้

สำหรับภาวะความรับผิดชอบของพนักงานสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคมต่อการปฏิบัติหน้าที่นั้น พบว่าพนักงานสหกรณ์ 1 คน ต้องให้การดูแลและให้บริการแก่สมาชิก 923 คน รับผิดชอบในการดำเนินธุรกิจ 5,063,935 บาท ต้องบริหารทุนดำเนินงาน 4,954,870 บาท และสามารถทำกำไรสุทธิ 173,000 บาท ซึ่งเป็นภารกิจที่ต้องรับผิดชอบสูงมาก อันจะทำให้การปฏิบัติ

งานตามหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งมีประสิทธิภาพต่ำ แต่พนักงานสหกรณ์ยังทำงานอยู่กับสหกรณ์ เพราะ

1. ภูมิลำเนาอยู่ใกล้สหกรณ์ที่ปฏิบัติงานอยู่
2. เงินเดือนและค่าตอบแทน เมื่อเทียบในสังคมใกล้เคียงแล้วไม่แตกต่างกัน
3. นอกจากพนักงานจะมีรายได้แล้ว คู่สมรสก็มีรายได้ด้วย
4. ขนาดของครอบครัวไม่ใหญ่เกินไป เฉลี่ยครอบครัวละ 4 คน ซึ่งไม่เป็นภาระมากนักเมื่อเทียบกับรายได้

ข้อเสนอแนะของผู้ศึกษา

จากผลการวิจัยที่ปรากฏ มีข้อเสนอแนะที่ควรแก่การพิจารณา ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรในสหกรณ์ สหกรณ์ควรจัดให้มีการอบรมหรือส่งพนักงานไปรับการอบรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องบ้างเป็นครั้งคราว เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น อันจะส่งผลดีถึงระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น
2. สหกรณ์ควรจัดให้มีการประชุมชี้แจง คำสั่ง ระเบียบต่าง ๆ และการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานได้รับทราบสิทธิอันพึงได้ และสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง อันจะเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้สูงขึ้น
3. สหกรณ์ควรปรับปรุงเกี่ยวกับการให้สิทธิประโยชน์แก่พนักงานในส่วนของสหกรณ์ จัดให้ได้ เช่น การให้สิทธิในการเป็นสมาชิกสมทบของสหกรณ์ ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถได้รับบริการจากสหกรณ์ในฐานะสมาชิกได้ เช่น การกู้เงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ โดยที่พนักงานไม่ต้องไปกู้เงินจากสถาบันการเงินอื่น ซึ่งคิดดอกเบี้ยในอัตราสูง เป็นต้น หรือสิทธิในการเป็นสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ก็เช่นเดียวกัน
4. พนักงานสหกรณ์แต่ละคน มีภาระที่ต้องรับผิดชอบสูงมาก ดังนั้นสหกรณ์ที่เป็นสหกรณ์ขนาดใหญ่ ควรที่จะต้องพิจารณาอัตราเงินเดือนของพนักงานให้สูงขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ประจำ และการให้บริการแก่สมาชิกได้อย่างดี

เอกสารอ้างอิง

ถวิล เลิศประเสริฐ. 2528. วิสาหกิจสหกรณ์. กรุงเทพมหานคร : สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย.

เทพนม เมืองแมน และ สวียง สุวรรณ. 2529. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.

ธงชัย สันติวงษ์. 2535. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.

บัญชา สมบูรณ์สุข. 2535. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสงเคราะห์สวนยางในสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง จังหวัดพัทลุง และจังหวัดสงขลา.

กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2535.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2536. เนื้อความย่อวิทยานิพนธ์ พ.ศ. 2531.

นครปฐม : โรงพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมและฝึกอบรมการเกษตรแห่งชาติ สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2536.

ประมุข วิทยานนท์. 2517. การสหกรณ์. กรุงเทพมหานคร : สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย.

ฝ่ายประมวลผลข้อมูล กองแผนงาน กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. 2539

สถิติสหกรณ์ในประเทศไทย ณ วันที่ 1 มกราคม 2539. กรุงเทพมหานคร.

สมยศ นาวิการ. 2533. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.

สหกรณ์การเกษตรเกาะคา จำกัด รายงานกิจการประจำปี สิ้นสุดปีบัญชี 2538 (อัดสำเนา)

สหกรณ์การเกษตรรางบัวพัฒนา จำกัด รายงานกิจการประจำปี สิ้นสุดปีบัญชี 2538 (อัดสำเนา)

สหกรณ์การเกษตรแจ้ห่ม จำกัด รายงานกิจการประจำปี สิ้นสุดปีบัญชี 2538 (อัดสำเนา)

สหกรณ์การเกษตรเพื่อการตลาดลูกค้า ธกส. ลำปาง จำกัด รายงานกิจการประจำปี สิ้นสุดปีบัญชี 2538 (อัดสำเนา)

สหกรณ์การเกษตรเมืองปาน จำกัด รายงานกิจการประจำปี สิ้นสุดปีบัญชี 2538 (อัดสำเนา)

- สหกรณ์การเกษตรแม่ทะ จำกัด รายงานกิจการประจำปี สิ้นสุดปีบัญชี 2538 (อัดสำเนา)
- สหกรณ์การเกษตรรัตนนิคมฯกิวลม จำกัด รายงานกิจการประจำปี สิ้นสุดปีบัญชี 2538 (อัดสำเนา)
- สหกรณ์การเกษตรแม่พริก จำกัด รายงานกิจการประจำปี สิ้นสุดปีบัญชี 2538 (อัดสำเนา)
- สหกรณ์การเกษตรแม่เกาะ จำกัด รายงานกิจการประจำปี สิ้นสุดปีบัญชี 2538 (อัดสำเนา)
- สหกรณ์การเกษตรแม่เกาะพัฒนา จำกัด รายงานกิจการประจำปี สิ้นสุดปีบัญชี 2538 (อัดสำเนา)
- สหกรณ์การเกษตรเมืองลำปาง จำกัด รายงานกิจการประจำปี สิ้นสุดปีบัญชี 2538 (อัดสำเนา)
- สหกรณ์การเกษตรวังเหนือ จำกัด รายงานกิจการประจำปี สิ้นสุดปีบัญชี 2538 (อัดสำเนา)
- สหกรณ์การเกษตรสบปราบ จำกัด รายงานกิจการประจำปี สิ้นสุดปีบัญชี 2538 (อัดสำเนา)
- สหกรณ์การเกษตรเสริมงาม จำกัด รายงานกิจการประจำปี สิ้นสุดปีบัญชี 2538 (อัดสำเนา)
- สหกรณ์การเกษตรห้างฉัตร จำกัด รายงานกิจการประจำปี สิ้นสุดปีบัญชี 2538 (อัดสำเนา)
- สหกรณ์ผู้ใช้น้ำบ้านแม่ขาว จำกัด รายงานกิจการประจำปี สิ้นสุดปีบัญชี 2538 (อัดสำเนา)
- สหกรณ์ผู้ใช้น้ำบ้านดอนแก้ว-ทุ่งงาม จำกัด รายงานกิจการประจำปี สิ้นสุดปีบัญชี 2538 (อัดสำเนา)
- สหกรณ์ผู้ใช้น้ำบ้านน้ำทิ้ง จำกัด รายงานกิจการประจำปี สิ้นสุดปีบัญชี 2538 (อัดสำเนา)
- สหกรณ์ผู้ใช้น้ำฝายน้ำสันห้วยแม่สะเปา-ดอนไฟ จำกัด รายงานกิจการประจำปี สิ้นสุดปีบัญชี 2538 (อัดสำเนา)
- สหกรณ์ผู้ใช้น้ำฝายยางประสมสุข จำกัด รายงานกิจการประจำปี สิ้นสุดปีบัญชี 2538 (อัดสำเนา)
- สหกรณ์ผู้ใช้น้ำลุ่มน้ำแม่พริก จำกัด รายงานกิจการประจำปี สิ้นสุดปีบัญชี 2538 (อัดสำเนา)
- สหกรณ์ผู้ใช้น้ำบ้านวังยาว จำกัด รายงานกิจการประจำปี สิ้นสุดปีบัญชี 2538 (อัดสำเนา)
- สหกรณ์ผู้ใช้น้ำบ้านสบเปือย จำกัด รายงานกิจการประจำปี สิ้นสุดปีบัญชี 2538 (อัดสำเนา)

สหกรณ์ผู้ปลูกกระท่อมและหอมแดง อำเภอวังเหนือ จำกัด รายงานกิจการประจำปี สิ้นสุดปีบัญชี 2538 (อัดสำเนา)

สหกรณ์โคนมแม่ทะ จำกัด รายงานกิจการประจำปี สิ้นสุดปีบัญชี 2538 (อัดสำเนา)

สำนักงานจังหวัดลำปาง. "บรรยายสรุปจังหวัดลำปาง ปี 2538" (อัดสำเนา)

โสภณ ดวงสวัสดิ์. 2517. ขบวนการสหกรณ์ในประเทศไทย. คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (อัดสำเนา).

อรุณ รักธรรม. 2527. หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่สาม). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
ตารางภาคผนวก

ตาราง 1 จำนวนสหกรณ์ สมาชิก และประชากร ในขบวนการสหกรณ์ของจังหวัดลำปาง
ณ วันที่ 1 มกราคม 2539

ประเภทสหกรณ์	จำนวน		ประชากรในขบวนการสหกรณ์ ของจังหวัดลำปาง ² (คน)	คิดเป็น ร้อยละของ ประชากร ทั้งหมด
	สหกรณ์	สมาชิก ¹		
สหกรณ์การเกษตร	25	77,460	464,760	57.86
สหกรณ์นิคม	1	1,929	11,574	1.44
สหกรณ์ประมง	-	-	-	-
รวม	26	79,389	476,334	59.30
สหกรณ์ออมทรัพย์	28	20,347	122,082	15.19
สหกรณ์ร้านค้า	8	11,308	67,848	8.44
สหกรณ์บริการ	5	2,850	17,100	2.13
รวม	41	34,505	207,030	25.77
รวม	67	113,894	683,364	85.08

¹ สมาชิกของสหกรณ์ 1 คน มาจากประชากร 1 ครอบครัว

² การคำนวณประชากรในขบวนการสหกรณ์ของจังหวัดลำปาง คิดคำนวณจากประชากร
1 ครอบครัว มีจำนวนคนในครอบครัว 6 คน

ตาราง 2 ข้อมูลสถานะของสหกรณ์การเกษตร และสหกรณ์นิคมของจังหวัดลำปาง
สิ้นสุดปีบัญชี 2538

ลำดับ ที่	รายชื่อสหกรณ์	ปริมาณธุรกิจ (บาท)	ทุนดำเนินการ (บาท)	กำไรสุทธิ (บาท)
1	สหกรณ์การเกษตรเมืองปาน จำกัด	3,057,299	5,905,494	786,968
2	สหกรณ์การเกษตรวังเหนือ จำกัด	21,846,377	17,69,960	118,119
3	สหกรณ์การเกษตรสบปราบ จำกัด	14,688,478	62,863,565	2,112,405
4	สหกรณ์การเกษตรห้างฉัตร จำกัด	50,510,576	60,395,101	(85,006)
5	สหกรณ์การเกษตรเกาะคา จำกัด	74,971,613	71,321,468	6,056,386
6	สหกรณ์การเกษตรเมืองลำปาง จำกัด	66,017,492	31,831,814	1,106,415
7	สหกรณ์การเกษตรเสริมงาม จำกัด	29,823,291	36,412,384	761,862
8	สหกรณ์การเกษตรแจ้ห่ม จำกัด	11,803,820	14,597,755	334,712
9	สหกรณ์การเกษตรแม่ทะ จำกัด	19,468,235	20,999,833	349,832
10	สหกรณ์การเกษตรแม่พริก จำกัด	54,167,244	37,850,007	1,066,465
11	สหกรณ์การเกษตรแม่เมาะ จำกัด	1,069,292	575,230	47,721
12	สหกรณ์การเกษตรแม่เมาะพัฒนา จำกัด	5,963,289	12,290,035	378,568
13	สหกรณ์การเกษตรรางพัฒนา จำกัด	48,918	733,870	28,264
14	สหกรณ์การเกษตรเพื่อการตลาดลูกค้า รทส.ลำปาง จำกัด	-	-	-
15	สหกรณ์การเกษตรนิคมฯกิวลม จำกัด	64,619,517	23,312,512	615,795
16	สหกรณ์ผู้ใช้น้ำลุ่มน้ำแม่พริก จำกัด	1,072,272	1,058,666	61,951
17	สหกรณ์ผู้ใช้น้ำฝายยางประสบสูง จำกัด	4,782,028	5,720,016	223,123
18	สหกรณ์ผู้ใช้น้ำฝายน้ำล้นห้วยแม่สะเปา- ดอนไฟ จำกัด	สหกรณ์จัด ตั้งใหม่	13	ต.ค. 2538
19	สหกรณ์ผู้ใช้น้ำบ้านวังยาว จำกัด	385,243	225,933	78,686
20	สหกรณ์ผู้ใช้น้ำบ้านน้ำทิ้ง จำกัด	819,265	267,001	124,164
21	สหกรณ์ผู้ใช้น้ำบ้านสบเป่า จำกัด	163,853	45,529	21,178
22	สหกรณ์ผู้ใช้น้ำบ้านแมงาว จำกัด	38,603	606,080	15,840

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายชื่อสหกรณ์	ปริมาณธุรกิจ (บาท)	ทุนดำเนินการ (บาท)	กำไรสุทธิ (บาท)
23	สหกรณ์ผู้ใช้น้ำบ้านดอนแก้ว-ทุ่งงาม จำกัด	82,400	104,682	24,003
24	สหกรณ์ผู้ปลูกกระเทียมและหอมแดง อำเภอวังเหนือ จำกัด	402,586	563,489	8,252
25	สหกรณ์โคนมแม่ทะ จำกัด	5,904,269	279,506	29,324
	รวม	431,675,960	405,579,930	14,335,027
26	สหกรณ์นิคม สหกรณ์นิคมห้างฉัตร จำกัด	3,822,384	20,538,965	543,215
	รวม	435,498,344	426,118,985	14,878,242

