

แนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทนแก่พนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์
ในมหาวิทยาลัย



ชูวิทย์ ปุณณศิริอาจารย์

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์
มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2548

แนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทนแก่พนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์
ในมหาวิทยาลัย

ชูวิทย์ ปุณณศิลาจารย์

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์
โครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2548

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองปัญหาพิเศษ
โครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์

ชื่อเรื่อง

แนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทนแก่พนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์
ในมหาวิทยาลัย

โดย

ชววิทย์ บุญยศิลาจารย์

พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

กรรมการที่ปรึกษา

(อาจารย์ ดร.สุจิตรา รอดสมบูรณ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

กรรมการที่ปรึกษา

(อาจารย์น้ำเพชร วินิจชัยกุล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ธนรักษ์ เมมขยาย)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

โครงการบัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงวุฒิ เพ็ชรประดับ)

รองประธานกรรมการโครงการบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

และเงินค่าเบี้ยเลี้ยง สำหรับผลตอบแทนทางอ้อม 5 อันดับแรกของสหกรณ์ขนาดกลาง คือ เงินบำเหน็จ ค่ารักษาพยาบาลทั่วไป เงินช่วยค่าทำศพ ค่ารักษาพยาบาลในครอบครัว และเงินช่วยเหลือพนักงานประสบอุบัติเหตุ ส่วนสหกรณ์ขนาดใหญ่ คือ เงินบำเหน็จ ค่ารักษาพยาบาลทั่วไป ค่ารักษาพยาบาลในครอบครัว เงินช่วยเหลือประกันชีวิต และเงินช่วยเหลือค่าทำศพ และสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก คือ ค่ารักษาพยาบาลในครอบครัว ค่ารักษาพยาบาลทั่วไป เงินบำเหน็จ เงินช่วยเหลือพนักงานประสบอุบัติเหตุ และเงินช่วยเหลือทำประกันชีวิต การมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบผลตอบแทน พบว่า พนักงานสหกรณ์ต้องการมีส่วนร่วม การกำหนดระเบียบฯ การกำหนดขั้นตอนการได้รับผลตอบแทน การกำหนดประเภทผลตอบแทน และการมีส่วนร่วมในการจ่ายผลตอบแทนบางประเภท

ข้อเสนอแนะ คือ การให้สหกรณ์ปรับปรุงอัตราเงินเดือนให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบันและให้มีความยุติธรรมมากขึ้น มีมาตรฐานในเรื่องผลตอบแทนเท่าเทียมกัน การประเมินควรมีความยุติธรรมและมีเกณฑ์ และควรกำหนดนโยบายการให้ผลตอบแทนที่ชัดเจน

Title	Guidelines for Determination Model of Officials' Benefit of Thrift and Credit Cooperatives in University
Author	Mr.Chuvit Punyasilajan
Degree	Master of Science in Cooperative Economics
Advisory Committee Chairperson	Associate Professor Dr.Prasert Janyasupab

ABSTRACT

This research aims at : 1) studying model of officials' benefit of cooperatives; 2) studying guidelines for determination model officials' benefit of Thrift and Credit Cooperatives in universities in Bangkok; and 3) recommending ways to improve model of officials' benefit of cooperatives.

All data is collected from the officials working for Thrift and Credit Cooperatives in universities in Bangkok. There are 19 sampling cooperatives which are divided into three sizes - middle size, large size, and extra large size. The results of the study are summarized as follows :

In the sampling cooperatives of all three sizes, 75 percent of all officials are female. Their average age is mostly in between 31 - 41 years or around 41.50 in percentage. Most of them graduated in Bachelor degree in percentage of 71.50 and 37.80 percent of all officials have worked for cooperatives during 6-10 years. Their average incomes, at the percentage of 50.40, are around 10,001 - 20,000 baht.

From the analysis of the current benefit of officials of cooperatives for all three sizes, it is found that both direct and indirect benefits are ranked in the low level. Especially, non-money benefit, such as the opportunities of position growing, the stability in occupation, the policies and administration, as well as the working regulations are in the middle level.

According to the analysis of the criteria used for determining the benefit models of cooperatives for all three sizes, officials of cooperatives are satisfied in the criteria currently used for benefit determination at different levels. The criteria of working period, education, skills, working results are at middle level of satisfaction. However, they are highly satisfied with the benefit of labor market, living cost, and responsibilities. Five direct benefit models which the

officials of middle and large size cooperatives desire in priority comprise monthly salary, bonus, allowance, transportation cost, and money supported for living cost. Whereas the top five desirable direct benefit models of officials in the extra large size cooperatives are monthly salary, bonus, uniform cost, living cost, and allowance. Top five indirect benefit models of the middle size cooperatives are retirement allowance, supporting money for general medical care of officials' family, and supporting money for accidental medical care. For the large size cooperatives, those top five indirect benefit models contain retirement allowance, supporting money for general medical care, supporting money for medical care of officials' family, assurance support, and supporting money for a funeral ceremony. In addition, top five indirect benefit models of the extra large size cooperatives are supporting money for medical care of officials' family, supporting money for general medical care, retirement allowance, supporting money for accidental medical care, and assurance support. Moreover, the study finds that the cooperatives officials would like to take their parts in determining benefit's regulations, process of benefit payment, benefit model, and payment of some other benefit models.

The study suggests that cooperatives should justly adjust the rate of monthly salary as highly as in corresponding to the current situation. They should standardize the equity of benefit payment and the evaluation should be based on exact criteria and justice rules. The clear policy of benefit is also necessary.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้จะไม่สามารถสำเร็จลุล่วงลงได้หากปราศจากความช่วยเหลือจาก คณะกรรมการที่ปรึกษา ซึ่งประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ อาจารย์ ดร.สุจิตรา รอดสมบูรณ์ และอาจารย์น้ำเพชร วินิจญกุล ที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำตลอดจน ตรวจสอบแก้ไขจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ สหกรณ์ออมทรัพย์และพนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์ในมหาวิทยาลัย จังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามที่เป็นส่วน สำคัญในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยมหิดล จำกัด ที่ได้สนับสนุนให้ ทุนการศึกษาครั้งนี้ และศาสตราจารย์เกียรติคุณนายแพทย์ธงชัย พรรณตาก ประธานกรรมการ และนางสินวล ทศน์พันธุ์ ผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยมหิดล จำกัด ที่ได้ให้โอกาส และให้กำลังใจตลอดระยะเวลาในการศึกษา

