

ทัศนคติของพนักงาน และการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์ในเครือไป ลิโพล จำกัด ที่มีผลต่อนโยบายผู้บริหารบริษัทไปลิโพล กรุ๊ป

วงศ์มะณี คำหนั

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับทัศนคติของพนักงาน และการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์ในเครือไปลิโพล จำกัด ที่มีผลต่อนโยบายผู้บริหารบริษัทไปลิโพล กรุ๊ป ได้แก่ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พนักงานบริษัทไปลิโพล กรุ๊ป กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่ ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยกำหนดโควตา (Quota sampling) เป็นพนักงานบริษัทไปลิโพล กรุ๊ป 5 สาขาจำนวน 400 คน ประมาณสาขาละ 85% ของพนักงานในบริษัททั้งหมด รูปแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ อายุงาน รายได้ รายจ่าย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเลือกตอบ การบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีผลต่อนโยบายผู้บริหารบริษัท ไปลิโพล กรุ๊ป ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิดแบบให้เลือกคำตอบ (Check list) และเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อนโยบายผู้บริหารบริษัทไปลิโพล กรุ๊ป ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด โดยใช้มาตราวัดอันดับมาตรา (Ordinal scale) และให้คะแนนน้อยที่สุด คือ 1 ถึงค่าคะแนนมากที่สุดคือ 5 ผลการศึกษาพบว่า

1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี เป็นเพศหญิง สถานะภาพสมรสโสด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ 11,000-20,000บาท ที่ มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000บาท

2) การบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ในเครือไปลิโพล จำกัด ผลการศึกษาเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ให้ความรู้ประชาสัมพันธ์ด้านการส่งเสริมการออมทั้งในรูปแบบฝากและหุ้นพบว่าส่วนใหญ่พนักงานมีความไม่แน่ใจ และผลตอบแทนสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ได้รับ มีความเหมาะสม และสวัสดิการสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ที่ได้รับ มีความเหมาะสม

3) ผลการศึกษาทัศนคติพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับ $(\bar{X}) = 3.1804$ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสหกรณ์เพื่อการส่งเสริมให้สมาชิกมีการออมทั้งในรูปแบบฝากและหุ้น ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด

คำสำคัญ: ทัศนคติของพนักงาน และการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์ในเครือไปลิโพล จำกัด ที่มีผลต่อนโยบายผู้บริหาร

Employees' Attitude and the Management of Savings Cooperatives under the Supervision of Polyfoam Group Limited Affecting the Management Policies

Wongmanee Kamnon

Abstract

The objective of this research was to study employees' attitude and management of savings cooperatives under the supervision of Polyfoam Group Limited affecting the management policy, classified by personal factors. The sample of this study was employees of Polyfoam Group Limited. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's table with a 95% confidence level. The sample was selected based on a quota sampling. The sample consisted of 400 employees of five branches in Polyfoam Group Limited. About 85% of all employees per branch were selected randomly. The research instrument was a checklist questionnaire asking data about personal factors of the respondents, such as age, gender, marital status, years of work experience, monthly income, and expenses. Furthermore, management of savings cooperatives under the supervision of Polyfoam Group Limited was asked using a checklist questionnaire with closed-ended items and a single answer. Employees' attitude towards management policy of Polyfoam Group Limited was asked using ordinal scale-questionnaire with closed-ended items, rating from the lowest score (1) to the highest score (5).

The results of this study indicated as follows:

1) Most of the respondents were between 20-30 years old, females, single persons, earned an average monthly income of 11,000-20,000 baht, and spent an average monthly expense of 10,001-15,000 baht.

2) The results of studying management of savings cooperatives under the supervision of Polyfoam Group Limited indicated that savings cooperatives staff provided knowledge and conducted public relations about saving promotion both in deposits and share investment. Besides, most of the respondents were uncertain. Members of the savings cooperatives gained suitable compensation and welfare.