ตาราง 3 จำนวนสมาชิกสหกรณ์และพนักงานของสหกรณ์การเกษตร และสหกรณ์นิคมของ
จังหวัดลำปาง ณ วันที่ 1 มกราคม 2539

ลำดับ ที่	รายชื่อสหกรณ์	จำนวนสมาชิก (คน)	จำนวน พนักงาน (คน)
1	สหกรณ์การเกษตรเมืองปาน จำกัด	585	2
2	สหกรณ์การเกษตรวังเหนือ จำกัด	1,316	7
3	สหกรณ์การเกษตรสบปราบ จำกัด	1,957	11
4	สหกรณ์การเกษตรห้างฉัตร จำกัด	2,524	18
5	สหกรณ์การเกษตรเกาะคา จำกัด	3,294	11
6	สหกรณ์การเกษตรเมืองลำปาง จำกัด	1,990	7
7	สหกรณ์การเกษตรเสริมงาม จำกัด	986	4
8	สหกรณ์การเกษตรแจ้ห่ม จำกัด	1,026	3
9	สหกรณ์การเกษตรแม่ทะ จำกัด	1,534	5
10	สหกรณ์การเกษตรแม่พริก จำกัด	1,384	5
11	สหกรณ์การเกษตรแม่เมาะ จำกัด	200	-
12	สหกรณ์การเกษตรแม่เมาะพัฒนา จำกัด	516	4
13	สหกรณ์การเกษตรรางพัฒนา จำกัด	108	-
14	สหกรณ์การเกษตรเพื่อการตลาดลูกค้า ธกส. ลำปาง จำกัด	56,115	-
15	สหกรณ์การเกษตรนิคมฯกิวลม จำกัด	755	4
16	สหกรณ์ผู้ใช้น้ำลุ่มน้ำแม่พริก จำกัด	180	-
17	สหกรณ์ผู้ใช้น้ำฝายยางประสบสุข จำกัด	390	-
18	สหกรณ์ผู้ใช้น้ำห้วยแม่สะเปา-ดอนไผ่ จำกัด	88	-
19	สหกรณ์ผู้ใช้น้ำบ้านวังยาว จำกัด	333	-
20	สหกรณ์ผู้ใช้น้ำบ้านน้ำไทรงาม จำกัด	1,287	-
21	สหกรณ์ผู้ใช้น้ำบ้านสบเปือย จำกัด	102	-
22	สหกรณ์ผู้ใช้น้ำบ้านแม่ยาว จำกัด	79	-

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายชื่อสหกรณ์	จำนวนสมาชิก (คน)	จำนวน พนักงาน (คน)
23	สหกรณ์ผู้ใช้น้ำบ้านดอนแก้ว-ทุ่งงาม จำกัด	540	-
24	สหกรณ์ผู้ปลูกกระเทียมและหอมแดง อำเภอวังเหนือ จำกัด	136	-
25	สหกรณ์โคนมแม่ทะ จำกัด	35	-
	รวม	77,460	81
	สหกรณ์นิคม		
	สหกรณ์นิคมห้างฉัตร จำกัด	1,929	5
	รวม	79,389	86

ตาราง 4 ลักษณะพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์
นิคม ในจังหวัดลำปาง

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	48	55.8
หญิง	38	44.2
2. ช่วงอายุ (ปี)		
21 - 30	35	40.7
31 - 40	42	48.8
41 - 50	8	9.3
มากกว่า 50	1	1.2
3. ศาสนา		
พุทธ	86	100
4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด		
ประถมศึกษาตอนต้น	2	2.3
ประถมศึกษาตอนปลาย	4	4.7
มัธยมศึกษาตอนต้น	3	3.5
มัธยมศึกษาตอนปลาย	9	10.5
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	19	22.1
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	25	29.1
ปริญญาตรี	22	25.6
อื่น ๆ	2	2.3
5. การได้รับการฝึกอบรม		
เคย	59	68.6
ไม่เคย	27	31.4

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ความถี่ของการได้รับการฝึกอบรม (ครั้ง)		
1 - 3	46	78.0
4 - 6	10	16.9
7 - 9	2	3.4
มากกว่า 9	1	1.7
7. ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ		
หลักและวิธีการของสหกรณ์	27	45.8
การจัดการธุรกิจสหกรณ์	25	42.4
ความรู้เฉพาะตำแหน่ง	34	57.6
การปฐมนิเทศก่อนการบรรจุเป็นพนักงาน	6	10.2
อื่น ๆ	7	11.9
8. มีประสบการณ์ก่อนมาทำงานสหกรณ์		
มี	12	14.00
ไม่มี	74	86.00
9. มีประสบการณ์ในด้านใด		
เคยเป็นพนักงานการตลาดในองค์กรธุรกิจ	-	-
เคยเป็นพนักงานการเงินในองค์กรธุรกิจ	-	-
เคยเป็นพนักงานบัญชีในองค์กรธุรกิจ	2	16.7
เคยเป็นพนักงานสินเชื่อในองค์กรธุรกิจ	7	58.3
เคยเป็นผู้ช่วยผู้จัดการในองค์กรธุรกิจ	-	-
เคยเป็นผู้จัดการในองค์กรธุรกิจ	1	8.3
อื่น ๆ	2	16.7
10. สถานภาพสมรส		
โสด	22	25.6
สมรส	63	73.3
หม้าย / หย่าร้าง	1	1.2

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
11. จำนวนบุตร (คน)		
0	33	38.4
1	27	31.4
2	23	26.7
3	2	2.3
4	0	-
5	1	1.2
12. จำนวนสมาชิกในครอบครัว (คน)		
1 - 3	55	64
4 - 6	29	33.7
7 - 9	2	2.3
13. อาชีพของคู่สมรส		
แม่บ้าน	11	17.1
รับจ้าง	21	32.8
ค้าขาย	8	12.5
รับราชการ	18	28.3
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	4	6.2
อื่น ๆ	2	3.1
14. อายุการทำงาน (ปี)		
0 - 5	53	61.7
6 - 10	16	18.6
11 - 15	10	11.6
16 - 20	4	4.6
มากกว่า 20	3	3.5

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
15. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง		
ผู้จัดการ	7	8.1
ผู้ช่วยผู้จัดการ	4	4.7
พนักงานสินเชื่อ	25	29.1
พนักงานตลาด	13	15.1
พนักงานบัญชี	15	17.4
พนักงานการเงิน	9	10.5
คนงาน คนยาม นักการภารโรง	10	11.6
คนขับรถยนต์	3	3.5
16. เงินเดือน (บาท)		
3,000 - 5,000	36	41.9
5,001 - 7,000	26	30.2
7,001 - 9,000	14	16.3
9,001 - 11,000	7	8.1
11,001 - 13,000	3	3.5
17. ได้รับผลตอบแทนอื่นจากสหกรณ์อีกหรือไม่		
ไม่ได้รับ	44	51.2
ได้รับ	42	48.8
18. ได้รับค่าตอบแทน		
ค่าตอบแทนจากการติดตามเร่งรัดหนี้สิน	16	18.6
ค่าตอบแทนจากการหาสมาชิกเพิ่ม	1	1.2
ค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา	24	27.9
ค่าสวัสดิการ	8	9.3
ค่าตอบแทนอื่น ๆ	4	4.7

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
19. รายได้พิเศษ		
ไม่ได้รับ	68	79.1
รับจ้าง	5	5.8
ค้าขาย	13	15.1
อื่น ๆ	1	1.2
20. รายได้ของคู่สมรส		
ไม่ได้รับ	34	39.5
1,000 - 5,000	23	26.8
5,001 - 10,000	20	23.2
10,001 - 15,000	3	3.49
15,001 - 20,000	5	5.8
20,001 - 25,000	0	0
25,001 - 30,000	1	1.2
21. ภูมิลำเนาอยู่ใกล้กับสหกรณ์		
ใช่	81	94.2
ไม่ใช่	5	5.8

ตาราง 5 ความเห็นของพนักงานสหกรณ์ต่อลักษณะงานที่ทำในปัจจุบัน

รายการ	ระดับความคิดเห็น					รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	
1 งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่น่าสนใจและ ท้าทายความสามารถ ของท่าน	28 (32.5)	43 (50.0)	12 (14.0)	3 (3.5)	- (-)	86 (100)
2 ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายงาน ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3 (3.5)	22 (25.6)	21 (24.4)	34 (39.5)	6 (7.0)	86 (100)
3 ท่านได้รับมอบหมายให้ ทำงานที่ตรงกับความรู้ หรือความถนัดของท่าน	22 (25.6)	43 (50.0)	11 (12.8)	8 (9.3)	2 (2.3)	86 (100)
4 ถ้าท่านได้รับข้อเสนอให้ ทำงานที่ดีกว่าปัจจุบัน แม้เงินเดือนและสวัสดิ- การต่ำกว่าสหกรณ์ ท่านก็ยินดีจะลาออก และรับงานใหม่นั้น	10 (11.6)	22 (25.6)	23 (26.8)	21 (24.4)	10 (11.6)	86 (100)
5 ท่านมีโอกาใช้ความ คิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำ อยู่เสมอ	16 (18.6)	49 (57.0)	16 (18.6)	5 (5.8)	- (-)	86 (100)

ตัวเลขในวงเล็บคือ ค่าร้อยละ

ตาราง 6 ความคิดเห็นของพนักงานสหกรณ์ต่อความมั่นคงในการทำงาน

รายการ	ระดับความคิดเห็น					รวม
	เห็นด้วย	เห็น	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น	ไม่เห็นด้วย	
	อย่างยิ่ง	ด้วย	(ราย)	ด้วย	อย่างยิ่ง	
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	
1 มีหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณารับพนักงานเข้าและให้ออกอย่างชัดเจน	22 (25.6)	48 (55.8)	10 (11.6)	5 (5.8)	1 (1.2)	86 (100)
2 พนักงานมีโอกาสได้รับทราบระเบียบข้อบังคับของสหกรณ์ เพื่อถือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	31 (36.0)	47 (54.7)	6 (7.0)	2 (2.3)	- (-)	86 (100)
3 สหกรณ์มีแผนพัฒนาสหกรณ์อย่างเป็นระบบและชัดเจน	20 (23.2)	47 (54.7)	14 (16.3)	3 (3.5)	2 (2.3)	86 (100)
4 สหกรณ์สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด	15 (17.4)	46 (53.5)	16 (18.6)	8 (9.3)	1 (1.2)	86 (100)
5 จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาท่านมีความรู้สึกมั่นใจต่อการปฏิบัติงานในสหกรณ์มาก	21 (24.4)	50 (58.2)	6 (7.0)	7 (8.1)	2 (2.3)	86 (100)
6 การเป็นพนักงานสหกรณ์ทำให้ได้รับการยอมรับในสังคมมากขึ้น	16 (18.6)	46 (53.5)	19 (22.1)	5 (5.8)	- (-)	86 (100)

ตาราง 6 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					รวม
	เห็นด้วย	เห็น	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น	ไม่เห็นด้วย	
	อย่างยิ่ง	ด้วย	(ราย)	ด้วย	อย่างยิ่ง	
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	
7 ท่านมีความภาคภูมิใจ มากที่ได้เป็นพนักงาน สหกรณ์	23 (26.7)	48 (55.8)	9 (10.5)	6 (7.0)	- (-)	86 (100)
8 ท่านมีความรู้สึกว่าการ เป็นพนักงานสหกรณ์ เป็นอาชีพที่มีความ มั่นคง	4 (4.7)	42 (48.8)	29 (33.7)	8 (9.3)	3 (3.5)	86 (100)

ตัวเลขในวงเล็บคือ ค่าร้อยละ

ตาราง 7 ความคิดเห็นของพนักงานสหกรณ์ต่อผลตอบแทนที่เป็นธรรม

รายการ	ระดับความคิดเห็น					รวม	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)		
1	ขึ้นเงินเดือนในปัจจุบัน เหมาะสมแล้ว	4 (4.7)	17 (19.8)	14 (16.3)	32 (37.2)	19 (22.1)	86 (100)
2	ผลตอบแทนที่ได้รับเนื่อง จากการปฏิบัติงานนอก เวลาเหมาะสมแล้ว	3 (3.5)	24 (27.9)	17 (19.8)	31 (36.0)	11 (12.8)	86 (100)
3	ขึ้นเงินเดือน ค่าตอบ- แทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ที่ สหกรณ์กำหนด มีความ สมเหตุสมผลมากที่สุด	5 (5.8)	22 (25.6)	12 (14.0)	33 (38.3)	14 (16.3)	86 (100)
4	สหกรณ์จัดสวัสดิการ ต่าง ๆ ให้แก่พนักงานได้ อย่างเพียงพอกับความ ต้องการ	3 (3.5)	37 (43.0)	17 (19.8)	22 (25.6)	7 (8.1)	86 (100)
5	สหกรณ์ให้สิทธิประโยชน์ แก่พนักงานได้มากที่สุด	5 (5.8)	32 (37.2)	18 (21.0)	24 (27.9)	7 (8.1)	86 (100)

ตัวเลขในวงเล็บคือ ค่าร้อยละ

ตาราง 8 ความคิดเห็นของพนักงานสหกรณ์ต่อความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน

รายการ	ระดับความคิดเห็น					รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	
1 สหกรณ์มีระเบียบหรือ หลักเกณฑ์เพื่อใช้ สำหรับการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่าง ชัดเจน	13 (15.1)	32 (37.2)	24 (27.9)	14 (16.3)	3 (3.5)	86 (100)
2 สหกรณ์มีแนวทางใน การพิจารณากำหนด และบรรจุแต่งตั้งใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างเป็นธรรม	9 (10.5)	34 (39.5)	27 (31.4)	12 (13.9)	4 (4.7)	86 (100)
3 สหกรณ์มีระเบียบเกี่ยว กับการลาของพนักงาน เหมาะสมดีแล้ว	13 (15.1)	57 (66.3)	9 (10.5)	5 (5.8)	2 (2.3)	86 (100)