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ พ่อ แม่ พี่ น้อง และเพื่อน ๆ ที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน และให้กำลังใจตลอดระยะเวลาในการศึกษา จนทำให้ปัญหาพิเศษสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ชววิทย์ ปุณณศิลาจารย์

ตุลาคม 2548

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(13)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมา	1
ปัญหาในการวิจัย	2
วัตถุประสงค์	4
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 การตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้อง	7
ความสำคัญของผลตอบแทน	7
การเสริมสร้างผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน	9
แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน	11
การดำเนินงานสหกรณ์ออมทรัพย์	18
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	38
สถานที่ดำเนินการวิจัย	38
ประชากรและจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	38
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	40
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	40
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	40
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	42
ส่วนที่ 1 สภาพทั่วไป	42
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ผลตอบแทนของพนักงานสหกรณ์	49

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทางกำหนดรูปแบบผลตอบแทน	75
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์แนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทน	109
ส่วนที่ 5 ปัญหาและอุปสรรค	114
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	115
สรุปผลการศึกษา	115
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	125
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	126
บรรณานุกรม	128
ภาคผนวก	130
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	131
ภาคผนวก ข ประวัติผู้วิจัย	146



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ฐานการเงินของสหกรณ์ออมทรัพย์ในรอบ 5 ปี (พ.ศ. 2541-2545)	24
2 ผลการดำเนินงานสหกรณ์ออมทรัพย์ ปี พ.ศ. 2545	25
3 เกณฑ์การจัดขนาดของสหกรณ์ออมทรัพย์	25
4 ประชากรและจำนวนตัวอย่าง	39
5 จำนวนและร้อยละของเพศ อายุ และการศึกษา แยกตามขนาด	44
6 จำนวนและร้อยละของระยะเวลาที่ทำงานสหกรณ์และระดับงานที่ทำ แยกตามขนาด	46
7 จำนวนและร้อยละของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน แยกตามขนาด	47
8 จำนวนและร้อยละของจำนวนสมาชิกที่อุปการะเลี้ยงดูและที่พักอาศัย แยกตามขนาด	48
9 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานของผลตอบแทนทางตรงของสหกรณ์ขนาดกลาง	50
10 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานของผลตอบแทนทางตรงของสหกรณ์ขนาดใหญ่	51
11 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานของผลตอบแทนทางตรง ของสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก	52
12 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผลตอบแทน ทางตรง แยกตามขนาด	53
13 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลตอบแทนทางอ้อมของสหกรณ์ขนาดกลาง	55
14 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลตอบแทนทางอ้อมของสหกรณ์ขนาดใหญ่	57
15 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลตอบแทนทางอ้อมของสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก	59
16 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผลตอบแทน ทางอ้อม แยกตามขนาด	61
17 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวแทน โอกาสความก้าวหน้า แยกตามขนาด	64

ตาราง	หน้า
18 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้า แยกตามขนาด	66
19 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ความมั่นคงในงาน แยกตามขนาด	67
20 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ความมั่นคงในงาน แยกตามขนาด	68
21 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน นโยบายและการบริหาร แยกตามขนาด	69
22 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน นโยบายและการบริหาร แยกตามขนาด	71
23 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน แยกตามขนาด	73
24 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน แยกตามขนาด	74
25 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกณฑ์ด้านอายุงาน แยกตามขนาด	81
26 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของเกณฑ์ด้านอายุงาน แยกตามขนาด	83
27 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกณฑ์ด้านระดับการศึกษา แยกตามขนาด	84
28 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของเกณฑ์ด้านระดับการศึกษา แยกตามขนาด	87
29 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกณฑ์ด้านทักษะ แยกตามขนาด	88
30 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของเกณฑ์ด้านทักษะ แยกตามขนาด	91
31 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกณฑ์ด้านค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน แยกตามขนาด	92
32 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของเกณฑ์ด้านค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน แยกตามขนาด	96

ตาราง	หน้า
33 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของเกณฑ์ด้านผลการปฏิบัติงาน แยกตามขนาด	97
34 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของเกณฑ์ ด้านผลการปฏิบัติงาน แยกตามขนาด	101
35 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของเกณฑ์ด้านค่าครองชีพ แยกตามขนาด	102
36 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของเกณฑ์ ด้านค่าครองชีพ แยกตามขนาด	104
37 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของเกณฑ์ด้านขอบเขตความรับผิดชอบ แยกตามขนาด	105
38 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของเกณฑ์ ด้านขอบเขตความรับผิดชอบ แยกตามขนาด	108
39 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง 5 อันดับแรก ของสหกรณ์ แยกตามขนาด	111
40 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม 5 อันดับแรก ของสหกรณ์ แยกตามขนาด	112
41 การมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบผลตอบแทนของสหกรณ์ แยกตามขนาด	113

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 ลำดับความต้องการของมนุษย์ในธรรมชาติของมาสโลว์	13
2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg	15
3 การเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก	16
4 แสดงผลการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ	17
5 โครงสร้างของแหล่งที่มาและการใช้ไปของเงินทุนของสหกรณ์ออมทรัพย์	23
6 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	37
7 ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผลตอบแทนทางตรง แยกตามขนาด	53
8 ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผลตอบแทนทางอ้อม แยกตามขนาด	62
9 ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้า แยกตามขนาด	66
10 ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ความมั่นคงในงาน แยกตามขนาด	68
11 ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน นโยบายและการ บริหาร แยกตามขนาด	72
12 ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน แยกตามขนาด	74
13 เกณฑ์ด้านอายุงานที่ใช้เป็นแนวทางกำหนดรูปแบบผลตอบแทน แยกตามขนาด	83
14 เกณฑ์ด้านการศึกษาที่ใช้เป็นแนวทางกำหนดรูปแบบผลตอบแทน แยกตามขนาด	87
15 เกณฑ์ด้านทักษะที่ใช้เป็นแนวทางกำหนดรูปแบบผลตอบแทน แยกตามขนาด	92
16 เกณฑ์ด้านตลาดแรงงานที่ใช้เป็นแนวทางกำหนดรูปแบบผลตอบแทน แยกตามขนาด	97
17 เกณฑ์ด้านการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นแนวทางกำหนดรูปแบบผลตอบแทน แยกตามขนาด	102
18 เกณฑ์ด้านค่าครองชีพที่ใช้เป็นแนวทางกำหนดรูปแบบผลตอบแทน แยกตามขนาด	104
19 เกณฑ์ด้านความรับผิดชอบ ที่ใช้เป็นแนวทางกำหนดรูปแบบผลตอบแทน แยกตามขนาด	109