3) The results of studying employees' attitude showed that overall attitude towards management of savings cooperatives was at a moderate level (\bar{X} = 3.1804). The attitude towards the objective of establishing a cooperative to encourage members' savings both in deposits and share investment was at the highest level.

Keywords: Employee attitude, Management of savings cooperatives under the supervision of Polyfoam Group Limited, Management policy

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

สหกรณ์ออมทรัพย์ (Saving and Credit Cooperative) เป็นสถาบันการเงินแบบหนึ่ง (Financial Institution) ที่เกิดจากการรวมกลุ่มบุคคลในหน่วยงานเดียวกัน รวมกลุ่มอาชีพหรืออาศัยอยู่ในท้องถิ่นเดียวกันจัดตั้งเป็นสหกรณ์ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์สถานะเป็นนิติบุคคล สหกรณ์ออมทรัพย์จัดตั้งขึ้นเพื่อบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนของสมาชิกและช่วยให้สมาชิกมีความมั่นคงทางการเงินอย่างยั่งยืน โดยยึดหลักการช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และส่งเสริมให้สมาชิกรู้จักการประหยัด รู้จักการออมและสามารถบริการเงินกู้ให้แก่สมาชิก เพื่อนำเงินไปใช้จ่ายเมื่อเกิดความจำเป็น จึงเป็นการร่วมกันแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม อีกทางหนึ่ง กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2560)¹.

สหกรณ์ออมทรัพย์ คือบริษัทโพลิโพลีที่จัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก สหกรณ์ออมทรัพย์จึงเข้ามามีบทบาท สำคัญในชีวิตประจำวันของพนักงานที่มีรายได้ประจำ เนื่องจากสหกรณ์ออมทรัพย์ทำหน้าที่หลัก 2 ประการ คือ ช่วยเสริมการออมของสมาชิก ทั้งในด้านการถือหุ้นและการออมเงิน และเป็นแหล่งกักเงินเพื่อช่วยเหลือสมาชิกที่มีความจำเป็นและเดือดร้อนโดยคิดอัตราดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนทางการเงินและแก้ปัญหากการกู้เงินนอกระบบของพนักงาน โพลิโพลีที่ ต้องยินยอมรับเงื่อนไขในอัตราดอกเบี้ยที่สูงมาก ประกอบกับมีเจ้าหน้าที่มาติดตามทวงถามเรียกเก็บเงินจากพนักงานที่หน้าบริษัท ทำให้เกิดความเสียหายกับการปฏิบัติงานและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน ซึ่งพนักงานก็ไม่สามารถที่จะปลดปล่อยภาระหนี้สินให้หมดไปได้ ดร. ประดิษฐ์และคุณวรพรรณ หิรัญประดิษฐ์ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความห่วงใยต่อพนักงาน จึงเป็นจุดเริ่มต้นในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในเครือโพลิโพลี จำกัด ได้รับการจดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2511 เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2548 เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับพนักงาน สามารถกู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำไปใช้จ่ายตามความจำเป็นได้ และเป็นการส่งเสริมการออมทรัพย์ของพนักงานโดยได้ผลตอบแทนเป็นเงินปันผลที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับธนาคารพาณิชย์ทั่วไป ซึ่งจะเป็นการช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสยกระดับฐานะความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดของสหกรณ์ และมีเงินทุน

เพียงพอต่อการหมุนเวียนช่วยเหลือสมาชิก นายอภิวัฒน์ หิรัญประดิษฐ์ ในฐานะประธานกรรมการดำเนินงานจึงกำหนดนโยบายมีความต้องการให้พนักงานเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

จากที่ได้กล่าวมาในข้างต้นพบว่าผลการดำเนินงานของสหกรณ์ยังไม่เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหาร และพนักงานบริษัทฯ ยังไม่ให้ความสนใจสมัครเป็นสมาชิกเท่าที่ควร ผู้วิจัยได้เล็งเห็นปัญหาซึ่งมีผลกระทบต่อความมั่นคงของสหกรณ์จึงมีความสนใจที่จะศึกษาทัศนคติของพนักงาน และการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์ในเครือโพลิโพลี จำกัด ที่มีผลต่อ