ตัวเลขในวงเล็บคือ ค่าร้อยละ

ตาราง 9 ความคิดเห็นของพนักงานสหกรณ์ต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

รายการ	ระดับความคิดเห็น					รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	
1 งานที่ท่านทำอยู่นี้ทำให้ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานเร็วขึ้น	1 (1.2)	14 (16.3)	38 (44.2)	26 (30.2)	7 (8.1)	86 (100)
2 ความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นอยู่กับผลงาน และความสามารถของบุคคล	18 (21.0)	42 (48.8)	16 (18.6)	7 (8.1)	3 (3.5)	86 (100)
3 การเลื่อนตำแหน่งตามลำดับอาวุโสเป็นสิ่ง เหมาะสมแล้ว	5 (5.8)	24 (27.9)	19 (22.1)	29 (33.7)	9 (10.5)	86 (100)
4 การมอบหมายงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นและเพิ่มความ รับผิดชอบให้แก่พนักงานที่มีเงิน เดือนขั้นสูงทำให้ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อสหกรณ์	22 (25.6)	44 (51.1)	6 (7.0)	11 (12.8)	3 (3.5)	86 (100)
5 สหกรณ์ได้พยายามส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาส ในการพัฒนาตนเอง เช่น การลาศึกษาต่อ เป็นต้น	19 (22.1)	28 (32.6)	20 (23.2)	10 (11.6)	9 (10.5)	86 (100)

ตาราง 9 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	
6 สหกรณ์ได้ให้พนักงาน เข้ารับการอบรมศึกษา งานเพื่อเพิ่มโอกาสความ ก้าวหน้าในการทำงาน เป็นไปอย่างเหมาะสม	27 (31.4)	48 (55.8)	5 (5.8)	5 (5.8)	1 (1.2)	86 (100)

ตัวเลขในวงเล็บคือ ค่าร้อยละ

ตาราง 10 ความคิดเห็นของพนักงานสหกรณ์ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

รายการ	ระดับความคิดเห็น					รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	
1 สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบาย อากาศ เสียง เหมาะ สมกับบรรยากาศใน การทำงาน	11 (12.8)	47 (54.6)	9 (10.5)	15 (17.4)	4 (4.7)	86 (100)
2 สหกรณ์จัดเครื่อง อำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงาน เช่น น้ำดื่ม โรงอาหาร ห้อง- น้ำ อย่างเพียงพอ และ เหมาะสม	11 (12.8)	48 (55.8)	7 (8.1)	16 (18.6)	4 (4.7)	86 (100)
3 สหกรณ์จัดเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน เช่น เครื่องคิดเลข คอมพิวเตอร์ ยาน- พาหนะ ครุภัณฑ์ และ วัสดุต่าง ๆ ได้อย่าง เพียงพอและเหมาะสม	17 (19.8)	45 (52.3)	6 (7.0)	11 (12.8)	7 (8.1)	86 (100)

ตัวเลขในวงเล็บคือ ค่าร้อยละ

ตาราง 11 ความคิดเห็นของพนักงานสหกรณ์ต่อสัมพันธภาพในการทำงาน

รายการ	ระดับความคิดเห็น					รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	
1 ท่านเข้ากับเพื่อนร่วม งานได้เป็นอย่างดี	35 (40.7)	48 (55.8)	3 (3.5)	- (-)	- (-)	86 (100)
2 ผู้บังคับบัญชาของท่าน เป็นกันเองและให้ความ สนใจผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเท่าเทียมกัน	25 (29.1)	49 (57.0)	7 (8.1)	3 (3.5)	2 (2.3)	86 (100)
3 ผู้บังคับบัญชาของท่าน เป็นผู้มีความสามารถ และมีประสบการณ์ใน การทำงานสูง	13 (15.1)	46 (53.4)	19 (22.1)	4 (4.7)	4 (4.7)	86 (100)
4 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาส ท่านเรียนรู้งานด้วยตนเอง เสมอมา	13 (15.1)	60 (69.8)	10 (11.6)	3 (3.5)	- (-)	86 (100)
5 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาส ท่านกำหนดวิธีการทำ งานด้วยตนเองเสมอมา	14 (16.3)	51 (59.3)	17 (19.7)	4 (4.7)	- (-)	86 (100)
6 ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำ แนะนำหรือชี้แนะวิธีการ ทำงานเสมอมา	13 (15.1)	53 (61.6)	11 (12.8)	5 (5.8)	4 (4.7)	86 (100)
7 ผู้บังคับบัญชามีการ ควบคุมการทำงานใกล้ชิด ขีดทำให้ท่านไม่มี	8 (9.3)	35 (40.7)	20 (23.2)	19 (22.1)	4 (4.7)	86 (100)

ตาราง 11 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	
โอกาสแสดงความสามารถได้เต็มที่						
8 ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำ ยกย่องและชมเชย ผลงานของท่านบ่อย ๆ	3 (3.5)	32 (37.2)	32 (37.2)	12 (14.0)	7 (8.1)	86 (100)
9 ท่านมีความเคารพนับ ถือผู้บังคับบัญชาของ ท่านมาก	26 (30.2)	52 (60.5)	5 (5.8)	2 (2.3)	1 (1.2)	86 (100)

ตัวเลขในวงเล็บคือ ค่าร้อยละ

ตาราง 12 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามระดับความคิดเห็นของผู้จัดการ และผู้ช่วยผู้จัดการ
สหกรณ์ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

(N = 11)

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น					รวม	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย		
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)		
1 ตรวจสอบการสมัครรับ เลือกเข้าเป็นสมาชิกให้ เป็นการถูกต้อง ตลอด จน เป็นธุรกิจให้ผู้เข้า เป็นสมาชิกลงลายมือ ชื่อในทะเบียนสมาชิก และชำระค่าธรรมเนียม แรกเข้า	7 (63.6)	2 (18.2)	1 (9.1)	1 (9.1)	-	11 (100)	5
2 เป็นธุระในการเก็บค่า หุ้นโอนหุ้น และ จ่าย คืนค่าหุ้น	2 (18.2)	4 (36.3)	2 (18.2)	3 (27.3)	-	11 (100)	14
3 รับฝากเงินและจ่ายคืน เงินฝาก	3 (27.3)	2 (18.2)	4 (36.3)	2 (18.2)	-	11 (100)	13
4 เป็นธุระในการตรวจ สอบคำขอกู้ จ่ายเงินกู้ จัดทำเอกสารเกี่ยวกับ เงินกู้ทั้งปวง ตามแบบ ที่สหกรณ์กำหนดไว้ให้ ครบสมบูรณ์ ตรวจสอบ หลักประกันและดำเนิน	6 (54.6)	-	4 (36.3)	1 (9.1)	-	11 (100)	9

ตาราง 12 (ต่อ)

(N = 11)

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น					รวม	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย		
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)		
การอื่น ๆ เกี่ยวกับเรื่องเงินกู้							
5 รับผิดชอบ และดูแลการลง รายการในสมุดคู่บัญชีเงินกู้ ให้แก่สมาชิกผู้กู้ให้เป็นการ ถูกต้อง	4 (36.3)	3 (27.3)	3 (27.3)	1 (9.1)	-	11 (100)	10
6 เป็นธุระกวาดขันในเรื่อง การออกใบรับเรียกใบรับ หรือจัดให้มีใบสำคัญ เกี่ยวกับการซื้อขายและการ ทำธุรกิจต่าง ๆ ของสหกรณ์ ทั้งนี้ต้องเป็นไปด้วยความ เที่ยงตรงสุจริต	7 (63.6)	3 (27.3)	1 (9.1)	-	-	11 (100)	3
7 พิจารณาจัดจ้างพนักงาน และลูกจ้างของสหกรณ์ตาม อำนาจหน้าที่ที่กำหนดใน ระเบียบรวมถึงกำหนด หน้าที่และวิธีปฏิบัติงานของ บรรดาพนักงาน และลูกจ้าง ของสหกรณ์ ตลอดจนเป็นผู้ บังคับบัญชาและรับผิดชอบ ดูแลการปฏิบัติงานของ	6 (54.5)	2 (18.2)	2 (18.2)	1 (9.1)	-	11 (100)	7

ตาราง 12 (ต่อ)

(N = 11)

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น					รวม	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย		
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)		
พนักงานและลูกจ้างเหล่านั้น ให้เป็นไปโดยถูกต้อง เรียบร้อย							
8 เก็บรักษาสัญญาจ้างและ หลักประกันของพนักงาน และลูกจ้างของสหกรณ์ ให้ครบถ้วนและปลอดภัย	8 (72.7)	1 (9.1)	1 (9.1)	1 (9.1)	- -	11 (100)	4
9 เป็นธุระในการส่งเสริมเผยแพร่ วิชาการเกษตร การผลิต ทางอุตสาหกรรมหรือการ ประกอบอาชีพในหมู่ สมาชิก การจัดทำงบ ทรัพย์สิน และหนี้สิน งบ รายได้และค่าใช้จ่าย กับ ทะเบียนเกษตรกรกรรมอื่น ๆ สำหรับสมาชิก การศึกษา อบรมทางสหกรณ์และทาง อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในหมู่ สมาชิก ตลอดจนการชักจูง การฝากเงินในสหกรณ์	4 (36.4)	4 (36.4)	2 (18.2)	- -	1 (9.1)	11 (100)	10

ตาราง 12 (ต่อ)

(N = 11)

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น					รวม	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย		
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)		
10. ติดต่อประสานงานกับเลขานุการ ในการนัดเรียกประชุมใหญ่ และประชุมคณะกรรมการอื่น ๆ	3 (27.3)	6 (54.5)	2 (18.2)	-	-	11 (100)	8
11. เข้าร่วมประชุม และชี้แจงในการประชุมใหญ่ การประชุมคณะกรรมการดำเนินการและคณะกรรมการอื่น ๆ เว้นแต่ในกรณีซึ่งที่ประชุมนั้น ๆ มิให้เข้าร่วมประชุม	9 (81.2)	2 (18.2)	-	-	-	11 (100)	1
12. ปฏิบัติการเกี่ยวกับหนังสือโต้ตอบในกิจการของสหกรณ์	7 (63.6)	2 (18.2)	1 (9.1)	1 (9.1)	-	11 (100)	5
13. รับผิดชอบและดูแลในการจัดทำบัญชี และทะเบียนต่าง ๆ ของสหกรณ์ ให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	7 (63.6)	2 (18.2)	1 (9.1)	1 (9.1)	-	11 (100)	5
14. รับผิดชอบ ตรวจสอบการรับจ่ายเงินทั้งปวงของสหกรณ์ให้เป็นการถูกต้อง ตลอดจนรวบรวมใบสำคัญ และเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการเงินของสหกรณ์ไว้โดยครบถ้วน	8 (72.7)	2 (18.2)	1 (9.1)	-	-	11 (100)	2

ตาราง 12 (ต่อ)

(N = 11)

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น					รวม	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย		
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)		
15. รักษาเงินสดของสหกรณ์ ภายในจำนวนที่คณะ กรรมการดำเนินการ อนุญาตให้สำรองไว้ใช้จ่ายใน กิจการของสหกรณ์ และจัด การส่งเงินของสหกรณ์ นอกจากจำนวนดังกล่าวนั้น เข้าฝากตามที่คณะกรรมการ ดำเนินการกำหนด	8 (72.7)	2 (18.2)	1 (9.1)	-	-	11 (100)	2
16. สสำรวจผลผลิตและสินค้า อื่น ๆ ในตลาดต่าง ๆ เพื่อ เป็นหลักในการพิจารณา ดำเนินกิจการสหกรณ์กับ แจ้งให้คณะกรรมการดำเนิน การและสมาชิกทราบความ เคลื่อนไหวของราคาผลผลิต และสินค้านั้น ๆ ด้วย	3 (27.2)	4 (36.4)	4 (36.4)	-	-	11 (100)	10
17. รักษาดวงตราของสหกรณ์ และรับผิดชอบตรวจตรา ทรัพย์สินต่างๆ ของสหกรณ์ ให้อยู่ในสภาพอันดีและ ปลอดภัย	4 (36.4)	6 (54.5)	1 (9.1)	-	-	11 (100)	6

ตาราง 12 (ต่อ)

(N = 11)

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น					รวม	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย		
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)		
18. เสนอรายงานกิจการประจำเดือนของสหกรณ์ต่อคณะกรรมการดำเนินการ	6 (45.5)	4 (45.5)	-	1 (9.1)	1 (9.1)	11 (100)	6
19. จัดทำประมาณการรายได้รายจ่ายประจำปีและแผนการดำเนินงานของสหกรณ์เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการเพื่อพิจารณาอนุมัติ	5 (45.5)	5 (45.5)	-	-	1 (9.1)	11 (100)	7
20. รับผิดชอบ จัดทำงบดุลรวมทั้งบัญชีกำไร ขาดทุน และรายงานประจำปี แสดงผลการดำเนินงานของสหกรณ์เสนอคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาเสนอต่อที่ประชุมใหญ่	4 (36.4)	4 (36.4)	-	1 (9.1)	2 (18.2)	11 (100)	12
21. เสนอรายการ หรือรายงานของสหกรณ์ต่อทางราชการตามแบบและระยะเวลาที่ทางราชการกำหนด	2 (18.2)	5 (45.5)	4 (36.4)	-	-	11 (100)	11

ตาราง 12 (ต่อ)

(N = 11)