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

เป็นที่ยอมรับของทุกองค์กรว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานให้องค์การนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดสำหรับความสำเร็จของการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ และเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่งานทางด้านบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สหกรณ์ออมทรัพย์เป็นองค์การธุรกิจของคณะบุคคลซึ่งร่วมกันเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการแก้ปัญหาการดำรงชีวิตและฐานะทางการเงินของแต่ละคน ให้สามารถช่วยตนเองได้ โดยการส่งเสริมการออมทรัพย์ร่วมกัน และให้กู้เงินแก่กันและกันและเป็นสถาบันการเงิน จึงเป็นที่ยอมรับกันว่า การจัดการงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เป็นผู้ที่จะทำให้การดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ตามที่ผู้บริหารกำหนดเป็นนโยบายไว้ ความสำเร็จของสหกรณ์ออมทรัพย์ จึงขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคลากรที่เป็นพนักงานผู้ปฏิบัติงานประจำ และความสามารถในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นับว่าเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะต้องสร้างแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นการจูงใจให้พนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์การและได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนสมาชิก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่สามารถกำหนดค่าตอบแทนให้เป็นธรรมชาติ เพื่อให้พนักงานได้รู้เห็นและเข้าใจอย่างถูกต้องว่า เขาได้รับค่าตอบแทนเป็นธรรมอย่างแท้จริง ตามหลักของการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรม หรือทฤษฎีการจ่ายที่เป็นธรรมนั้นพนักงานส่วนมากมักจะประสงค์ ที่จะได้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในแง่หนึ่ง คือ ระหว่างผลงานที่ทำออกมาได้จนเป็นผลสำเร็จปรากฏออกมา ว่าควรจะได้ค่าตอบแทนที่ได้รับมา นั่นคือตัวเงินที่เขาได้รับมาจากการทำงานดังกล่าวในรูปของการจ่ายและรางวัลอื่น ๆ

การที่สหกรณ์สามารถกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่สูงกว่าองค์กรอื่น มีความสำคัญอย่างยิ่งเช่นกัน ทั้งนี้เพราะการจ่ายอย่างพอเพียง ย่อมจะเป็นการช่วยให้เกิดความมั่นคง และมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่มีมาตรฐานการครองชีพที่ดี มีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพอนามัยและการศึกษาดีขึ้นของพนักงานสหกรณ์ และเสริมให้มีอำนาจซื้อที่จะกระตุ้นให้เกิดความสมบูรณ์และเป็นผลดีต่อเศรษฐกิจและชุมชนโดยรวม

ปัญหาในการวิจัย

การดำเนินงานของสหกรณ์อยู่ในรูปขององค์การธุรกิจและสังคม โดยมีคณะกรรมการดำเนินการ ซึ่งที่ประชุมใหญ่เลือกตั้งจากสมาชิก เพื่อให้อำนาจในการบริหารงานสหกรณ์ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ นโยบายและเป้าหมาย และเป็นผู้กำหนดนโยบายการบริหารงานให้พนักงานสหกรณ์ปฏิบัติ และการปฏิบัติงานของสหกรณ์ จะต้องบรรลุนโยบายของคณะกรรมการดำเนินการที่ได้วางไว้ จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของสหกรณ์ ถ้าขาดซึ่งพนักงานสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานด้วย ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการ ให้ดำเนินงานเป็นไปอย่างบรรลุผล มีประสิทธิภาพและมาตรฐาน มีความซื่อสัตย์สุจริต ขยันอดทน กระตือรือร้น มีวินัย และโปร่งใสในการบริหารธุรกิจ ตลอดจนเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีต่อสหกรณ์และมวลสมาชิกแล้ว จะทำให้สหกรณ์นั้น ๆ ประสบปัญหาในการดำเนินงาน และไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของคณะกรรมการดำเนินการ และตอบสนองความต้องการของมวลสมาชิกได้ ดังนั้นในการปฏิบัติงานเมื่อพนักงานสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานได้ทราบความมั่นคง โอกาส ความก้าวหน้า ของงานที่ปฏิบัติแล้ว จะทำให้พนักงานสหกรณ์ที่ปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีกับสหกรณ์และทำงานด้วยความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานด้วย และอยากที่จะทุ่มเทและทำงานให้กับสหกรณ์อย่างเต็มที่ โดยมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์อย่างแรงกล้า ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องเข้าใจในตัวของพนักงานสหกรณ์ระดับปฏิบัติงาน จึงควรให้ขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานสหกรณ์ในระดับนี้ให้มาก แรงจูงใจมิใช่เป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหาร จะบันดาลให้มีขึ้น หรือสร้างขึ้นในเวลาอันรวดเร็ว และดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่แรงจูงใจของพนักงานจะได้จากการพัฒนาตลอดเวลาอันเนื่องมาจากการวางนโยบาย การกำหนดระเบียบปฏิบัติงานที่ดี มีรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและมีคุณภาพ การปกครองบังคับบัญชาที่ดีและการจัดสวัสดิการที่ดีตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ อีกเป็นอันมาก การให้ความสำคัญกับพนักงานสหกรณ์ จึงเป็นประเด็นสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานสหกรณ์ การให้ความสำคัญกับพนักงานสหกรณ์เป็นสิ่งที่ต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามธรรมชาติ การให้ความสำคัญบางประการนั้นอาจเป็นสิ่งจับต้องได้และคุ้นเคยกันอยู่ เช่น การให้รางวัล ผลตอบแทน แต่เท่าที่ผ่านมาการดำเนินงานของสหกรณ์บางแห่ง ยังไม่สามารถยืนอยู่บนขาของตัวเองได้ ยังต้องพึ่งพาทางราชการคอยค้ำจุนอยู่ จึงทำให้บุคลากรของสหกรณ์ยังไม่เป็นนักบริหารมืออาชีพ โดยเฉพาะพนักงานสหกรณ์ ซึ่งได้มีข้อวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวกับสหกรณ์ในประเด็นที่ว่าพนักงานสหกรณ์ขาดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ ไม่มั่นใจในความมั่นคงของสหกรณ์ ไม่ศรัทธาต่อ

คณะกรรมการดำเนินการ เพราะคณะกรรมการดำเนินการ ขาดความรู้ความสามารถ เข้าไปเป็นกรรมการเพื่อผลประโยชน์บางอย่าง นอกจากนั้นพนักงานสหกรณ์มีการเข้าออกมากที่สุด (รดาพร ทองมา, 2543)

จากการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา จะเห็นได้ว่ามีหน่วยงานทั้งของรัฐบาลและเอกชน ที่ประสบปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ ได้มีการปลดพนักงานหรือให้พนักงานออกจากงานเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาคนว่างงานและเป็นปัญหาสังคมอย่างมาก ซึ่งรัฐบาลก็กำลังหาทางแก้ไขปัญหาโดยวิธีการต่าง ๆ แต่สำหรับสหกรณ์ไม่ได้มีการปลดพนักงานสหกรณ์หรือให้ออกจากงานหรือเลิกกิจการไปเหมือนบริษัทต่าง ๆ ดังนั้นเพื่อเป็นการพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสของสหกรณ์ และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ เพราะการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานในสหกรณ์ เมื่อคณะกรรมการดำเนินการสามารถให้ความสำคัญกับพนักงานสหกรณ์ได้อย่างถูกต้องแล้ว ทำให้พนักงานสหกรณ์เหล่านั้นมีขวัญกำลังใจและมีแรงจูงใจในการทำงานดี จะมีความยินดีและกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความพร้อมในการเข้าไปแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองมากขึ้น แทนที่จะนำปัญหาย้อนกลับไปหาคณะกรรมการดำเนินการ จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพและมาตรฐานให้กับสหกรณ์ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสหกรณ์ ทำให้คนมีวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจสหกรณ์มากขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในสหกรณ์ของตนเอง ทำให้สหกรณ์มีความมั่นคงอย่างยั่งยืน ฉะนั้นเพื่อเป็นโอกาสของสหกรณ์ ภายใต้วิกฤติดังกล่าว สหกรณ์ต้องเร่งปรับปรุงตัวเองและต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสหกรณ์ให้มากขึ้น เพื่อที่จะได้ฟันฝ่าวิกฤติและทำให้สหกรณ์ยืนหยัดอยู่ได้ตลอดไป โดยความร่วมมือร่วมใจกันของพนักงานสหกรณ์ทุกคน ดังนั้น เพื่อเป็นการศึกษาปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น และเป็นการสร้างโอกาสของสหกรณ์ จึงได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทนแก่พนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์ในมหาวิทยาลัย จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษารูปแบบการจ่ายผลตอบแทนให้กับพนักงานสหกรณ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในการปฏิบัติงานด้านสหกรณ์ และเป็นแกนนำในการพัฒนาสหกรณ์ออมทรัพย์ของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษารูปแบบการจ่ายผลตอบแทนของพนักงานสหกรณ์
2. เพื่อศึกษาแนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทนแก่พนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์
ในมหาวิทยาลัย จังหวัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเสนอแนะและความคิดเห็นในการปรับปรุงรูปแบบผลตอบแทนของพนักงาน
สหกรณ์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น ในการศึกษาแนวทางการกำหนดรูปแบบให้ผลตอบแทนแก่
พนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์
2. เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการกำหนดรูปแบบผลตอบแทนแก่พนักงานสหกรณ์
ประเภทอื่น ๆ ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิเคราะห์แนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทนแก่พนักงานสหกรณ์
ใช้ข้อมูลเฉพาะสหกรณ์ออมทรัพย์ ที่มีลักษณะกลุ่มบุคคลที่ประกอบอาชีพในลักษณะเดียวกัน คือ
สหกรณ์ออมทรัพย์ในมหาวิทยาลัย จังหวัดกรุงเทพมหานคร 19 แห่ง แบ่งเป็นสหกรณ์ออมทรัพย์
ขนาดใหญ่ 5 แห่ง ขนาดใหญ่ 6 แห่ง และขนาดกลาง 8 แห่ง ตามเกณฑ์กำหนดของกรม
ตรวจบัญชีสหกรณ์

นิยามศัพท์

นิยามศัพท์ทั่วไป

สหกรณ์ หมายถึง การร่วมกันทำงานของประชาชนด้วยความสมัครใจ โดยถือหลักความเสมอภาคเพื่อกำจัดการแสวงหาประโยชน์ทางเศรษฐกิจของคนกลางในด้านต่าง ๆ ตามความต้องการทางเศรษฐกิจของตน การร่วมมือกันแบบนี้เป็นการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมของบุคคลที่ร่วมมือกัน (ไขศรี คนจริง และคณะ, 2534: 8)

สมาชิกสหกรณ์ หมายถึง ผู้ที่ลงชื่อจดทะเบียนสหกรณ์และผู้ที่มีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อของผู้ที่จะเป็นสมาชิกของสหกรณ์กลับเข้าเป็นสมาชิกใหม่หลังจากจดทะเบียนสหกรณ์แล้ว (พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542)

สหกรณ์ออมทรัพย์ หมายถึง สหกรณ์ที่จัดตั้งขึ้นในกลุ่มคนที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน หรืออาศัยอยู่ถิ่นฐานใกล้เคียงกัน มีวัตถุประสงค์หลักในการส่งเสริมการออมทรัพย์ และให้สมาชิกกู้ยืมเงินเมื่อมีความจำเป็น หรือเพื่อก่อประโยชน์นอกวง (ประเสริฐ จรรยาสุภาพ, 2545: 67)

พนักงานสหกรณ์ หมายถึง พนักงานสหกรณ์ผู้ปฏิบัติงานประจำในสหกรณ์ออมทรัพย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผลตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่สนับสนุนการปฏิบัติงานสหกรณ์ให้กับพนักงานสหกรณ์ เพื่อกระตุ้น หรือยับยั้งพฤติกรรมของพนักงานในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายที่สหกรณ์ต้องการ โดยแบ่งผลตอบแทนที่สหกรณ์ให้กับพนักงานสหกรณ์ เป็น 2 ประเภท คือ

1. ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินประจำตำแหน่ง โบนัส ค่าพาหนะ ค่าเครื่องแบบ/ชุดปฏิบัติงานพนักงานทุนการศึกษาของบุตร เงินช่วยเหลือบุตร เงินค่าเบี้ยเลี้ยง เงินค่าอาหาร เงินค่าที่พัก/ค่าเช่าบ้าน เงินประกันสังคม

1.2 ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสะสม เงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยค่าทำศพ การประกันชีวิต รางวัลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานนาน การให้ทุนการศึกษา การส่งพนักงานศึกษาดูงาน การกู้เงินฉุกเฉินกรณีเจ็บป่วย สวัสดิการเงินกู้ เงินช่วยงานมงคลสมรส การตรวจสอบสภาพประจำปี เงินช่วยเหลือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต

2. ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ การบริหารทรัพยากรบุคคล โอกาสก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร ระเบียบข้อบังคับการทำงาน