นโยบายผู้บริหารบริษัทโพลีโพลิม กรุ๊ป เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการนำเสนอให้กับองค์กร
พิจารณานำข้อมูลจากการวิจัยไปกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของสหกรณ์ ที่เหมาะสมและ
ตอบสนองความต้องการของสมาชิก ตลอดจนการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ให้มี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะนำมาซึ่งการมีสมาชิกสหกรณ์ที่เพิ่มขึ้นเป็นไป
ตามนโยบายที่ผู้บริหารกำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัทโพลีโพลิม กรุ๊ป
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์ในเครือโพลีโพลิม จำกัด ที่มีผลต่อ
นโยบายผู้บริหารบริษัทโพลีโพลิม กรุ๊ป
3. เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานฯ ที่มีผลต่อนโยบายผู้บริหารบริษัทโพลีโพลิม กรุ๊ป
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการกำหนดนโยบายผู้บริหารบริษัทโพลีโพลิม กรุ๊ป ที่มี
ประสิทธิผล

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อทัศนคติ ของพนักงานใน
บริษัทโพลีโพลิมกรุ๊ปที่แตกต่างกัน
2. การบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ในเครือโพลีโพลิม จำกัด ส่งผลต่อทัศนคติ ของ
พนักงานในบริษัทโพลีโพลิมกรุ๊ปที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของประชากรการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาพนักงาน บริษัท โพลีโพลิม กรุ๊ป จำนวน
400 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหาการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาทัศนคติของพนักงาน และการ
บริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์ในเครือโพลีโพลิม จำกัด ที่มีผลต่อนโยบายผู้บริหารบริษัทโพลีโพลิม
กรุ๊ป โดยตัวแปรอิสระ ประกอบไปด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทโพลีโพลิม กรุ๊ป
ได้แก่ อายุ เพศ สถานะภาพสมรส อายุงาน รายได้ รายจ่าย ทัศนคติของพนักงานโพลีโพลิมกรุ๊ป
ที่มีต่อการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์ในเครือโพลีโพลิม จำกัด ตัวแปรตาม คือ นโยบาย
ผู้บริหารบริษัทโพลีโพลิม กรุ๊ป

ขอบเขตด้านเวลาเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจะใช้เวลาดังแต่เดือน ตุลาคม 2562 ถึง
มีนาคม 2563 เป็นระยะเวลา 6 เดือน

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ ทศนคติของพนักงาน และการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์ในเครือโพลีโพล จำกัด ที่มีผลต่อนโยบายผู้บริหารบริษัทโพลีโพล กรุ๊ป ” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบาย
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทศนคติ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
4. แนวคิดและทฤษฎีวิจัยส่วนบุคคล
5. สหกรณ์ออมทรัพย์ในเครือโพลีโพล จำกัด
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบาย

สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น จำกัด , (2559)¹² คณะกรรมการดำเนินการชุดที่ ๒๘ ประจำปี ๒๕๕๙ มีนโยบายที่จะพัฒนาสหกรณ์ให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาสหกรณ์ ตามข้อบังคับ ระเบียบ กฎหมาย คำแนะนำ ประกาศของนายทะเบียน โดยจะคำนึงถึงสมาชิก และความเสถียรของสหกรณ์เป็นหลักจึงมีการบริหารงานด้านการบริหารจัดการดังนี้