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น					รวม	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย		
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)		
22. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการ ดำเนินการมอบให้ หรือตามที่ควรกระทำ เพื่อให้กิจการในหน้าที่ของตนลุล่วงไปด้วยดี	5 (45.5)	6 (54.5)	-	-	-	11 (100)	4

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าร้อยละ

ตาราง 13 จำนวนและร้อยละจำแนกตามระดับความคิดเห็นของพนักงานสินเชื่อต่อการปฏิบัติ
งานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

(N=25)

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น					รวม	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย		
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)		
1. ชี้แจง ชักจูงให้เกษตรกรสมัครเข้าเป็นสมาชิก	15 (60.0)	8 (32.0)	2 (8.0)	-	-	25 (100)	5
2. ร่วมประชุมกลุ่มสมาชิก เพื่อแนะนำชี้แจง ให้ข้อความรู้ในเรื่องหลัก การและวิธีการ สหกรณ์ การประกอบอาชีพทางการเกษตร ฯลฯ ตลอดจนระเบียบ ข้อบังคับและวิธีการ ปฏิบัติต่าง ๆ	15 (60.0)	8 (32.0)	2 (8.0)	-	-	25 (100)	5
3. ดำเนินการคัดเลือก และตรวจสอบ คุณสมบัติผู้ที่จะสมัคร เป็นสมาชิกให้ถูกต้อง ตามข้อบังคับของ สหกรณ์	12 (48.0)	11 (44.0)	2 (8.0)	-	-	25 (100)	7
4. ดำเนินการจัดตั้งกลุ่ม สินเชื่อ สํารวจตรวจ สอบผลการทำกิน ทรัพย์สิน หนี้สิน	8 (32.0)	6 (24.0)	7 (28.0)	2 (8.0)	2 (8.0)	25 (100)	14

ตาราง 13 (ต่อ)

(N=25)

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น					รวม	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย		
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)		
รายได้ รายจ่ายของสมาชิกถึงในท้องถิ่น							
5. ชักชวนให้สมาชิกช่วยกันระดมทุน	10 (40.0)	11 (44.0)	4 (16.0)	-	-	25 (100)	9
6. สำรวจความต้องการเงินทุนของสมาชิกเพื่อรวบรวมจัดทำแผนงานด้านธุรกิจ-สินเชื่อบริการของสหกรณ์	6 (24.0)	9 (36.0)	7 (28.0)	3 (12.0)	-	25 (100)	13
7. สอบสวนและช่วยทำคำขอกู้ เอกสารประกอบคำขอู้ จัดทำหลักประกันให้ถูกต้องตามระเบียบว่าด้วยการให้เงินกู้ และดอกเบี้ยเงินกู้	19 (76.0)	6 (24.0)	-	-	1 (4.0)	25 (100)	1
8. ตรวจสอบหลักประกันและประเมินราคาที่ดินตามราคาที่คุณจะกรรมการประเมินราคา กำหนดไว้ หรือ	15 (60.0)	10 (40.0)	-	-	2 (8.0)	25 (100)	3

ตาราง 13 (ต่อ)

(N=25)

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น					รวม	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย		
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)		
ประเมินราคาตามที่ทางราชการกำหนดไว้							
9. รวบรวมค่าชอกู้และเอกสารประกอบค่าชอกู้ พร้อมทั้งหนังสือค้ำประกันเสนอผู้จัดการตรวจสอบ	17 (68.0)	7 (28.0)	- (0.0)	- (0.0)	1 (4.0)	25 (100)	4
10. จัดทำรายงานขอเบิกเงินกู้จากแหล่งเงินกู้ต่าง ๆ เสนอผู้จัดการตรวจสอบเพื่อชอกู้นำมาจ่ายให้สมาชิกต่อไป	10 (40.0)	12 (48.0)	1 (4.0)	- (0.0)	2 (8.0)	25 (100)	10
11. จัดทำหนังสือสัญญากู้เงินและหนังสือค้ำประกันให้ถูกต้องเรียบร้อยสมบูรณ์เสนอให้ผู้จัดการตรวจสอบก่อนจ่ายเงินกู้	17 (68.0)	5 (20.0)	1 (4.0)	1 (4.0)	1 (4.0)	25 (100)	6

ตาราง 13 (ต่อ)

(N=25)

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น					รวม	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย		
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)		
12. ทำทะเบียนหนังสือกู้ และทะเบียนหนังสือ ค้ำประกัน	18 (72.0)	5 (20.0)	2 (8.0)	-	-	25 (100)	2
13. ตรวจสอบการใช้เงินกู้ ของสมาชิกทุกราย หลังจากที่สมาชิกผู้กู้ ได้เบิกเงินกู้ไปแล้ว ประมาณ 15-30 วัน	2 (8.0)	5 (20.0)	14 (56.0)	1 (4.0)	3 (12.0)	25 (100)	16
14. เก็บรวบรวมข้อมูลการ ใช้เงินกู้ของสมาชิก	2 (8.0)	12 (48.0)	7 (28.0)	1 (4.0)	3 (12.0)	25 (100)	15
15. ออกไปติดตามเตือน ให้สมาชิกชำระหนี้เงิน กู้ให้ตรงตามกำหนด เวลาชำระ	11 (44.0)	11 (44.0)	2 (8.0)	1 (4.0)	-	25 (100)	8
16. ประชุมกลุ่มสมาชิก ชี้แจงวิธีการชำระหนี้ ของสหกรณ์	12 (48.0)	9 (36.0)	3 (12.0)	1 (4.0)	-	25 (100)	8
17. จัดทำทะเบียนการ ชำระหนี้ของสมาชิก ทะเบียนเงินกู้ถึง กำหนดชำระ	6 (24.0)	11 (44.0)	8 (32.0)	-	-	25 (100)	11

ตาราง 13 (ต่อ)

(N=25)

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น					รวม	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย		
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)		
18. ทำรายงานสรุปการให้เงินกู้แก่สมาชิกสหกรณ์	6 (24.0)	12 (48.0)	3 (12.0)	3 (12.0)	1 (4.0)	25 (100)	12

ตัวเลขในวงเล็บคือค่าร้อยละ

ตาราง 14 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามระดับความคิดเห็นของพนักงานบัญชีต่อการปฏิบัติ
งานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

(N=16)

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น					รวม	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย		
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)		
1. จัดเตรียมและจัดทำเอกสารหลักฐานทางการเงิน เช่น การเบิก การจ่าย การรับเงิน เป็นต้น	11 (68.75)	3 (18.75)	2 (12.50)	-	-	16 (100)	2
2. ตรวจสอบเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ว่าถูกต้องสมบูรณ์หรือไม่ ก่อนให้ผู้จัดการรับและจ่ายเงิน	10 (62.50)	4 (25.00)	2 (12.50)	-	-	16 (100)	3
3. วิเคราะห์และจัดทำงบบัญชีรายวันสำคัญ รับใบสำคัญจ่าย และใบโอนบัญชี แยกตามประเภทของบัญชีที่กำหนดไว้	13 (81.25)	2 (12.50)	1 (6.25)	-	-	16 (100)	1
4. ลงรายการในสมุดบัญชีขั้นต้น ได้แก่ สมุดเงินสด สมุดซื้อสินค้า และซื้อผลิตภัณฑ์ หรือผลิตภัณฑ์ สมุด	13 (81.25)	2 (12.50)	1 (6.25)	-	-	16 (100)	1

ตาราง 14 (ต่อ)

(N=16)

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น					รวม	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย		
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)		
ขายสินค้า และขาย ผลิตภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์ สมุดรายได้ค่าบริการ							
5. ปิดบัญชีเป็นประจำทุก วัน ปิดบัญชีประจำ เดือน และประจำปี พร้อมก็นำเสนอให้ ผู้จัดการทำการตรวจ สอบ	12 (75.00)	3 (18.75)	- -	- -	1 (6.25)	16 (100)	2
6. ควบคุม จัดทำ และ บันทึกลงรายละเอียด สมุดทะเบียนต่างๆ เช่น ทะเบียนหุ้น ทะเบียนสินค้า ทะเบียนหุ้นรับซื้อคืน ทะเบียนครุภัณฑ์ และ ทะเบียนทรัพย์สิน เป็นต้น ให้ถูกต้อง เรียบร้อยและเป็น ปัจจุบัน	10 (62.50)	3 (18.75)	3 (18.75)	- -	- -	16 (100)	4
7. ควบคุม จัดทำ และ บันทึกลง	9 (56.25)	5 (31.25)	2 (12.50)	- -	- -	16 (100)	4

ตาราง 14 (ต่อ)

(N=16)

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น					รวม	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย		
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)		
รายละเอียดบัญชีย่อยต่าง ๆ เช่น บัญชีย่อยลูกหนี้เงินกู้ บัญชีย่อยเงินฝากออมทรัพย์ และเงินฝากประจำ และดอกเบี้ย เป็นต้น ให้ถูกต้อง เรียบร้อย และเป็นปัจจุบัน							
8. ควบคุม และจัดทำสมุดทะเบียนพร้อมทั้งคำนวณเงินปันผลตามหุ้นหรือเงินเฉลี่ยคืนตามส่วนธุรกิจ เพื่อเตรียมจ่ายให้แก่สมาชิก	7 (43.75)	6 (37.50)	2 (12.50)	-	1 (6.25)	16 (100)	5
9. ควบคุม ดูแล และเก็บรักษาใบสำคัญเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับการเงินของสหกรณ์ เช่น ต้นข้าวใบสำคัญรับ ใบสำคัญจ่ายสมุดบัญชีทุก	8 (50.00)	7 (43.75)	1 (6.25)	-	-	16 (100)	4

ตาราง 14 (ต่อ)

(N=16)

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น					รวม	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย		
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)		
ประเภททุกเล่ม ตลอดจนสมุดทะเบียน และสมุดบัญชีย่อย ต่าง ๆ ไว้ให้ครบถ้วน จัดให้เป็นหมวดหมู่อยู่ ในที่ปลอดภัย ค้นหา ง่าย และพร้อมที่จะนำ มาให้ผู้ตรวจสอบ ทำการตรวจสอบได้ สะดวก							
10. ตรวจสอบรายละเอียด ในบัญชีให้ถูกต้อง ครบถ้วนและตรงกับ ยอดในบัญชีแยก ประเภท	10 (62.50)	4 (25.00)	2 (12.50)	-	-	16 (100)	3
11. ร่วมกับพนักงานอื่น ตรวจสอบวัดผลผลิต หรือผลิตภัณฑ์ สหกรณ์รวบรวมไว้ สินค้าคงเหลือ วัสดุ คงเหลือ ทรัพย์สิน ของสหกรณ์ และ	6 (37.50)	5 (31.25)	5 (31.25)	-	-	16 (100)	6

ตาราง 14 (ต่อ)

(N=16)

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น					รวม	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย		
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)		
ลูกหนี้ต่าง ๆ ให้มียอดตรงตามยอดในบัญชีแยกประเภทและสมุดทะเบียนต่างๆ							
12. ควบคุมบัญชีและจำนวนเงินเป็นหนี้ทุกประเภทที่สหกรณ์เป็นหนี้ และการส่งคืนเจ้าหนี้ให้เป็นไปตามข้อกำหนดหรือตามสัญญาตามระเบียบหรือตามข้อบังคับที่กำหนดไว้	7 (43.75)	5 (31.25)	2 (12.50)	1 (6.25)	1 (6.25)	16 (100)	7

ตัวเลขในวงเล็บคือค่าร้อยละ

ตาราง 15 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามระดับความคิดเห็นของพนักงานและเจ้าหน้าที่การเงิน
ของสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคม ในจังหวัดลำปาง ต่อการปฏิบัติงานตาม
หน้าที่และความรับผิดชอบ

(N = 9)

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น					รวม	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย		
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)		
1 ทำการเบิกและจ่ายเงิน ของสหกรณ์ให้แก่ สมาชิกและบุคคลที่ เกี่ยวข้อง	7 (77.8)	2 (22.2)	-	-	-	9 (100)	1
2 ทำการรับเงินที่สมาชิก ชำระหนี้ หรือมาฝาก ในสหกรณ์	5 (55.6)	3 (33.3)	1 (11.1)	-	-	9 (100)	2
3 รับและนำฝากเงิน ณ ธนาคารพาณิชย์, ธ.ก.ส. ที่สหกรณ์เปิด บัญชีไว้	6 (66.7)	1 (11.1)	-	2 (22.2)	-	9 (100)	3
4 หักเงินสะสมของ พนักงานและลูกจ้าง คำนวณดอกเบี้ย ประจำปี เก็บรักษา สมุดเงินสะสม และทำ การถอนจ่ายเงิน สะสมให้แก่พนักงานที่ ออก	3 (33.3)	5 (55.6)	1 (11.1)	-	-	9 (100)	3

ตาราง 15 (ต่อ)

(N = 9)

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น					รวม	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย		
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)		
6 ดำเนินการตรวจสอบเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ที่พนักงานและลูกจ้างจะขอเบิก (ในกรณีที่สหกรณ์กำหนดระเบียบไว้แล้ว เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล)	3 (33.3)	3 (33.3)	3 (33.3)	-	-	9 (100)	4
7 ดำเนินการจัดทำเอกสารประกอบการเบิกจ่ายเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างของสหกรณ์	3 (33.3)	3 (33.3)	3 (33.3)	-	-	9 (100)	5
8 ดำเนินการจัดทำแผนเกี่ยวกับรายได้ ค่าใช้จ่ายของสหกรณ์ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการดำเนินการ	1 (11.1)	-	1 (11.1)	-	7 (77.8)	9 (100)	6

ตัวเลขในวงเล็บคือ ค่าร้อยละ

ตาราง 16 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามระดับความคิดเห็นของพนักงานการตลาดของ
สหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคม ในจังหวัดลำปาง ต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่
และความรับผิดชอบ

(N = 13)