2.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การปฏิบัติตามนโยบายในการใช้ทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และภาระกิจขององค์กร (สัญญา ผลอนันต์ 2546: 18)

2.2 โอกาสก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ตลอดจนการที่สหกรณ์ออมทรัพย์ส่งเสริมให้พนักงานสหกรณ์ได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตน

2.3 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2.4 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารของสหกรณ์ออมทรัพย์ การติดต่อสื่อสารภายในสหกรณ์ออมทรัพย์

บทที่ 2

การตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยการกำหนดรูปแบบผลตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์ในมหาวิทยาลัย จังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้ศึกษาทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ความสำคัญของผลตอบแทน
2. การเสริมสร้างผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน
4. การดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความสำคัญของผลตอบแทน

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ เป็นแนวทางสำคัญยิ่งในการบริหาร ในองค์กรที่แต่ละคนแสดงออกด้วยความสนใจ หรือความกระตือรือร้นในการทำงาน แรงจูงใจ เป็นเสมือนแกนกลางของปัจจัยบุคคลในอันที่จะอุทิศกายใจในการทำงานให้แก่องค์กร และแน่นอนหากองค์กรใดไม่มีการสร้างแรงจูงใจ เป็นที่คาดหมายได้ว่า กิจกรรมงานขององค์กรนั้นย่อมไม่บรรลุผลและอาจสลายไปในที่สุด

เงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่นใดที่เป็นในรูปตัวเงิน บุคคลที่ทำงานเพราะมีความประสงค์จะได้ค่าตอบแทนการทำงาน เพื่อความมั่นคงในชีวิต เพื่อการยังชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่า ผลตอบแทนในรูปตัวเงิน มีความสัมพันธ์กับการทำงานของคนโดยตรง หลายท่านคงได้ยินอยู่เสมอถึงข่าวที่คนงานในโรงงานอุตสาหกรรม ก่อการประท้วงนัดหยุดงาน เพื่อเรียกร้องค่าแรงให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพราะคนงานต้องการรายได้ที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนกันระหว่างแรงงานกับค่าจ้างจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานเสื่อมทรามลง อย่างไรก็ดี เราควรจะระลึกด้วยว่า อัตราค่าจ้างที่เป็นธรรมนั้นหาใช่เป็นเครื่องรับประกันว่าจะใช้ขวัญที่ดีของคนงานเสมอไป ไม่เพราะยังมีเหตุอื่นที่ทำให้ขวัญกำลังใจเสื่อมทรามลงไปได้อีกหลายสาเหตุ ความเห็นของผู้วิจัยเองในเรื่องค่าจ้างนี้เห็นว่า การกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเครื่องช่วยให้

เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดี แต่การบริหารงานบุคคลที่ดีมีใช้อยู่ที่แค่อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ให้เป็นธรรมเท่านั้น หากเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง ซึ่งควรจะได้รับ ความสนใจ แต่ถ้าหากขวัญกำลังใจต่ำ ด้วยสาเหตุอื่น การขึ้นอัตราเงินเดือนค่าจ้างอาจทำให้การทำงานกลับฟื้นคืนอยู่ในสภาพที่ไม่ได้

ความพึงพอใจในงานที่ทำ ขวัญกำลังใจเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกรักพอใจในงานที่ทำ ยิ่งถ้างานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเอง คนทำงานจะพอใจในงานที่ตนทำเอง ดังนั้น จึงอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่า ผลงานที่คนทำด้วยความรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงาน เมื่อคาดหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ งานที่จะมอบหมายให้คน ๆ หนึ่งทำนั้น จึงควรเป็นงานที่เขาพึงพอใจ เพื่อจะได้ผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ และการกำหนดผลตอบแทนให้สัมพันธ์กับงานที่ทำ ยิ่งจะทำให้มีกำลังใจในการทำงานนั้นมากยิ่งขึ้น

การกำหนดค่าตอบแทนที่ดี จะทำให้มีแรงจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและถ้ายังได้กำหนดผลตอบแทนขึ้นในรูปสวัสดิการอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน จะยังเป็นการเพิ่มค่าหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งหมายความว่า ประโยชน์นอกเหนือจากรายได้ผลตอบแทนในรูปตัวเงิน เช่น การจัดให้มีที่พักอาศัย ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ การให้สวัสดิการ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่มั่นคงปลอดภัย เพราะเมื่อเกิดปัญหาต้องการความช่วยเหลือบุคคลแรกที่เขาหันเข้าพึ่งก็คือคนที่อยู่ใกล้ชิดที่สุด ซึ่งองค์การคือคนที่อยู่ใกล้ชิดที่สุดของเขา น่าจะเป็นผู้ที่ให้ความช่วยเหลือได้ดีที่สุด องค์การจะต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องปิดเป่าความทุกข์ร้อนของบุคคลในองค์การ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ ขณะเดียวกัน ก็จะทำให้เขารู้สึกภักดีต่องานที่เขาทำอยู่ เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงานอีกทางหนึ่ง ผู้ปฏิบัติงานจะมีขวัญกำลังใจดีขึ้นได้เมื่อความต้องการของเขาได้รับการบำบัดจากองค์การที่เขาสังกัดอยู่อย่างเหมาะสม

เงินเดือน อรุณ รัชธรรม (2527: 15) กล่าวถึงเงินเดือนว่า เงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ และให้ข้าราชการพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่นานที่สุด ส่วน เสนาะ ดิยาว (2516: 266) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานก็หวังได้รับผลตอบแทนทางการเงิน แต่ถ้าได้รับผลตอบแทนไม่เหมาะสมก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องาน ขาดแรงจูงใจในการทำงานและทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติงานเสื่อมโทรมลง สมพงษ์ เกษมสิน (2519: 125) ได้กล่าวถึงเงินเดือนและค่าจ้างว่า ค่าจ้างและเงินเดือนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติงานของคนงาน และเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ รักงาน และปฏิบัติงานได้ผลดี

หลักในการจ่ายค่าตอบแทน รัชญา พลอนันต์ (2546: 37) ได้กล่าวถึงหลักในการจ่ายค่าตอบแทนว่า