1. บริหารงานทางการเงินให้เกิดความโปร่งใส เป็น ธรรม และรักษาเสถียรภาพทางการเงิน เพื่อให้สหกรณ์ฯ เกิดความมั่นคง และเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป
 2. จัดทำแผนยุทธศาสตร์สหกรณ์ และขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ โดยให้มีการติดตามประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ
 3. เสริมสร้างบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย พัฒนาการจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่างๆ
 4. ปรับปรุงและแก้ไขระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสหกรณ์ ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
 5. พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล และสร้างดัชนีความสำเร็จของการดำเนินการเป็น รูปธรรม และชัดเจน
 6. สนับสนุนการพัฒนาระบบฐานข้อมูลในทุกระดับ และการเชื่อมโยงโครงข่ายข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานสมาชิกกับสหกรณ์ นำระบบบริหารความเสี่ยง และกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาใช้ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทศนคติ

วิเชียร วิทย์อุดม (อ้างถึงใน ณพวีร์ ซึ่งกระมลพิสุทธิ์ ,2559).⁹ ให้ความหมายว่า ทศนคติ หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในจิตใจบุคคลที่จะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง เราสามารถรู้ได้โดยดูจากพฤติกรรมของบุคคลว่าจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างไร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การตี อนันต์นาวิ(ม.ป.ป.)²⁵ ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารเชิงสถานการณ์ (Situational Management Theory) หรืออุปบัติการณ์ (Contingency Theory) ปรัชญาของการบริหารเริ่มเปลี่ยนแปลงไปจากการมองการบริหารในเชิงปรัชญา ไปสู่การมองการบริหารในเชิงสภาพข้อเท็จจริง แนวคิดเกิดจากมนุษย์ต้องประสบกับปัญหาอยู่เสมอการเลือกทางออกที่จะแก้ปัญหาทางการบริหารถือว่าไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุดสถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดว่าควรจะใช้การบริหารแบบใด การบริหารต้องอาศัยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจ ดังนั้นในการบริหารจึงมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมขององค์กร และเป็นส่วนขยายของทฤษฎีระบบว่าทุกๆ ส่วนจะต้องสัมพันธ์กันบางสถานการณ์จะต้องใช้การตัดสินใจอย่างเฉียบขาด บางสถานการณ์ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บางสถานการณ์ก็ต้องคำนึงถึงหลักมนุษย์สัมพันธ์และแรงจูงใจ บางสถานการณ์ต้องคำนึงถึงเป้าหมายหรือผลผลิตขององค์กรเป็นหลัก โดยมีหลักการของการบริหาร ดังนี้

1. การบริหารจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์
2. ผู้บริหารจะต้องวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด
3. ผลผสมผสานแนวคิดระหว่างระบบปิดและระบบเปิด และยอมรับหลักการของทฤษฎีทุกส่วนของระบบจะต้องสัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน
4. สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจ และเลือกรูปแบบ การบริหารที่เหมาะสม
5. ผู้บริหารต้องคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเป็นหลักมากกว่าที่จะแสวงหาวิธีการอันดีเลิศมาใช้ในการทำงาน
6. ผู้บริหารต้องรู้จักใช้ในเรื่องของความแตกต่างที่มีอยู่ในหน่วยงานมาใช้ประโยชน์เช่น ความแตกต่างระหว่างบุคคล วิธีการ กระบวนการ ความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ความแตกต่างระหว่างเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร แนวคิดและทฤษฎีปฎิบัติส่วนบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (อ้างถึงใน อุมพร บุญทอง,2559)¹³ กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ อาทิ อายุ เพศ สถานภาพ รายได้ เป็นต้น ซึ่งเป็นข้อมูลเบื้องต้นของพฤติกรรมแต่ละบุคคล โดยคุณสมบัติทางด้านประชากรศาสตร์จะเป็นตัววัดถึงระดับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีอิทธิพลและส่งผลต่อการตัดสินใจ โดยมีตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1. เพศ มีความสำคัญในเรื่องของพฤติกรรมและความคิด การตัดสินใจ หญิงและชายที่การแตกต่างกันในแต่ละบุคคล
2. อายุ มีความสำคัญอายุมากและน้อย มีความคิด ความรู้สึกแตกต่างกัน อายุน้อยก็จะทำให้มีความคิดสร้างสรรค์ริเริ่มสิ่งใหม่ๆเนื่องจากพนักงานที่อายุน้อยจะมีความคิดริเริ่มและกล้าทำสิ่งใหม่ๆ อายุมากก็จะมีความคิดแบบเก่าเดิมๆ โดยมีทัศนคติและพฤติกรรม ที่เปลี่ยนได้ยาก