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น					รวม	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย		
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)		
1. สำรวจความต้องการของสมาชิกเกี่ยวกับวัสดุการเกษตร เครื่องมือ เครื่องจักร ตลอดจนเครื่องอุปโภค บริโภค	2 (15.4)	3 (23.1)	7 (53.8)	1 (7.7)	-	13 (100)	10
2. ดำเนินการสืบราคาสินค้า และติดต่อแหล่งที่จะซื้อสินค้า	1 (7.7)	6 (46.1)	6 (46.1)	-	-	13 (100)	9
3. ดำเนินการติดต่อสั่งซื้อตามที่ได้รับอนุมัติแล้ว และควบคุมดูแลการขนส่งสิ่งของที่สหกรณ์สั่งซื้อ	2 (15.4)	5 (38.5)	6 (46.1)	-	-	13 (100)	8
4. ตรวจสอบนับสินค้าให้ถูกต้องตามจำนวนในใบสั่งสินค้าและรับมอบสิ่งของลงรายการในทะเบียนสินค้า	5 (38.5)	6 (46.1)	2 (15.4)	-	-	13 (100)	2

ตาราง 16 (ต่อ)

(N = 13)

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น					รวม	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย		
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)		
5 กำหนดราคาจำหน่าย เสนอผู้จัดการให้เสนอ คณะกรรมการดำเนินการ การของสหกรณ์ พิจารณา กำหนดราคาจำหน่าย	3 (23.1)	5 (38.5)	4 (30.8)	-	1 (7.7)	13 (100)	8
6 แนะนำและช่วยเหลือ ในการทำใบสั่งซื้อ สิ่งของแก่สมาชิก และ จัดทำทะเบียน รับใบสั่งซื้อสิ่งของ	1 (7.7)	3 (23.1)	6 (46.1)	1 (7.7)	2 (15.4)	13 (100)	14
7 ควบคุม ดูแล รับผิดชอบ การทำความเข้าใจ สละอดสิ่งของ และ เก็บรักษาให้อยู่ในที่ ปลอดภัย	4 (30.8)	6 (46.1)	2 (15.4)	1 (7.7)	-	13 (100)	5
8 เสนอความคิดเห็น เกี่ยวกับการขอ เปลี่ยนแปลงราคา จำหน่ายสิ่งของให้เป็น ไปตามภาวะของ ราคาตลาด	4 (30.8)	3 (23.1)	3 (23.1)	3 (23.1)	-	13 (100)	9

ตาราง 16 (ต่อ)

(N = 13)

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น					รวม	อันดับ	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย			
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)			
9	จำนวนสินค้าหรือ สิ่งของ โดยการ จำหน่ายเป็นเงินสด	5 (38.5)	7 (53.8)	1 (7.7)	-	-	13 (100)	1
10	ทำบัญชีสำรวจสินค้า คงเหลือในวันสิ้นปีทาง บัญชี	7 (53.8)	4 (30.8)	1 (7.7)	-	1 (7.7)	13 (100)	2
11	ทำบัญชีสำรวจสินค้าที่ เสื่อมหรือชำรุดที่ขอตัด ราคา	6 (46.1)	2 (15.4)	4 (30.8)	1 (7.7)	-	13 (100)	5
12	สำรวจผลิตผลหรือ ผลิตภัณฑ์ของสมาชิก ที่ประสงค์จะขาย	1 (7.7)	4 (30.8)	4 (30.8)	2 (15.4)	2 (15.4)	13 (100)	14
13	ติดต่อและสืบหาแหล่ง ที่จะซื้อผลิตผลหรือ ผลิตภัณฑ์และราคาที่ จะรับซื้อ	3 (23.1)	4 (30.8)	2 (15.4)	3 (23.1)	1 (7.7)	13 (100)	11
14	สืบราคาและคำนวณ ราคาที่รับซื้อ และขาย ผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์ ของสมาชิกเสนอ ผู้จัดการ	2 (15.4)	5 (38.4)	2 (15.4)	-	4 (30.8)	13 (100)	13

ตาราง 16 (ต่อ)

(N = 13)

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น					รวม	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย		
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)		
15 ประกาศหรือแจ้งราคา ผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์ ที่รวบรวมจากสมาชิก และแจ้งข้อตกลงใน การชำระราคาผลิตผล หรือผลิตภัณฑ์แก่ สมาชิก	2 (15.4)	4 (30.8)	3 (23.1)	2 (15.4)	2 (15.4)	13 (100)	12
16 ควบคุมดูแล และ รับผิดชอบในการ ลำเลียงขนส่ง การแยก คุณภาพ การบรรจุหีบ ห่อ การทำความสะอาด สะอาด การเก็บรักษา ให้อยู่ที่ปลอดภัย	5 (38.5)	4 (30.8)	-	2 (15.4)	2 (15.4)	13 (100)	9
17 จัดทำทะเบียนคุม ผลิตผลหรือผลิต- ภัณฑ์ให้ถูกต้อง เรียบร้อย และเป็น ปัจจุบัน	6 (46.1)	5 (38.5)	1 (7.7)	1 (7.7)	-	13 (100)	2

ตาราง 16 (ต่อ)

(N = 13)

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น					รวม	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย		
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)		
18 ดำเนินการเกี่ยวกับ หลักฐานเอกสาร การรวบรวมผลผลิต หรือผลิตภัณฑ์โดย ถูกต้องและครบถ้วน	5 (38.5)	4 (30.8)	2 (15.4)	-	2 (15.4)	13 (100)	7
19 เป็นธุระในการชำระ ราคาผลผลิตหรือ ผลิตภัณฑ์ให้แก่ สมาชิก	4 (30.8)	1 (7.7)	4 (30.8)	1 (7.7)	3 (23.1)	13 (100)	12
20 ดำเนินการจัดจำหน่าย ผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ ที่รวบรวมได้	3 (23.1)	3 (23.1)	6 (46.1)	1 (7.7)	-	13 (100)	9
21 ดูแลรับผิดชอบ การ จัดหาพาหนะลำเลียง และขนส่ง ตรวจนับ และส่งมอบผลผลิต หรือผลิตภัณฑ์ให้เป็น ไปตามข้อตกลงหรือ สัญญา	5 (38.5)	1 (7.7)	5 (38.5)	1 (7.7)	1 (7.7)	13 (100)	9
22 ออกใบกำกับผลผลิต หรือผลิตภัณฑ์มอบให้ ผู้ซื้อ และลงชื่อส่งมอบ	6 (46.1)	4 (30.8)	2 (15.4)	1 (7.7)	-	13 (100)	3

ตาราง 16 (ต่อ)

(N = 13)

เรื่อง	ระดับความคิดเห็น					รวม	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย		
	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)	(ราย)		
23 รวบรวมคู่มือใบกำกับผลิตภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์ที่ออกให้แก่ผู้ซื้อ ส่งมอบให้พนักงานบัญชีเพื่อลงบัญชีย่อย	6	2	4	-	1	13	6
	(46.1)	(15.4)	(30.8)	-	(7.7)	(100)	
24 ร่วมกับคณะกรรมการสำรวจตรวจนับจำนวนผลิตภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์และตีราคาผลิตภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์คงเหลือวันสิ้นปีทางบัญชี	7	3	2	-	1	13	3
	(53.8)	(23.1)	(15.4)	-	(7.7)	(100)	
25 ทำบัญชีสรุปสำรวจผลิตภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์คงเหลือในวันสิ้นปีทางบัญชี	7	3	2	-	1	13	3
	(53.8)	(23.1)	(15.4)	-	(7.7)	(100)	
26 ทำบัญชีสรุปสำรวจผลิตภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์ที่เสื่อมหรือชำรุดที่ขอตัดราคาและได้รับอนุมัติ	6	3	3	1	-	13	4
	(46.1)	(23.1)	(23.1)	(7.7)	-	(100)	

ตาราง 17 การรับรู้และการได้รับบริการของพนักงานต่อค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่สภรณจัดให้

ลำดับ ที่	ข้อความ	กำลังใช้	รู้ว่ามีและ เคยใช้	รู้ว่ามีแต่ไม่ เคยใช้	ไม่รู้ว่า มี
1	เงินช่วยเหลือบุตร	6 (7.0)	13 (15.1)	43 (50.0)	24 (27.9)
2	เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร	8 (9.3)	16 (18.6)	50 (58.1)	12 (14.0)
3	เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล	14 (16.3)	43 (50.0)	28 (32.6)	8 (9.3)
4	เงินโบนัส	11 (12.8)	42 (48.8)	25 (29.1)	8 (9.3)
5	ค่าตอบแทนการปฏิบัติการณ์นอกเวลา	15 (17.4)	53 (61.6)	13 (15.1)	5 (5.8)
6	ค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พัก ยานพาหนะ ในการปฏิบัติงานนอกสถานที่	17 (19.8)	51 (59.3)	14 (16.3)	4 (4.7)
7	การตรวจสุขภาพประจำปี	3 (3.5)	5 (5.8)	22 (25.6)	56 (65.1)
8	เงินบำเหน็จ	-	-	75 (87.2)	11 (12.8)
9	เงินช่วยเหลือในการทำศพ	6 (7.0)	9 (10.5)	24 (27.9)	47 (54.7)
10	สวัสดิการด้านที่พักอาศัย	3 (3.5)	2 (2.3)	11 (12.8)	70 (81.4)
11	เงินประกันสังคม	7 (8.1)	15 (17.4)	16 (18.6)	48 (55.8)

ตาราง 17 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	กำลังใช้	รู้ว่ามีและ เคยใช้	รู้ว่ามีแต่ ไม่เคยใช้	ไม่รู้ว่ามี
12	จัดชุดฟอร์มการแต่งกายของ พนักงานให้	18 (20.9)	36 (41.9)	9 (10.5)	23 (26.7)
13	เงินกู้ยืมตราดอกเบี้ยต่ำจากสหกรณ์	15 (17.4)	29 (33.7)	20 (23.3)	22 (25.6)
14	สิทธิในการเป็นสมาชิกฌาปนกิจ สงเคราะห์	4 (4.7)	16 (18.6)	17 (19.8)	49 (57.0)
15	สิทธิในการเป็นสมาชิกสมทบของ สหกรณ์	5 (5.8)	3 (3.5)	11 (12.8)	67 (77.9)

ตัวเลขในวงเล็บคือ ค่าร้อยละ

ตาราง 18 ความคิดเห็นของพนักงานต่อค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่สหกรณ์
จัดให้

ลำดับ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	รวม
1	ระเบียบว่าด้วยเงินช่วย เหลือบุตร	45 (52.3)	30 (34.9)	6 (7.0)	3 (3.5)	2 (2.3)	86 (100)
2	ระเบียบว่าด้วยเงินช่วย เหลือการศึกษาบุตร	42 (48.8)	38 (44.1)	4 (4.7)	1 (1.2)	1 (1.2)	86 (100)
3	ระเบียบว่าด้วยเงินช่วย เหลือค่ารักษาพยาบาล	49 (57.0)	32 (37.2)	2 (2.3)	3 (3.5)	-	86 (100)
4	ระเบียบว่าด้วยการลาของ พนักงานและลูกจ้าง	40 (46.5)	42 (48.8)	2 (2.3)	2 (2.3)	-	86 (100)
5	ระเบียบว่าด้วยจ้าง พนักงานและลูกจ้าง เกี่ยวกับ - การกำหนดอัตราเงิน เดือนและค่าจ้าง - การเลื่อนเงินเดือนหรือ ค่าจ้าง - เงินสะสม - การจ่ายเงินโบนัส บำนาญ และค่าชดเชย	41 (47.7)	28 (32.6)	8 (9.3)	7 (8.1)	2 (2.3)	86 (100)
6	ถ้าให้สิทธิในการเป็นสมา- ชิกฌาปนกิจสงเคราะห์	29 (33.7)	35 (40.7)	10 (11.7)	5 (5.8)	7 (8.1)	86 (100)
7	ถ้าให้สิทธิในการเป็น สมาชิกสมทบของสหกรณ์	32 (37.2)	26 (30.2)	16 (18.7)	5 (5.8)	7 (8.1)	86 (100)

ตัวเลขในวงเล็บคือร้อยละ

ตาราง 19 ภาวะความรับผิดชอบต่อพนักงานสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคมในจังหวัด
ลำปาง

รายการ	จำนวน	เฉลี่ย/พนักงาน
1. จำนวนสมาชิก (คน) ¹	79,389	923
2. ปริมาณธุรกิจ (บาท) ²	435,498,344	5,063,935
3. ทุนดำเนินการ (บาท) ²	426,118,895	4,954,870
4. กำไรสุทธิ (บาท) ²	14,878,242	173,002

¹ จำนวนสมาชิก ณ วันที่ 1 มกราคม 2539

² ณ สิ้นสุดปีบัญชี 2538

ภาคผนวก ข.

แบบสัมภาษณ์ (ชุด A)

□□□ 1-3

เรื่อง บัณฑิตที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานและลูกจ้างของสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์นิคมในจังหวัดลำปาง

สำหรับเจ้าหน้าที่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้ตอบแบบ

□ 4

สัมภาษณ์

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ ปี (นับเต็มปี ถ้าเศษเกิน 6

□□ 5-6

เดือน นับ 1 ปี)

3. ศาสนา

□ 7

() พุทธ

() คริสต์

() อิสลาม

() อื่น ๆ (ระบุ)

4. ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด

□ 8

() ประถมศึกษาตอนต้น

() ประถมศึกษาตอนปลาย

() มัธยมศึกษาตอนต้น

() มัธยมศึกษาตอนปลาย

() ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชา

() ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชา

() ปริญญาตรี สาขาวิชา

() ปริญญาโท สาขาวิชา

() อื่น ๆ (ระบุ)

สำหรับเจ้าหน้าที่

5. ถ้าเคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ

- () หลักและวิธีการของสหกรณ์
- () การจัดการธุรกิจสหกรณ์
- () ความรู้เฉพาะตำแหน่ง
- () อื่น ๆ (ระบุ).....