1. เป็นธรรม ควรกำหนดเป็นระบบที่ใช้กับพนักงานทุกคนในองค์กร แม้จะมีพนักงานบางกลุ่มที่มีวิธีการพิเศษโดยเฉพาะก็ต้องนำมารวมไว้ในระบบเดียวกันด้วย
2. พอเพียงกับการดำรงชีวิต
3. สมดุลกับการปฏิบัติงาน
4. ความสามารถในการจ่ายขององค์กร
5. มีความมั่นคงและสม่ำเสมอ
6. สามารถใช้เป็นแรงจูงใจ
7. เป็นที่เข้าใจและยอมรับกันทั้งองค์กร วิธีการคำนวณหรือสูตรต่าง ๆ ควรจะง่ายไม่ซับซ้อน และจำเป็นต้องมีการตรวจสอบ
8. เน้นคุณภาพกว่าปริมาณ จ่ายเท่าไรอาจจะสำคัญน้อยกว่าจ่ายอย่างไรเสียอีก
9. ควรมีคณะกรรมการรับผิดชอบ กำกับดูแลร่วมกันจากหลาย ๆ ฝ่าย

เป้าหมายของการจ่ายค่าตอบแทน ชงชัย สันติวงษ์ (2542: 287-288) กล่าวว่าไว้ว่า คือมุ่งที่จะพยายามสร้างระบบให้รางวัลที่เป็นธรรม แก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายคนงานพร้อมกัน โดยที่ระบบการจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวสามารถที่จะดึงดูดให้พนักงานสนใจทำงาน และสามารถจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยดี เพื่อให้เป็นประโยชน์แก่นายจ้าง

การเสริมสร้างผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างที่จูงใจและผลกำไร รัชญา พลอนันต์ (2546: 137) กล่าวว่าไว้ว่า หลักสำคัญในการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงาน คือ การให้ค่าตอบแทนที่จูงใจอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อประกันว่าค่าจ้างที่พนักงานได้รับสัมพันธ์กับความพยายามที่พนักงานใช้ไป ในเชิงทฤษฎีการจัดการ การจ่ายค่าตอบแทนควรสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานหรือการเพิ่มผลผลิตขององค์กร ถ้าการเพิ่มผลผลิต (มูลค่าเพิ่ม) ในองค์กรต่ำ องค์กรต้องพยายามเพิ่มผลผลิตทั้งทางแรงงานและทุนขึ้น แต่เมื่อองค์กรมีผลผลิตที่สูงขึ้น ก็ควรจะมีการให้รางวัลแก่พนักงานโดยการให้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของปัจจัย 3 ประการ คือ มูลค่าเพิ่ม ค่าจ้างและกำไร อาจกล่าวได้ว่า การเพิ่มมูลค่าเพิ่มในองค์กร ทำให้องค์กรได้กำไรเพิ่มมากขึ้นด้วย

นอกจากนั้นการที่องค์กรได้จัดทำผังโครงสร้างเงินเดือน พนักงานจะรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เมื่อทราบว่าความคิด ทัศนคติ แรงงาน ที่ได้อุทิศให้กับงานที่ทำ จะได้ผลตอบแทนอย่างไร และมีความมั่นใจว่าในอนาคตจะมีหลักประกันในเรื่องค่าครองชีพ การจัดทำโครงสร้างเงินเดือนเกิดจากการแบ่งค่าจ้างออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามระดับขั้นของตำแหน่งและความรับผิดชอบของงาน และเมื่อประเมินผลงาน (คะแนน) ของพนักงานออกมาแล้ว ก็จะนำมาพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามระดับขั้นตำแหน่งของพนักงานผู้นั้น การจัดขึ้นงานตามโครงสร้างเงินเดือนบางองค์กรยังใช้ระบบค่าจ้างที่เน้นเรื่องอาวุโสอยู่ แต่อาจจัดการให้พนักงานได้รับค่าจ้างที่สัมพันธ์กับงานที่ทำ โดยการนำระบบการจัดขั้นระดับพนักงาน

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน (พะยอม วงศ์สารศรี 2542: 170-173)

1. ช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงาน การประเมินจะช่วยสร้างและรักษาไว้ซึ่งระดับการทำงานให้อยู่ในลักษณะที่น่าพอใจ ขณะที่มีการประเมินและทบทวนการปฏิบัติงานของพนักงานคนใดคนหนึ่งก็อาจส่งผลทำให้พนักงานคนอื่นพยายามปรับปรุงการปฏิบัติของงานให้ดีขึ้น
2. ช่วยพัฒนาตัวพนักงาน การประเมินอาจทำให้ผู้ประเมินทราบว่าพนักงานต้องการอะไร มีโอกาสที่จะก้าวหน้าและพัฒนาตัวเองอย่างไร ซึ่งอาจมีการจัดให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถและคุณสมบัติบางอย่างขึ้น
3. ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและลูกน้อง เพราะการประเมินอย่างเป็นทางการและสม่ำเสมอ จะช่วยกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาสังเกตพฤติกรรมลูกน้องและจะเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
4. เป็นโอกาสขยับขยายเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน ช่วยในการพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้างและเงินเดือนของพนักงานภายในองค์กร
5. เป็นมาตรการนำมาใช้พิจารณาค่าจ้างและเงินเดือน ผลการประเมินจะเป็นข้อมูลในการพิจารณาขึ้นค่าจ้าง และเงินเดือนของพนักงานภายในองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน

นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท (พะยอม วงศ์สารศรี, 2542: 213)

1. การจูงใจภายใน (intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใดๆมากระตุ้น การจูงใจประเภทนี้มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1.1 ความต้องการ (needs) เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าคนเราทุกคนมีความต้องการและความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะเกิดผล คือ ความสบายใจ ความพอใจ เช่น ความต้องการความสำเร็จทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

1.2 ความสนใจพิเศษ (special interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษ จะมีความตั้งใจในการทำงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.3 ทศนคติหรือเจตคติ (attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น จัดเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อหัวหน้างาน จะมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. การจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้นการจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมายหรือการคาดหวังของบุคคล ความก้าวหน้า และเครื่องล่อต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การลงโทษและการแข่งขัน เป็นต้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีแรงจูงใจและลำดับความต้องการ (hierarchy of needs theory)

พฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆ และแรงจูงใจเหล่านี้ยังมีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคน Maslow (พะยอม วงศ์สารศรี, 2542) จึงได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ที่เป็นสาระสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้ จะมีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด ข้อสมมุติฐานดังกล่าวคือ คนทุกคนต่างก็มีความต้องการ และความต้องการนี้จะไม่ที่มีที่สิ้นสุดนับตั้งแต่เกิดจนถึงตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีใช้แรงจูงใจ สำหรับพฤติกรรมต่อไปอีก คือ ความต้องการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม จะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการใด ๆ ถ้าหากได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้ว ก็จะไม่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้นอีก และความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลดังกล่าว