3. สถานภาพ เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณสมบัติของแต่ละบุคคล ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ ผู้ที่มีสถานะโสดจะมีความพร้อมและความทุ่มเทให้เป้าหมายและตั้งใจมากกว่าผู้ที่สมรสแล้วยังไม่กล้าที่จะตัดสินใจในกิจกรรมนั้นๆ ต้องรอปรึกษาครอบครัวก่อน

4. รายได้ มีความสำคัญในการตัดสินใจ และเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลได้ง่าย รายได้มากและน้อยมีความแตกต่างกันในการใช้ชีวิตประจำวัน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ อาทิ อายุ เพศ สถานภาพ รายได้ เป็นต้น สามารถพยากรณ์พฤติกรรมและบุคลิกภาพในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรม มีผลต่อความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดเป้าหมาย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เรื่อง “ ทศนคติของพนักงาน และการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์ในเครือโพลิโพลัม จำกัด ที่มีผลต่อนโยบายผู้บริหารบริษัทโพลิโพลัม กรุ๊ป”

เป็นการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Social Research) ใช้การเก็บข้อมูลเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ในเขตกรุงเทพฯ และจังหวัดสมุทรปราการ, จังหวัดปราชินบุรี, จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทโพลิโพลัมกรุ๊ป ที่เป็นพนักงานประจำและเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ในเครือโพลิโพลัม จำกัด ในเขตกรุงเทพฯ และจังหวัดสมุทรปราการ, จังหวัดปราชินบุรี, จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แจกแบบสอบถามเฉพาะพนักงานในบริษัทโพลิโพลัมกรุ๊ป ทั้งเพศชายและเพศหญิง และพนักงานที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทโพลิโพลัม กรุ๊ป ที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิก 400 คน โดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซีและมอร์แกน (R.V.Krejcie&R.w.Morgan) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยกำหนดโควต้า (Quota sampling) เป็นพนักงานบริษัทโพลิโพลัม กรุ๊ป 5 สาขา ประมาณสาขาละ 85% ของพนักงานในบริษัททั้งหมด ทั้งที่เป็นและไม่เป็นสมาชิกสหกรณ์ฯ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบความตรง โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์และแก้ไขแล้วไปทำ Pilot Study กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นก่อนการดำเนินการเก็บข้อมูลจริง เพื่อนำข้อผิดพลาด ข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยต้องทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1.3.1 ทดสอบความเที่ยงตรงโดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว

1.3.2 แบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณา และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และภาษา โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) ซึ่งให้ระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามแต่ละข้อ ดังนี้

ให้ +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับแก้ไข จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha co-efficient) พบว่าได้ความเชื่อมั่น 0.924 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาทัศนคติของพนักงาน และการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์ในเครือโปลิโพล จำกัด ที่มีผลต่อนโยบายผู้บริหารบริษัทโปลิโพล กรุ๊ป โดยแหล่งในการรวบรวมข้อมูลมี 2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ที่เป็นพนักงานประจำบริษัทโปลิโพล กรุ๊ป แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลที่มีผู้จัดทำไว้แล้ว ทั้งของเจ้าหน้าที่สหกรณ์และบริษัทและเอกสารต่างๆ โดยค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ศึกษานิตยสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ผู้ศึกษาได้นำแบบทดสอบรวบรวมแบบสอบถามตามขั้นตอนที่ 3 เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ โดยทำการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลมาบันทึกและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติอ้างอิง (Inference Statistics) ดังนี้