6. สถานภาพสมรส

- () โสด
- () สมรส
- () หม้าย
- () หย่าร้าง
- () แยกกันอยู่

7. จำนวนบุตร

- () ไม่มี
- () 1 คน
- () 2 คน
- () 3 คน
- () 4 คน
- () มากกว่า 4 คน

8. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ท่านต้องการอุปการะเลี้ยงดู

- () ไม่มี
- () 1 คน
- () 2 คน
- () 3 คน
- () 4 คน
- () มากกว่า 5 คน

สำหรับเจ้าหน้าที่

9. อาชีพของคุณสมรส (ในกรณีสถานภาพสมรส)

- แม่บ้าน
- รับจ้าง
- ค้าขาย
- รับราชการ
- พนักงานรัฐวิสาหกิจ

10. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานกับสหกรณ์ ปี

(นับเต็มปีถ้าเศษเกิน 6 เดือนนับ 1 ปี)

11. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง

- พนักงานชั้นหนึ่ง
- พนักงานชั้นสอง
- หัวหน้างาน
- ผู้ช่วยผู้จัดการ
- ผู้จัดการ
- ช่างชั้นหนึ่ง (เทียบเท่าพนักงานชั้นหนึ่ง)
- สมุห์บัญชี (เทียบเท่าหัวหน้างาน)
- ลูกจ้างชั้นหนึ่ง
- ลูกจ้างชั้นสอง

12. ขณะนี้ท่านได้รับเงินเดือน บาท (ไม่หักค่าใช้จ่าย

ใด ๆ ทั้งสิ้น)

13. รายได้ของคุณสมรส (ในกรณีมีสถานภาพสมรส) เดือนละ.....บาท

14. นอกจากเงินเดือน ท่านมีรายได้พิเศษอื่นหรือไม่

- มี
- ไม่มี

15. จากข้อ 14 ถ้ามี ท่านมีรายได้พิเศษจาก

- การทำงานล่วงเวลาให้กับสหกรณ์
- ทำงานให้กับหน่วยงานอื่นหลังเลิกงาน
- ค้าขาย

สำหรับเจ้าหน้าที่

-
- () อื่น ๆ (ระบุ)
16. ท่านมีรายได้พิเศษจากข้อ 15 เดือนละบาท
17. ท่านได้รับสวัสดิการและสิทธิอื่น ๆ จากสหกรณ์ ประเภทใดบ้าง
- () เงินช่วยเหลือบุตร
- () เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร
- () เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล
- () เงินโบนัส
- () อื่น ๆ (ระบุ)
18. ท่านได้รับสิทธิประโยชน์เหล่านี้หรือไม่
- () การได้รับสิทธิเข้าเป็นสมาชิกสมทบสหกรณ์
- () การได้รับสิทธิเข้าเป็นสมาชิกมาปนกิจสงเคราะห์
- () อื่น ๆ (ระบุ)
-



MAEJO UNIVERSITY

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง คำถามแต่ละข้อของแบบสัมภาษณ์นี้ จะมีอัตราความแตกต่างของระดับความคิดเห็น โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) เห็นด้วย (4) ไม่แน่ใจ (3) ไม่เห็นด้วย (2) และไม่เห็น ด้วยอย่างยิ่ง (1) ให้พิจารณาข้อความแต่ละข้อ และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย / ลงในช่องใดช่องหนึ่งของข้อความแต่ละข้อตามระดับความคิดเห็นของท่าน

ลำดับ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ เจ้าหน้าที่
	หมวดที่ 1 ลักษณะ งาน						
1	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่น่าสนใจและ ท้าทายความสามารถ ของท่าน						<input type="checkbox"/>
2	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายงานที่ ทำอยู่ในปัจจุบัน						<input type="checkbox"/>
3	ท่านได้รับมอบหมายให้ ทำงานที่ตรงกับความรู้ หรือความถนัดของท่าน						<input type="checkbox"/>
4	ถ้าท่านได้รับข้อเสนอให้ ทำงานที่ดีกว่าปัจจุบัน แม้เงินเดือนและสวัสดิ- การต่ำกว่าสหกรณ์ ท่าน ก็ยินดีจะลาออก และรับ งานใหม่นั้น						<input type="checkbox"/>

ลำดับ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ เจ้าหน้าที่
5	ท่านมีโอกาสใช้ความคิด สร้างสรรค์ในงานที่ท่านทำอยู่ เสมอ						<input type="checkbox"/>
หมวดที่ 2 ความมั่นคง							
6	มีหลักเกณฑ์และวิธีการ พิจารณารับพนักงานเข้า และให้ออกอย่างชัดเจน						<input type="checkbox"/>
7	พนักงานมีโอกาสได้รับ ทราบระเบียบ ข้อบังคับ ของสหกรณ์ เพื่อถือ ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/>
8	สหกรณ์มีแผนพัฒนา สหกรณ์อย่างเป็น ระบบ และชัดเจน						<input type="checkbox"/>
9	สหกรณ์สามารถดำเนิน งานได้บรรลุตาม เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ที่กำหนด						<input type="checkbox"/>
10	จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ท่านมีความรู้สึกมั่นใจ ต่อการปฏิบัติงานใน สหกรณ์มาก						<input type="checkbox"/>
11	การเป็นพนักงานสหกรณ์ ทำให้ได้รับการ ยอมรับในสังคมมากขึ้น						<input type="checkbox"/>

ลำดับ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ เจ้าหน้าที่
12	ท่านมีความภาคภูมิใจ มากที่ได้เป็นพนักงานสห กรณ์						<input type="checkbox"/>
13	ท่านมีความรู้ว่าการเป็น พนักงาน สหกรณ์เป็นอาชีพที่มี ความมั่นคง						<input type="checkbox"/>
	หมวดที่ 3 ผลตอบ แทนที่เป็นธรรม						<input type="checkbox"/>
14	ขั้นเงินเดือนในปัจจุบัน เหมาะสมแล้ว						<input type="checkbox"/>
15	ผลตอบแทนที่ได้รับเนื่อง จากการปฏิบัติงานนอก เวลาเหมาะสมแล้ว						<input type="checkbox"/>
16	ขั้นเงินเดือน ค่าตอบ แทน ค่าเบี่ยงเคียง ที่สหกรณ์กำหนด มี ความสมเหตุสมผล มากที่สุด						<input type="checkbox"/>
17	สหกรณ์จัดสวัสดิการ ต่าง ๆ ให้แก่พนักงานได้ อย่างเพียงพอกับความ ต้องการ						<input type="checkbox"/>
18	สหกรณ์ให้สิทธิประโยชน์ แก่พนักงานได้มากที่สุด						<input type="checkbox"/>

ลำดับ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ เจ้าหน้าที่
หมวดที่ 4 ความยุติ- ธรรมในสถานที่ ทำงาน							
19	สหกรณ์มีระเบียบหรือ หลักเกณฑ์เพื่อใช้ สำหรับการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างชัดเจน						<input type="checkbox"/>
20	สหกรณ์มีแนวทางในการ พิจารณากำหนด และบรรจุแต่งตั้งใน ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น อย่างเป็นธรรม						<input type="checkbox"/>
21	สหกรณ์มีระเบียบเกี่ยว กับการลาของ พนักงานเหมาะสมแล้ว						<input type="checkbox"/>
หมวดที่ 5 โอกาสก้าว หน้าในการทำงาน							
22	งานที่ท่านทำอยู่นี้ทำให้ ท่านมีโอกาสได้เลื่อน ตำแหน่งหน้าที่การงานเร็ว ขึ้น						<input type="checkbox"/>
23	ความก้าวหน้าในการ ทำงานขึ้นอยู่กับ ผลงานและความ สามารถของบุคคล						<input type="checkbox"/>

ลำดับ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ เจ้าหน้าที่
24	การเลื่อนตำแหน่งตาม ลำดับอาวุโสเป็นสิ่ง เหมาะสมแล้ว						<input type="checkbox"/>
25	การมอบหมายงานที่มี คุณภาพสูงขึ้นและเพิ่ม ความรับผิดชอบให้แก่ พนักงานที่มีเงินเดือน ขั้นสูงทำให้พนักงานมี ความรู้สึกที่ดีต่อสหกรณ์						<input type="checkbox"/>
26	สหกรณ์ได้พยายามส่งเสริม ให้พนักงานมีโอกาส ในการพัฒนาตนเอง เช่น การลาศึกษาต่อ เป็นต้น						<input type="checkbox"/>
27	สหกรณ์ได้ให้พนักงาน เข้ารับการอบรมศึกษา งานและสัมมนาเพื่อเพิ่ม โอกาสความก้าวหน้าใน การทำงานเป็นไปอย่าง เหมาะสม						<input type="checkbox"/>
	หมวดที่ 6 สภาพแวดล้อม ในการทำงาน						
28	สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบาย อากาศ เสียง เหมาะสมกับบรรยากาศ ในการทำงาน						<input type="checkbox"/>

ลำดับ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ เจ้าหน้าที่
29	สหกรณ์จัดเครื่องอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงาน เช่น น้ำดื่ม โรงอาหาร ห้องน้ำ อย่าง เพียงพอ และเหมาะสม						<input type="checkbox"/>
30	สหกรณ์จัดเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน เช่น เครื่องคิดเลข คอมพิวเตอร์ ยาน- พาหนะ ครุภัณฑ์ และ วัสดุต่าง ๆ ได้อย่างเพียง พอและเหมาะสม						<input type="checkbox"/>
31	หมวดที่ 7 สัมพันธ ภาพในการทำงาน ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/>
32	ผู้บังคับบัญชาของท่าน เป็นกันเองและให้ความ สนใจผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเท่าเทียมกัน						<input type="checkbox"/>
33	ผู้บังคับบัญชาของท่าน เป็นผู้มีความสามารถ และมีประสบการณ์ใน การทำงานสูง						<input type="checkbox"/>

ลำดับ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ เจ้าหน้าที่
34	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาส ท่านเรียนรู้งานด้วยตนเอง เสมอมา						<input type="checkbox"/>
35	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาส ท่านกำหนดวิธีการ ทำงานด้วยตนเองเสมอ มา						<input type="checkbox"/>
36	ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำ แนะนำหรือชี้แนะวิธีการ ทำงานเสมอมา						<input type="checkbox"/>
37	ผู้บังคับบัญชามีการควบคุม การทำงานใกล้ชิดทำให้ท่าน ไม่มีโอกาสแสดง ความสามารถได้เต็มที่						<input type="checkbox"/>
38	ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำ ยกย่องและชมเชยผล งานของท่านบ่อย ๆ						<input type="checkbox"/>
39	ท่านมีความเคารพนับถือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน มาก						<input type="checkbox"/>

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับ ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่สหกรณ์จัดให้แก่พนักงาน
 3.1 การรับรู้ และการได้รับบริการเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่
 สหกรณ์จัดให้ของพนักงาน

ลำดับ ที่	ข้อความ	กำลัง ใช้	รู้ว่ามี และเคย ใช้	รู้ว่ามี แต่ไม่ เคยใช้	ไม่รู้ว่า มี	สำหรับ เจ้าหน้าที่
1	เงินช่วยเหลือบุตร					<input type="checkbox"/>
2	เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร					<input type="checkbox"/>
3	เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล					<input type="checkbox"/>
4	เงินโบนัส					<input type="checkbox"/>
5	ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา					<input type="checkbox"/>
6	ค่าเบี้ยเลี้ยง, ที่พัก ยานพาหนะใน การปฏิบัติงานนอกสถานที่					<input type="checkbox"/>
7	การตรวจสุขภาพประจำปี					<input type="checkbox"/>
8	เงินบำเหน็จ					<input type="checkbox"/>
9	เงินช่วยเหลือในการทำศพ					<input type="checkbox"/>
10	สวัสดิการด้านที่พักอาศัย					<input type="checkbox"/>
11	เงินประกันสังคม					<input type="checkbox"/>
12	จัดชุดฟอร์มการแต่งกายของ พนักงานให้					<input type="checkbox"/>
13	เงินกู้ยืมตราดอกเบ็ญจ่าจากสหกรณ์					<input type="checkbox"/>
14	การให้สิทธิในการเป็นสมาชิก ฌาปนกิจสงเคราะห์					<input type="checkbox"/>
15	การให้สิทธิในการเป็นสมาชิกสมทบ ของสหกรณ์					<input type="checkbox"/>

3.2 ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่
สหกรณ์จัดให้แก่พนักงาน

ลำดับ ที่	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ เจ้าหน้าที่
1	ระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือ บุตร						<input type="checkbox"/>
2	ระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือการ ศึกษาบุตร						<input type="checkbox"/>
3	ระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือค่า รักษาพยาบาล						<input type="checkbox"/>
4	ระเบียบว่าด้วยการลาสำหรับ พนักงานและลูกจ้าง						<input type="checkbox"/>
5	ระเบียบว่าด้วยพนักงานและ ลูกจ้างเกี่ยวกับ <ul style="list-style-type: none"> - การกำหนดอัตราเงินเดือน และค่าจ้าง - การเลื่อนเงินเดือนหรือค่า จ้าง - เงินสะสม - การจ่ายเงินโบนัส บำเหน็จ และค่าชดเชย 						<input type="checkbox"/>
6	การให้สิทธิในการเป็นสมาชิก- ฌาปนกิจสงเคราะห์						<input type="checkbox"/>
7	การให้สิทธิในการเป็นสมาชิก สมทบของสหกรณ์						<input type="checkbox"/>

ความคิดเห็น เสนอแนะ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....



ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

แบบสัมภาษณ์ ชุด B1 (พนักงานสินเชื่อ)

ระดับการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานและเจ้าหน้าที่
สหกรณ์ การเกษตร และสหกรณ์นิคม

คำชี้แจง แต่ละข้อในแบบสอบถามนี้ จะมีอัตราความแตกต่างของระดับการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) และไม่เคยปฏิบัติเลย (1) ให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อและตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องใดช่องหนึ่งของข้อความแต่ละข้อ ตามความเป็นจริงที่ท่านได้ปฏิบัติ

สำหรับเจ้าหน้าที่

การปฏิบัติงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย
ข้อคำถาม					
1. ชี้แจง ชักจูงให้เกษตรกรสมัครเข้าเป็นสมาชิก					<input type="checkbox"/>
2. ร่วมประชุมกลุ่มสมาชิกเพื่อแนะนำ ชี้แจงให้ข้อความรู้ในเรื่องหลักการและวิธีการสหกรณ์ การประกอบอาชีพทางการเกษตร ฯลฯ ตลอดจนระเบียบข้อบังคับ และวิธีการปฏิบัติ ต่าง ๆ					<input type="checkbox"/>
3. ดำเนินการคัดเลือก และตรวจสอบคุณสมบัติผู้ที่จะสมัครเป็นสมาชิกให้ถูกต้องตามข้อบังคับของสหกรณ์					<input type="checkbox"/>

สำหรับเจ้าหน้าที่

การปฏิบัติงาน ข้อคำถาม	มาก ที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคย ปฏิบัติ เลย	
4. ดำเนินการจัดตั้งกลุ่ม สินเชื่อ สํารวจตรวจสอบ ผลการทำกิน ทรัพย์สิน หนี้สิน รายได้ รายจ่าย ของสมาชิกถึงในท้องที่						<input type="checkbox"/>
5. ชักชวนให้สมาชิกช่วยกัน ระดมทุน						<input type="checkbox"/>
6. สํารวจความต้องการเงินทุน ของสมาชิกเพื่อรวบรวม จัดทำแผนงานด้านธุรกิจ- สินเชื่อของสหกรณ์						<input type="checkbox"/>
7. สอบสวนและช่วยทำคำ ขอกู้ เอกสารประกอบคำ ขอกู้ จัดทำหลักประกัน ให้ถูกต้องตามระเบียบ ว่าด้วยการให้เงินทุน และดอกเบี้ยเงินทุน						<input type="checkbox"/>
8. ตรวจสอบหลักประกัน และประเมินราคาที่ดิน ตามราคาที่คุณะกรรมการ ประเมินราคากำหนดไว้ หรือประเมินราคาตามที่ ทางราชการกำหนดไว้						<input type="checkbox"/>

สำหรับเจ้าหน้าที่

การปฏิบัติงาน ข้อคำถาม	มาก ที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคย ปฏิบัติ เลย
9. รวบรวมคำขอกู้และ เอกสารประกอบคำขอกู้ พร้อมทั้งหนังสือคำ ประกันเสนอผู้จัดการ ตรวจสอบ					<input type="checkbox"/>
10. จัดทำรายงานขอเบิกเงิน กู้จากแหล่งเงินกู้ต่าง ๆ เสนอผู้จัดการตรวจสอบ เพื่อขอกู้ นำมาจ่ายให้ สมาชิกต่อไป					<input type="checkbox"/>
11. จัดทำหนังสือสัญญา กู้เงินและหนังสือคำ ประกันให้ถูกต้อง เรียบร้อยสมบูรณ์ เสนอให้ผู้จัดการตรวจ สอบก่อนจ่ายเงินกู้					<input type="checkbox"/>
12. ทำทะเบียนหนังสือ กู้ และทะเบียนหนังสือ คำประกัน					<input type="checkbox"/>
13. ตรวจสอบการให้เงิน กู้ของสมาชิกทุกราย หลังจากทีสมาชิกผู้กู้ได้ เบิกเงินกู้ไปแล้วประมาณ 15-30 วัน					<input type="checkbox"/>

สำหรับเจ้าหน้าที่

การปฏิบัติงาน ข้อคำถาม	มาก ที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคย ปฏิบัติ เลย
14. เก็บรวบรวมข้อมูลการใช้ เงินกู้ของสมาชิก					<input type="checkbox"/>
15. ออกไปติดตามเตือนให้ สมาชิกชำระหนี้เงินกู้ให้ ตรงตามกำหนดเวลา ชำระ					<input type="checkbox"/>
16. ประชุมกลุ่มสมาชิก ชี้แจงวิธีการชำระหนี้ของ สหกรณ์					<input type="checkbox"/>
17. จัดทำทะเบียนการชำระ หนี้ของสมาชิก ทะเบียนเงินกู้ถึงกำหนด ชำระ					<input type="checkbox"/>
18. ทำรายงานสรุปการให้เงิน กู้แก่สมาชิกสหกรณ์					<input type="checkbox"/>

แบบสัมภาษณ์ ชุด B2 (พนักงานตลาด)

ระดับการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานและเจ้าหน้าที่สหกรณ์
การเกษตร และสหกรณ์นิคม

คำชี้แจง แต่ละข้อในแบบสอบถามนี้ จะมีอัตราความแตกต่างของระดับการปฏิบัติตามหน้าที่
และความรับผิดชอบ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5) มาก (4)
ปานกลาง (3) น้อย (2) และไม่เคยปฏิบัติเลย (1) ให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละ
ข้อ และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องใดช่องหนึ่งของข้อความแต่ละ
ข้อ ตามความเป็นจริงที่ท่านได้ปฏิบัติ

สำหรับเจ้าหน้าที่

การปฏิบัติงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย
ข้อคำถาม					
1. สำรวจความต้องการของสมาชิกเกี่ยวกับวัสดุการเกษตร เครื่องมือ เครื่องจักร ตลอดจนเครื่องอุปโภค บริโภค					<input type="checkbox"/>
2. ดำเนินการสืบราคาสินค้า และติดต่อแหล่งที่จะซื้อสินค้า					<input type="checkbox"/>
3. ดำเนินการติดต่อสั่งซื้อตามที่ได้รับอนุมัติแล้ว และควบคุมดูแลการขนส่งสิ่งของที่สหกรณ์สั่งซื้อ					<input type="checkbox"/>

สำหรับเจ้าหน้าที่

การปฏิบัติงาน ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย
4. ตรวจสอบนับสินค้าให้ถูกต้องตามจำนวนในใบสั่งสินค้า และรับมอบสิ่งของลงรายการในทะเบียนสินค้า					<input type="checkbox"/>
5. คำนวณราคาจำหน่ายเสนอผู้จัดการให้เสนอคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์ พิจารณากำหนดราคาจำหน่าย					<input type="checkbox"/>
6. แนะนำและช่วยเหลือในการทำใบสั่งซื้อสิ่งของแก่สมาชิก และจัดทำทะเบียนรับใบสั่งซื้อสิ่งของ					<input type="checkbox"/>
7. ควบคุม ดูแล รับผิดชอบ การทำความสะอาดสิ่งของ และเก็บรักษาให้อยู่ในที่ปลอดภัย					<input type="checkbox"/>
8. เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการขอเปลี่ยนแปลงราคาจำหน่ายสิ่งของให้เป็นไปตามภาวะของราคาตลาด					<input type="checkbox"/>

สำหรับเจ้าหน้าที่

การปฏิบัติงาน ข้อคำถาม	มาก ที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคย ปฏิบัติ เลย
9. จำหน่ายสินค้าหรือสิ่ง ของ โดยการจำหน่ายเป็น เงินสด					<input type="checkbox"/>
10. ทำบัญชีสำรวจสินค้า คงเหลือในวันสิ้นปีทาง บัญชี					<input type="checkbox"/>
11. ทำบัญชีสำรวจสินค้าที่ เสื่อมหรือชำรุดที่ขอตัด ราคา					<input type="checkbox"/>
12. สำรวจผลิตผลหรือผลิต- ภัณฑ์ของสมาชิกที่ ประสงค์จะขายผ่าน					<input type="checkbox"/>
13. ติดต่อและสืบหาแหล่งที่ จะซื้อผลิตผลหรือผลิต- ภัณฑ์และราคาที่จะรับซื้อ					<input type="checkbox"/>
14. สืบราคาและคำนวณ ราคาที่จะรับซื้อ และขาย ผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์ ของสมาชิกเสนอผู้จัดการ					<input type="checkbox"/>
15. ประกาศ หรือแจ้งราคา ผลิตผล หรือผลิตภัณฑ์ที่ รวบรวมจากสมาชิก และ แจ้งข้อตกลงในการชำระ ราคาผลิตผลหรือผลิต- ภัณฑ์แก่สมาชิก					<input type="checkbox"/>

สำหรับเจ้าหน้าที่

การปฏิบัติงาน ข้อคำถาม	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่เคย ปฏิบัติ เลย	
16. ควบคุมดูแล และรับผิดชอบในการลำเลียงขนส่ง การแยกคุณภาพ การบรรจุหีบห่อ การทำความสะอาด การเก็บรักษา ให้อยู่ที่ปลอดภัย						<input type="checkbox"/>
17. จัดทำทะเบียนคุมผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์ให้ถูกต้องเรียบร้อย และเป็นปัจจุบัน						<input type="checkbox"/>
18. ดำเนินการเกี่ยวกับหลักฐานเอกสาร การรวบรวมผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์ โดยถูกต้องและครบถ้วน						<input type="checkbox"/>
19. เป็นธุระในการชำระราคาผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์ให้แก่สมาชิก						<input type="checkbox"/>
20. ดำเนินการจัดจำหน่ายผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์ที่รวบรวมได้						<input type="checkbox"/>
21. ดูแล รับผิดชอบ การจัดหาพาหนะลำเลียงและขนส่ง ตรวานับ และส่งมอบผลิตผลหรือ						<input type="checkbox"/>

สำหรับเจ้าหน้าที่

การปฏิบัติงาน ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย
ผลิตภัณฑ์ให้เป็นไปตามข้อตกลงหรือสัญญา					
22. ออกใบกำกับผลิตภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์ มอบให้ผู้ซื้อและลงชื่อส่งมอบ					<input type="checkbox"/>
23. รวบรวมคู่มือให้กำกับผลิตภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์ที่ออกให้แก่ผู้ซื้อ ส่งมอบให้พนักงานบัญชีเพื่อลงบัญชีย่อย					<input type="checkbox"/>
24. ร่วมกับคณะกรรมการสำรวจตรวจนับจำนวนผลิตภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์และตีราคาผลิตภัณฑ์คงเหลือเมื่อวันสิ้นปีทางบัญชี					<input type="checkbox"/>
26. ทำบัญชีสรุปสำรวจผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์ที่เสื่อมหรือชำรุดที่ขอตัดราคาและได้รับอนุมัติ					<input type="checkbox"/>

แบบสัมภาษณ์ ชุด B3 (พนักงานบัญชี)

ระดับการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานและเจ้าหน้าที่สหกรณ์
การเกษตร และสหกรณ์นิคม

คำชี้แจง แต่ละข้อในแบบสอบถามนี้ จะมีอัตราความแตกต่างของระดับการปฏิบัติตามหน้าที่
และความรับผิดชอบ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5) มาก (4)
ปานกลาง (3) น้อย (2) และไม่เคยปฏิบัติเลย (1) ให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละ
ข้อ และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องใดช่องหนึ่งของข้อความ
แต่ละข้อ ตามความเป็นจริงที่ท่านได้ปฏิบัติ

สำหรับเจ้าหน้าที่

การปฏิบัติงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย
ข้อคำถาม					
1. จัดเตรียมและจัดทำเอกสารหลักฐานทางการเงิน เช่น การเบิก การจ่าย การรับเงิน เป็นต้น					<input type="checkbox"/>
2. ตรวจสอบเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ว่าถูกต้องสมบูรณ์หรือไม่ ก่อนให้ผู้จัดการรับและจ่ายเงิน					<input type="checkbox"/>
3. วิเคราะห์และจัดทำงบหน้าใบสำคัญ รับใบสำคัญจ่าย และใบโอนบัญชี แยกตามประเภทของบัญชีที่กำหนดไว้					<input type="checkbox"/>

สำหรับเจ้าหน้าที่

การปฏิบัติงาน ข้อคำถาม	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่เคย ปฏิบัติ เลย
4. ลงรายการในสมุดบัญชี ชั้นต้น ได้แก่ สมุดเงินสด สมุดซื้อสินค้า และชื่อ ผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์ สมุดขายสินค้า และขาย ผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์ สมุดรายได้ค่าบริการ					<input type="checkbox"/>
5. ปิดบัญชีเป็นประจำทุกวัน ปิดบัญชีประจำเดือน และ ประจำปี พร้อมกับนำ เสนอให้ผู้จัดการทำการ ตรวจสอบ					<input type="checkbox"/>
6. ควบคุม จัดทำ และ บันทึกลงรายละเอียดสมุด ทะเบียนต่าง ๆ เช่น ทะเบียนหุ้น ทะเบียน สินค้า ทะเบียน หุ่นรับ ซื้อคืน ทะเบียนครุภัณฑ์ และทะเบียนทรัพย์สิน เป็นต้น ให้ถูกต้อง เรียบร้อย และเป็น ปัจจุบัน					<input type="checkbox"/>
7. ควบคุม จัดทำ และ บันทึกลงรายละเอียด บัญชีย่อยต่าง ๆ เช่น					<input type="checkbox"/>

สำหรับเจ้าหน้าที่

การปฏิบัติงาน ข้อคำถาม	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่เคย ปฏิบัติ เลย
<p>อยู่ในที่ปลอดภัย ค้นหา ง่าย และพร้อมที่จะนำมา ให้ผู้ตรวจสอบทำการ ตรวจสอบได้สะดวก</p> <p>10. ตรวจสอบรายละเอียดใน บัญชีให้ถูกต้องครบถ้วน และตรงกับยอดในบัญชี แยกประเภท</p> <p>11. ร่วมกับพนักงานอื่นตรวจ สอบวัดผลหรือผลิต- ที่สหกรณ์รวบรวม ไว้ สินค้าคงเหลือ วัสดุ คงเหลือ ทรัพย์สินของ สหกรณ์และลูกหนี้ต่าง ๆ ให้มียอดตรงตามยอดใน บัญชีแยกประเภทและ สมุดทะเบียนต่าง ๆ</p> <p>12. ควบคุมบัญชีและจำนวน เงินเป็นหนี้ทุกประเภทที่ สหกรณ์เป็นหนี้ และการ ส่งคืนเจ้าหนี้ให้เป็นไป ตามข้อกำหนดหรือตาม สัญญาตามระเบียบหรือ ตามข้อบังคับที่กำหนดไว้</p>					<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>