3. ความต้องการของคนมีลักษณะลำดับขั้นจากต่ำสุดไปหาสูง ตามลำดับความสำคัญซึ่งลำดับความสำคัญของความต้องการนี้ ถ้าต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นขั้นต่อไปก็จะตามมา

Maslow ได้สรุปลักษณะการจูงใจในการทำงานได้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับความต้องการอย่างมีระเบียบตามลำดับขั้นความต้องการ เป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางสรีระพื้นฐาน (basic psychological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย เพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การจับถ่าย ความต้องการทางเพศ อาศัย เป็นต้น

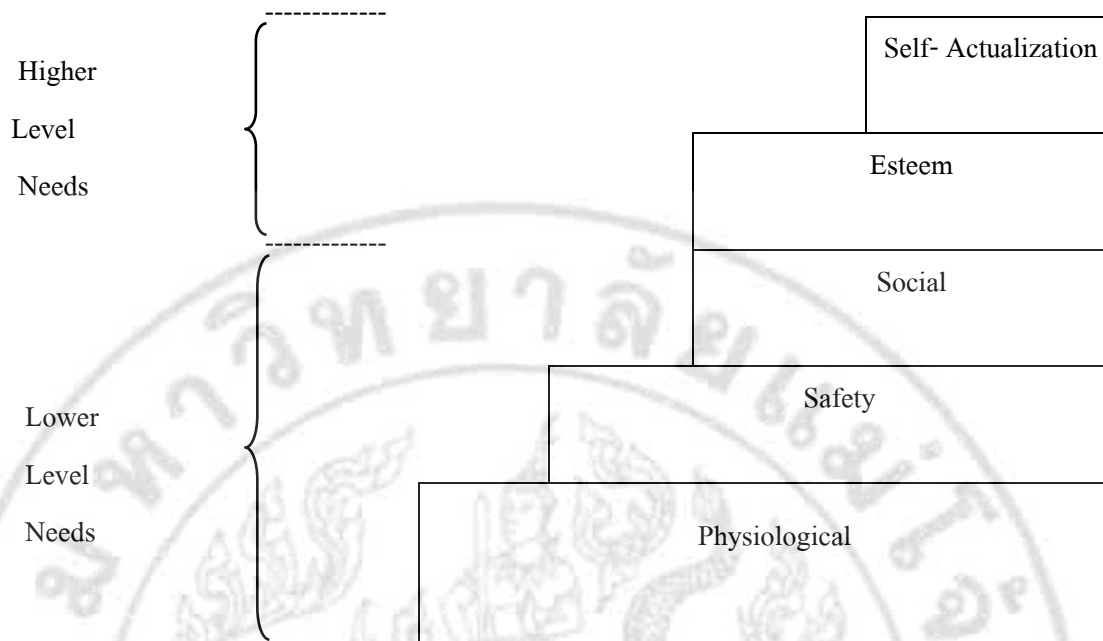
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety and security needs) เมื่อความต้องการทางด้านทางร่างกายได้รับการบำบัด ความต้องการของคนยังมีความต้องการในเรื่องการมีสุขภาพที่ดี ความปลอดภัยจากภัยอันตราย ตลอดจนความมั่นคงในการประกอบอาชีพหรือหน้าที่การงาน

3. ความต้องการการเข้าสังคมและมีพวกพ้อง (social and affiliative needs) เมื่อความต้องการทั้งสองที่กล่าวมาได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะมีความต้องการทางสังคม คือ การมีเพื่อนฝูง และการต้องการให้เป็นที่ยอมรับ ต้องการความรัก ความปรารถนาดี การที่จะรู้สึกเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสังคม

4. ความต้องการศักดิ์ศรี และมีสถานภาพ (needs for self-esteem and status) ความต้องการขั้นนี้คือความต้องการที่จะให้คนอื่นยอมรับนับถือ มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจและสถานภาพในสังคมมีความนับถือตนเอง

5. ความต้องการมีสัจจะแห่งตน หรือทำให้ชีวิตมีความหมาย (needs for self-realization and fulfillment) ความต้องการขั้นนี้ เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการที่บุคคลตระหนักถึงศักยภาพแห่งตน จากการที่มีโอกาสพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอและมีโอกาสที่จะสร้างสรรค์ความคิดอ่านให้กว้างขวางออกไป

เรื่องของความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีแรงจูงใจจากที่กล่าวมาแล้วสามารถที่จะแบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ได้ตามแผนภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพ 1 ลำดับความต้องการของมนุษย์ในทฤษฎีของมาสโลว์
ที่มา: พะยอม วงศ์สารศรี (2542)

2. ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

(อ้างถึงใน พุททชัย, 2542: 9)

2.1 ปัจจัยค้ำจุน (hygien factor) เมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตนมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร จะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

1. เงินเดือน (salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน นั้นเป็นที่พอใจ ของบุคคลที่ทำงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth)
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation with superiors, subordinates, peers)

4. สถานะทางอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน (working conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา

8. ความมั่นคงในงาน (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (supervision techniques) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.2 ปัจจัยจูงใจ (motivators) คนงานที่พูดถึงความพอใจในงานมักจะพูดถึงเนื้อหาของงานที่เขาทำ

ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยจูงใจให้คนชอบทำงานเป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition)
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (work itself)
4. ความรับผิดชอบ (responsibility)
5. ความก้าวหน้า (advancement)