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติของพนักงาน และการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์ในเครือโปลิโพล จำกัด ที่มีผลต่อนโยบายผู้บริหารบริษัทโปลิโพล กรุ๊ป โดยข้อมูลที่รวบรวมได้มาจากแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด จำนวนความถี่ร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมามีอายุต่ำกว่า 31-40 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 เป็นเพศชาย จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 และเป็นเพศหญิง จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่โสด จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 รองลงมาสมรส จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 อีกร้าง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ส่วนใหญ่ อายุงาน 1-5 ปี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมา อายุงาน 6-10 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 อายุงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ที่ 11,000-20,000 บาท จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 รองลงมา มีรายได้อยู่ที่ 20,000-30,000 บาท จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 มีรายได้ที่ มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 มีรายได้ต่ำกว่า 11,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.0 ส่วนใหญ่มีรายจ่ายอยู่ที่ 10,001-15,000 บาท จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 รองลงมา มีรายจ่ายอยู่ที่ ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 มีรายจ่ายอยู่ที่ 5,001-10,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 มีรายจ่ายอยู่ที่ 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.0 มีรายจ่ายอยู่ที่ มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

ข้อมูลการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีผลต่อนโยบายผู้บริหารบริษัท

โพลิโพน กรูปีวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ข้อมูลการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเจ้าหน้าที่การส่งเสริมการออม ส่วนใหญ่มีความไม่แน่ใจ จำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 88.5 รองลงมา มีความเหมาะสม จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และความไม่เหมาะสม จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ด้านผลตอบแทน มีความเหมาะสม จำนวน 379 คน คิดเป็นร้อยละ 94.7 รองลงมา มีความไม่แน่ใจ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และความไม่เหมาะสม จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ด้านสวัสดิการสหกรณ์มีความเหมาะสม จำนวน 337 คน คิดเป็นร้อยละ 94.3 รองลงมา มีความไม่แน่ใจ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และความไม่เหมาะสม จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้

มีความไม่แน่ใจ จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 รองลงมา มีความเหมาะสม จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 และความไม่เหมาะสม จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ด้านการให้บริการ มีความไม่แน่ใจ จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมา มีความเหมาะสม จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 และความไม่เหมาะสม จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ด้านสถานที่ตั้ง มีความเหมาะสม จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมา มีความไม่แน่ใจ จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 และความไม่เหมาะสม จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

การวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ทศนคติของพนักงานที่มีผลต่อ นโยบายผู้บริหารบริษัทโพลิโพล กะฐิป วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) ปรากฏผลดังแสดงในตารางดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น ทศนคติของพนักงานที่มีผลต่อ นโยบายผู้บริหารบริษัทโพลิโพล กะฐิป (n=400) พบว่า ทศนคติของพนักงานที่มีผลต่อนโยบาย ผู้บริหารบริษัทโพลิโพล กะฐิป ในภาพรวมอยู่ในระดับ (\bar{X}) = 3.1804 ซึ่งมีมติที่มีค่าเฉลี่ย ระดับปานกลางพนักงานมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการส่งเสริมให้สมาชิกมีการออมทั้งในรูปเงิน ฝากและหุ้น (3.61) รองลงมาคือพนักงานมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการรับเงินฝากจากสมาชิก หากมีความจำเป็นต้องกู้หรือหรือรับฝากจากสหกรณ์อื่น เพื่อนำเงินนั้นมาบริการสมาชิก (3.25) พนักงานมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดหาทุนตามวัตถุประสงค์ของสหกรณ์ (3.24) พนักงานมี ความเห็นด้วยเกี่ยวกับการให้สวัสดิการแก่สมาชิก (3.18) พนักงานมีความเห็นด้วย ผลประโยชน์และผลตอบแทนที่จะได้รับ (2.94) พนักงานมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับกฎระเบียบการ ให้สมาชิกกู้ยืมเงิน (2.87)