แบบสัมภาษณ์ ชุด B4 (พนักงานการเงิน)

ระดับการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานและเจ้าหน้าที่สหกรณ์
การเกษตร และสหกรณ์นิคม

คำชี้แจง แต่ละข้อในแบบสอบถามนี้ จะมีอัตราความแตกต่างของระดับการปฏิบัติงานตามหน้าที่
และความรับผิดชอบ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5) มาก (4)
ปานกลาง (3) น้อย (2) และไม่เคยปฏิบัติเลย (1) ให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อ
และตัดสินใจเลือกทำ เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องใดช่องหนึ่งของข้อความแต่ละ
ข้อ ตามความเป็นจริงที่ท่านได้ปฏิบัติ

สำหรับเจ้าหน้าที่

การปฏิบัติงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย
ข้อคำถาม					
1. ทำการเบิกและจ่ายเงิน ของสหกรณ์ให้แก่สมาชิก และบุคคลที่เกี่ยวข้อง					<input type="checkbox"/>
2. ทำการรับเงินที่สมาชิก ชำระหนี้ หรือมาฝากใน สหกรณ์					<input type="checkbox"/>
3. รับและนำฝากเงิน ณ ธนาคารพาณิชย์, ธ.ก.ส. ที่สหกรณ์ เปิดบัญชีไว้					<input type="checkbox"/>
4. หักเงินสะสมของพนักงาน และลูกจ้าง คำนวณดอก- เบี้ยประจำปี เก็บรักษา สมุดเงินสะสม และทำ การถอนจ่ายคืนเงินสะสม ให้แก่พนักงานที่ออก					<input type="checkbox"/>

สำหรับเจ้าหน้าที่

การปฏิบัติงาน	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่เคย ปฏิบัติ เลย
ข้อคำถาม					
5. ดำเนินการเกี่ยวกับการ หักภาษีเงินได้ของ พนักงานและลูกจ้าง ณ ที่ จ่าย ส่งกรมสรรพากร					<input type="checkbox"/>
6. ดำเนินการตรวจสอบ เอกสารและหลักฐาน ต่าง ๆ ที่พนักงานและ ลูกจ้างจะขอเบิก (ในกรณี ที่สหกรณ์กำหนด ระเบียบไว้แล้ว เช่น ค่า เล่าเรียนบุตร ค่ารักษา พยาบาล					<input type="checkbox"/>
7. ดำเนินการจัดทำเอกสาร ประกอบการเบิกจ่ายเงิน เดือนของพนักงานและ ลูกจ้างของสหกรณ์					<input type="checkbox"/>
8. ดำเนินการจัดทำแผน เกี่ยวกับรายได้ ค่าใช้จ่าย ของสหกรณ์ เพื่อนำเสนอ คณะกรรมการดำเนินการ					<input type="checkbox"/>

แบบสัมภาษณ์ ชุด B5 (ผู้จัดการ, ผู้ช่วยผู้จัดการ)

ระดับการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานและเจ้าหน้าที่
สหกรณ์การเกษตร และสหกรณ์นิคม

คำชี้แจง แต่ละข้อในแบบสอบถามนี้ จะมีอัตราความแตกต่างของระดับการปฏิบัติตามหน้าที่
และความรับผิดชอบ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5) มาก (4)
ปานกลาง (3) น้อย (2) และไม่เคยปฏิบัติเลย (1) ให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละ
ข้อและตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องใดช่องหนึ่งของข้อความแต่ละ
ข้อตามความเป็นจริงที่ท่านได้ปฏิบัติ

สำหรับเจ้าหน้าที่

การปฏิบัติงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย
ข้อคำถาม					
1. ตรวจสอบการสมัครรับ เลือกเข้าเป็นสมาชิกให้ เป็นการถูกต้อง ตลอดจนเป็นธุรกิจให้ ผู้เข้าเป็นสมาชิกลงลาย มือชื่อในทะเบียนสมาชิก และชำระค่าธรรมเนียม แรกเข้า					<input type="checkbox"/>
2. เป็นธุระในการเก็บค่าน้ำ ไอน้ำ และจ่ายคืนค่าน้ำ					<input type="checkbox"/>
3. รับฝากเงินและจ่ายคืน เงินฝาก					<input type="checkbox"/>

สำหรับเจ้าหน้าที่

การปฏิบัติงาน ข้อคำถาม	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่เคย ปฏิบัติ เลย
4. เป็นธุระในการตรวจสอบ คำขอกู้ จ่ายเงินกู้ จัดทำ เอกสารเกี่ยวกับเงินกู้ ทั้งปวง ตามแบบที่ สหกรณ์กำหนดไว้ให้ครบ สมบูรณ์ ตรวจสอบหลัก ประกันและดำเนินการ อื่น ๆ เกี่ยวกับเรื่องเงินกู้					<input type="checkbox"/>
5. รับผิดชอบ และดูแลการ ลงรายการในสมุดบัญชี เงินกู้ให้แก่สมาชิกผู้กู้ให้ เป็นการถูกต้อง					<input type="checkbox"/>
6. เป็นธุระกวดขันในเรื่อง การออกใบรับเรียกใบรับ หรือจัดให้มีใบสำคัญ เกี่ยวกับการซื้อขายและ การทำธุรกิจต่าง ๆ ของ สหกรณ์ ทั้งนี้ต้องเป็นไป ด้วยความเที่ยงตรงสุจริต					<input type="checkbox"/>
7. พิจารณาจัดจ้างพนักงาน และลูกจ้างของสหกรณ์ ตามอำนาจหน้าที่ที่ กำหนดในระเบียบรวมถึง กำหนดหน้าที่และวิธี ปฏิบัติงานของบรรดา					<input type="checkbox"/>

สำหรับเจ้าหน้าที่

การปฏิบัติงาน ข้อคำถาม	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่เคย ปฏิบัติ เลย
<p>พนักงาน และลูกจ้างของ สหกรณ์ ตลอดจนเป็นผู้ บังคับบัญชาและ รับผิดชอบดูแลการปฏิบัติ งานของพนักงานและ ลูกจ้างเหล่านั้นให้เป็นไป โดยถูกต้องเรียบร้อย</p> <p>8. เก็บรักษาสัญญาจ้างและ หลักประกันของพนักงาน และลูกจ้างของสหกรณ์ ให้ครบถ้วนและปลอดภัย</p> <p>9. เป็นธุระในการส่งเสริม เผยแพร่วิชาการเกษตร การผลิตทางอุตสาหกรรม หรือการประกอบอาชีพ ในหมู่สมาชิก การจัดทำ บสิบัตรพำนักและหนังสือ บรายได้และค่าใช้จ่าย กับทะเบียนเกษตรกรรม อื่น ๆ สำหรับสมาชิก การศึกษาอบรมทาง สหกรณ์และทางอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้อง ในหมู่สมาชิก ตลอดจนการชักจูงการ ฝากเงินในสหกรณ์</p>					

สำหรับเจ้าหน้าที่

การปฏิบัติงาน ข้อคำถาม	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่เคย ปฏิบัติ เลย	
10. ติดต่อประสานงานกับ เลขานุการ ในการนัด เรียกประชุมใหญ่ และ ประชุมคณะกรรมการ อื่น ๆ						<input type="checkbox"/>
11. เข้าร่วมประชุม และชี้แจง ในการประชุมใหญ่ การ ประชุมคณะกรรมการ ดำเนินการและคณะ กรรมการอื่น ๆ เว้นแต่ใน กรณีซึ่งที่ประชุมนั้น ๆ มิ ให้เข้าร่วมประชุม						<input type="checkbox"/>
12. ปฏิบัติการเกี่ยวกับ หนังสือโต้ตอบในกิจการ ของสหกรณ์						<input type="checkbox"/>
13. รับผิดชอบและดูแลใน การจัดทำบัญชี และ ทะเบียนต่าง ๆ ของ สหกรณ์ให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน						<input type="checkbox"/>
14. รับผิดชอบ ตรวจสอบ การรับจ่ายเงินทั้งปวง ของสหกรณ์ให้เป็นการ ถูกต้องตลอดจนรวบรวม ใบสำคัญ และเอกสาร						<input type="checkbox"/>

สำหรับเจ้าหน้าที่

การปฏิบัติงาน ข้อคำถาม	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่เคย ปฏิบัติ เลย
<p>ต่าง ๆ เกี่ยวกับการเงินของสหกรณ์ไว้โดยครบถ้วน</p> <p>15. รักษาเงินสดของสหกรณ์ภายในจำนวนที่คณะกรรมการดำเนินการอนุมัติให้สำรองไว้ใช้จ่ายในกิจการของสหกรณ์ และจัดการส่งเงิน ของสหกรณ์ นอกจากจำนวนดังกล่าว นั้นเข้าฝากตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด</p>					□
<p>16. สรรวจผลิตผลและสินค้าอื่น ๆ ในตลาดต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักในการพิจารณาดำเนินกิจการสหกรณ์กับแจ้งให้คณะกรรมการดำเนินการและสมาชิกทราบความเคลื่อนไหวของราคาผลิตผลและสินค้านั้น ๆ ด้วย</p>					□

สำหรับเจ้าหน้าที่

การปฏิบัติงาน ข้อคำถาม	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่เคย ปฏิบัติ เลย
17. ศึกษาดวงตราของ สหกรณ์ และรับผิดชอบ ตรวจตราทรัพย์สินต่าง ๆ ของสหกรณ์ ตลอดจน ผลิตผลหรือสินค้าอื่น ๆ ของสหกรณ์ให้อยู่ใน สภาพอันดี และปลอดภัย					<input type="checkbox"/>
18. เสนอรายงานกิจการ ประจำเดือนของสหกรณ์ ต่อคณะกรรมการ ดำเนินการ					<input type="checkbox"/>
19. จัดทำประมาณการราย- ได้รายจ่ายประจำปีและ แผนการดำเนินงานของ สหกรณ์ เสนอต่อที่ ประชุมคณะกรรมการ ดำเนินการเพื่อพิจารณา อนุมัติ					<input type="checkbox"/>
20. รับผิดชอบ จัดทำงบดุล รวมทั้งบัญชีกำไร ขาดทุน และรายงาน ประจำปีแสดงผลการ ดำเนินงานของสหกรณ์ เสนอคณะกรรมการ					<input type="checkbox"/>

สำหรับเจ้าหน้าที่

การปฏิบัติงาน ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย
<p>ดำเนินการพิจารณาเสนอต่อที่ประชุมใหญ่</p> <p>21. เสนอรายการ หรือรายงานของสหกรณ์ต่อทางราชการตามแบบ และระยะเวลาที่ทางราชการกำหนด</p> <p>22. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการดำเนินการมอบให้ หรือตามสมควรกระทำ เพื่อให้กิจการในหน้าที่ของตน ลุล่วงไปด้วยดี</p>					<input type="checkbox"/>

ภาคผนวก ข. 2
อัตราเงินเดือนและค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้าง

หน่วย : บาท

ชั้น	ลูกจ้าง	พนักงานสหกรณ์				
		อัตรา	อัตรา	อัตรา	อัตรา	อัตรา
		เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน
เงินเดือน	ชั้น 1	ชั้น 1	หัวหน้างาน	ผู้ช่วยผู้จัดการ	ผู้จัดการ	
1	3,100	3,500	4,500	5,510	5,510	6,140
2	3,300	3,700	4,700	5,720	5,720	6,350
3	3,500	3,900	4,900	5,930	5,930	6,570
4	3,700	4,100	5,100	6,140	6,410	6,790
5	3,900	4,300	5,300	6,350	6,350	7,030
6	4,100	4,500	5,510	6,570	6,570	7,280
7	4,300	4,700	5,720	6,790	6,790	7,530
8	4,500	4,900	5,930	7,030	7,030	7,810
9	4,700	5,100	6,140	7,280	7,280	8,110
10	4,900	5,300	6,350	7,530	7,530	8,410
11	5,100	5,510	6,570	7,810	7,810	8,710
12	5,300	5,720	6,790	8,110	8,110	9,010
13	5,510	5,930	7,030	8,410	8,410	9,310
14	5,720	6,140	7,280	8,710	8,710	9,640
15	5,930	6,350	7,530	9,010	9,010	9,970
16	6,140	6,570	7,810	9,310	9,310	10,310
17	6,350	6,790	8,110	9,640	9,640	10,670
18	6,570	7,030	8,410	9,970	9,970	11,030
19	6,790	7,280	8,710	10,310	10,310	11,400
20	7,030	7,530	9,010	10,670	10,670	11,790
21	7,280	7,810	9,310	11,030	11,030	12,190
22	7,530	8,110	9,604	11,400	11,400	12,610

ภาคผนวก ข. 2 (ต่อ)

หน่วย : บาท

ชั้น	ลูกจ้าง อัตรา เงินเดือน	พนักงานสหกรณ์				
		อัตรา	อัตรา	อัตรา	อัตรา	อัตรา
		เงินเดือน ชั้น 1	เงินเดือน ชั้น 1	หัวหน้างาน	ผู้ช่วยผู้จัดการ	ผู้จัดการ
23	7,810	8,410	9,970	11,790	11,790	13,050
24	8,110	8,710	10,310	12,190	12,190	13,510
25		9,010	10,670			13,990
26		9,310	10,670			13,990
27			11,030			15,010

ที่มา : ระเบียบสหกรณ์ว่าด้วยพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. 2537