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ทศนคติของพนักงานและการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์ในเครือโพลิโพล จำกัด ที่มีผลต่อนโยบายผู้บริหารบริษัทโพลิโพล กะฐิป ผู้วิจัยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี เป็นเพศ หญิง สถานะภาพสมรสโสด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ 11,000-20,000บาท ที่ มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อ เดือน 10,001-15,000บาท ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (อ้างถึงใน อุมภาพร บุญทอง ,2559)¹³ กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ อาทิ อายุ เพศ สถานภาพ สมรส รายได้ รายจ่าย เป็นต้น ซึ่งเป็นข้อมูลเบื้องต้นของพฤติกรรมแต่ละบุคคล โดยคุณสมบัติ ทางด้านประชากรศาสตร์จะเป็นตัววัดถึงระดับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัย เหล่านี้จะมีอิทธิพลและส่งผลต่อการตัดสินใจ

ผลการศึกษาพบว่าจากการที่พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โสด อาศัยอยู่ในช่วงวัย ทำงาน มีรายได้ที่ไม่มากและรายจ่ายที่มาก ซึ่งยังมีโอกาสที่จะหางานใหม่ทำได้และค่าตอบแทน ที่มากกว่าเพื่อให้สอดคล้องกับรายจ่าย อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงระยะเวลาการเป็นพนักงาน พบว่าระยะเวลาอายุงาน โดยเฉลี่ย 1-5 ปี

ศักยภาพทางด้านร่างกายและจิตใจ จะส่งโดยตรงกับการตัดสินใจสมัครสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ ทำให้ปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อทศนคติของพนักงานบริษัทโพลิโพล กะฐิป ที่มีต่อนโยบายของผู้บริหาร แตกต่างกัน

5.2.2 การบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ในเครือโพลิโพล จำกัด

ผลการศึกษาเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ให้ความรู้ประชาสัมพันธ์ด้านการส่งเสริม การออมทั้งในรูปเงินฝากและหุ้น พบว่าส่วนใหญ่พนักงานมีความไม่แน่ใจ และผลตอบแทน

สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ได้รับ มีความเหมาะสม และสวัสดิการสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ที่ได้รับ มีความเหมาะสม และการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้และจัดทำฐานข้อมูลการดำเนินงานของสหกรณ์ มีความไม่แน่ใจ และการให้บริการของสหกรณ์ออมทรัพย์มีขั้นตอนระยะเวลา มีความไม่แน่ใจ และสถานที่จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์สะดวกในการเดินทางเข้ารับบริการ มีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับภารดี อนันต์นาวิ(ม.ป.ป.)²⁵ ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารเชิงสถานการณ์ (Situational Management Theory) ไปสู่การมองการบริหารในเชิงสภาพข้อเท็จจริง การบริหารต้องอาศัยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจ และเลือกรูปแบบ การบริหารที่เหมาะสม

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์ในเครือโพลิโพลัม จำกัด มีความเหมาะสม เรื่องผลตอบแทนของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ที่ได้รับ เช่น เงินปันผล เงินเฉลี่ยคืน ดอกเบี้ยเงินฝาก เงินทุนสาธารณประโยชน์ สวัสดิการ ตรงกับความต้องการของพนักงาน และพนักงานมีความคิดเห็นที่ไม่แน่ใจ ในการให้บริการของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในขั้นตอนระยะเวลา การดำเนินการและขั้นตอนระยะเวลาการส่งเอกสารที่ยุ่งยากและค่อนข้างนาน จึงทำให้การบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อนโยบายของผู้บริหารแตกต่างกัน

5.2.3 ทศนคติพนักงาน ที่มีผลต่อนโยบายผู้บริหารบริษัทโพลิโพลัม กรุ๊ป ผลการศึกษา ทศนคติพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับ (\bar{X}) = 3.1804 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ วิเชียร วิทยอุดม (อ้างถึงใน ณพวีร์ ซึ่งกระมลพิสุทธิ์, 2559).⁹ ให้ความหมายว่า ทศนคติ หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในจิตใจบุคคลที่จะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง เราสามารถรู้ได้โดยดูจากพฤติกรรมของบุคคลว่าจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างไร

ผลการศึกษาพบว่าวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสหกรณ์เพื่อการส่งเสริมให้สมาชิกมีการออมทั้งในรูปแบบเงินฝากและหุ้น ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด และพนักงานมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับกฎระเบียบการให้สมาชิกกู้ยืมเงิน ในระดับน้อยที่สุด ปัจจัยหลายๆอย่างเป็นส่วนที่ทำให้พนักงานเกิดทัศนคติ แตกต่างกัน ที่ส่งผลต่อนโยบายผู้บริหารบริษัทโพลิโพลัม กรุ๊ป แตกต่างกัน บริหารความเสี่ยงมาใช้ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาพบว่าการวิจัย ทศนคติของพนักงานและการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์ในเครือโพลิโพลัม จำกัด ที่มีผลต่อนโยบายผู้บริหารบริษัทโพลิโพลัม กรุ๊ป มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหาร ควรที่จะรักษาคุณภาพในการให้บริการงานสหกรณ์และเพิ่มการพัฒนาคุณภาพบุคคลากรคณะกรรมการดำเนินการ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ในการบริการให้ดียิ่งขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลของสหกรณ์ การประชาสัมพันธ์ การได้รับรู้เพื่อกระตุ้น

พนักงานเพิ่มขึ้น ให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการฝึกอบรมบุคลากรเรื่องการออมเพื่อให้ความรู้ใหม่ๆกับอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์ และตอบสนองนโยบายของผู้บริหาร อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาทัศนคติของพนักงานและการบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์ในเครือโปลิโพล จำกัด ที่มีผลต่อนโยบายผู้บริหารบริษัทโปลิโพล กรุ๊ป และการศึกษาเฉพาะเจาะจง ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ผู้สนใจศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการใช้บริการสินเชื่อของสหกรณ์ออมทรัพย์ ตัวอย่างจากประชากรที่ให้บริการจะมีความแตกต่างกันในด้านปัจจัยส่วนบุคคลต่าง ๆ ซึ่งอาจทำให้ทราบถึงปัจจัยที่สำคัญแตกต่างกันไปด้วย

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2560)¹. สหกรณ์ออมทรัพย์. สืบค้นเมื่อวันที่ 13,2562. จาก

[web.cpd.go.th > sakaeo > index.php > abot1](http://web.cpd.go.th/sakaeo/index.php/abot1)

(อ้างถึงใน ณพวีร์ ซึ่งกระมลพิสุทธิ ,2559).⁹ ทัศนคติของชาวจันทร์บุรีที่มีต่อการบริหารขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทร์บุรี.สารนิพนธ์.มหาวิทยาลัยเกษตร.

สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น จำกัด.(2559)¹². สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 19,2562.

จาก<https://www.kphcoop.com/page/policy>

(อ้างถึงในเต็มศิริ ไกรลาส , (250)¹⁸ อิทธิพลของการประยุกต์เทคนิคการบัญชีบริหารความเสี่ยงต่อความสำเร็จในการดำเนินงานสหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชัยฤทธิ์ มาลัย(2559)²² การศึกษา ปัจจัยที่ผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์การเกษตรพร้าว จำกัดอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่วารสารบัณฑิตวิจัย JOURNAL OF GRADUATE RESEARCHปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2558)มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

พัฒนา รัตนวงศ (2559)²³ ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ที่มีต่อการบริหารงาน ของสหกรณ์การเกษตรพัฒนาชนบทพิต้า จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราชวารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์Journal of Buddhistic Sociology Review. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาวดี อนันต์นาวิ(ม.ป.ป.)²⁵ การบริหารเชิงสถานการณ์ สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 21,2562.จาก www.op.mahidol.ac.th/ia/KM/Management%20scenario. 28 สิงหาคม 2560