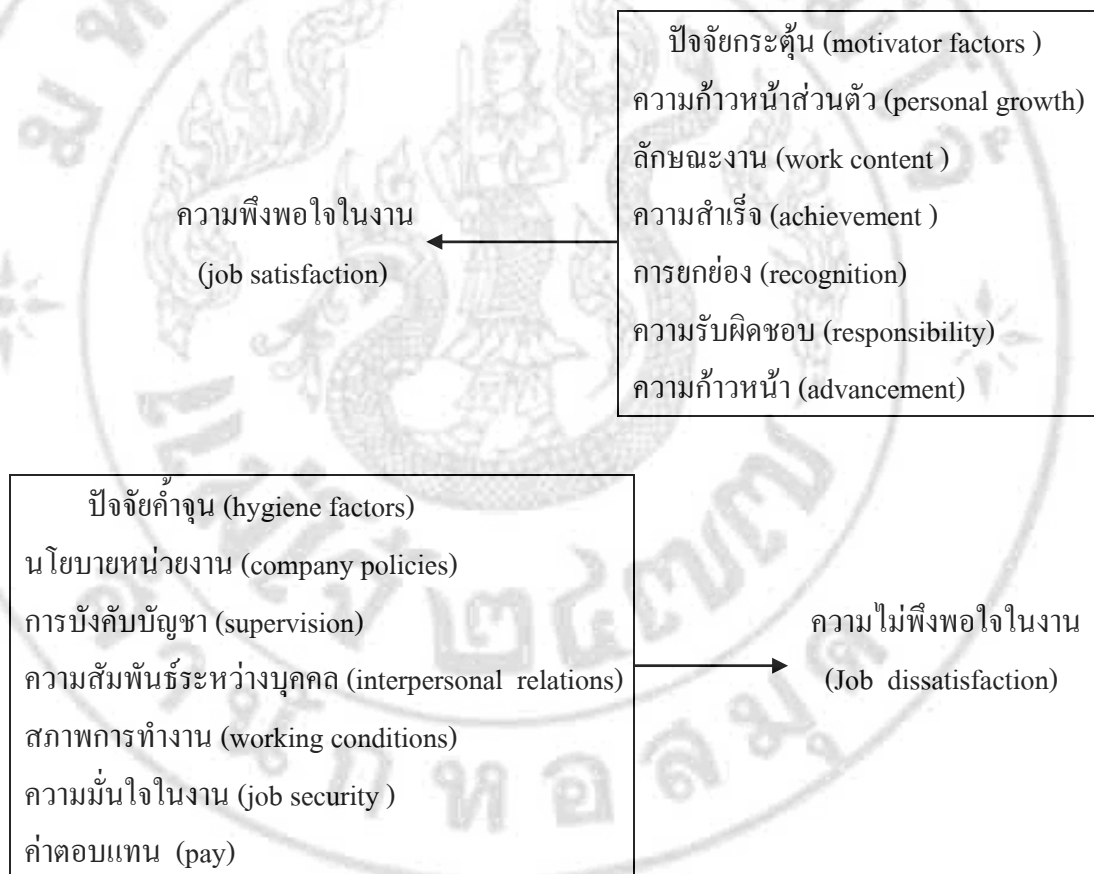
ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีของ Herzberg กับความพึงพอใจในการทำงานจะปรากฏเป็นแนวทางต่อเนื่อง 2 แนว คือปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง **ไม่มีความพึงพอใจ** กับ **ความพึงพอใจ** ซึ่งหมายความว่า ถ้าผู้บริหารไม่ได้ใช้ปัจจัยนี้มาใช้จูงใจ ผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ถ้าผู้บริหารนำปัจจัยนี้มาใช้จูงใจ ผู้ปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง **ความไม่พึงพอใจ** กับ **ไม่มี ความพึงพอใจ** ซึ่งหมายความว่า ถ้าในหน่วยงานผู้บริหารไม่ได้จัดปัจจัยเหล่านี้ไว้ ก็จะทำให้

ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ถ้าผู้บริหาร จัดปัจจัยเหล่านี้ไว้อย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน

ทัศนคติที่ดีมีต่องาน มีผลกระทบต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงาน พิจารณาได้จากภาพ 2 ดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน (อ้างถึงในเสกสรรค์, 2542: 14)



ภาพ 2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ที่มา: อ้างถึงใน เสกสรรค์ พรไพรินทร์ (2542)

Maslow ' s Need

Hierarchy

ความต้องการเข้าใจตนเอง
ความต้องการการยอมรับ และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า
ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ
ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย
ความต้องการทางร่างกาย

Herberg ' s Two-

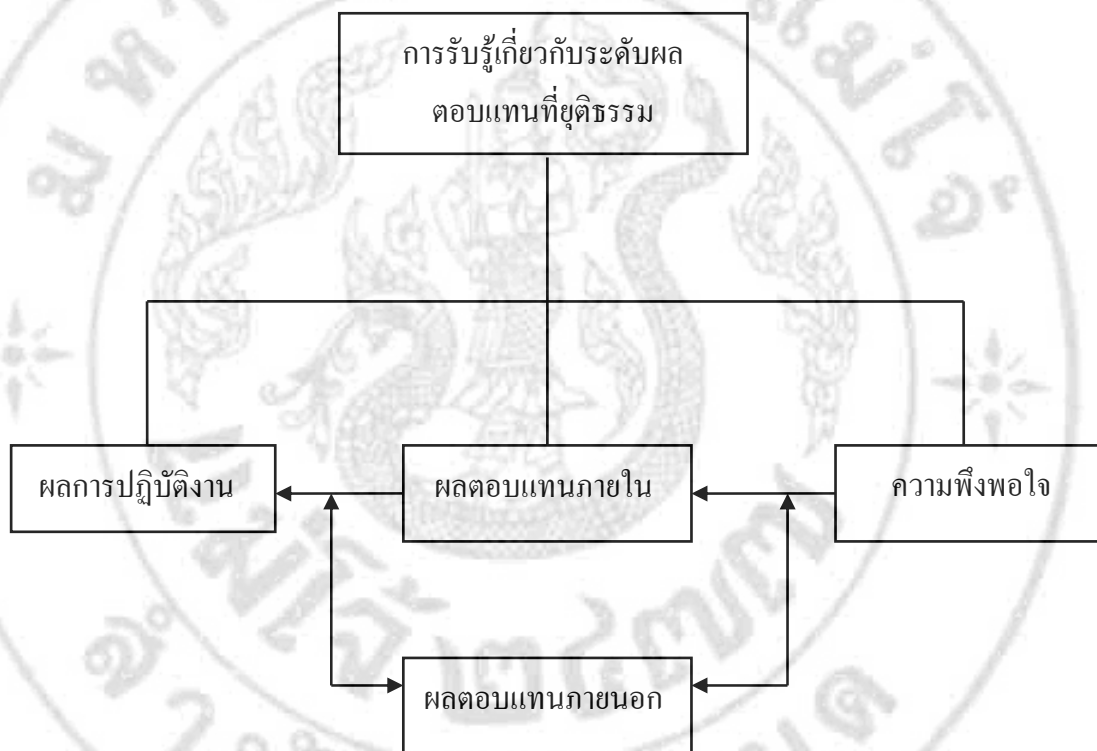
Factor Theory

ปัจจัยการพอใจ	งานที่ทำท้าทาย การยอมรับ ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน
ปัจจัยการบำรุงรักษา	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายบริษัทและนโยบาย การบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือน

ภาพ 3 การเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก
ที่มา: พะยอม วงศ์สารศรี (2542)

3. ทฤษฎีผลการปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (performance –satisfaction)

Porter และ Lawler (1976 อ้างถึงในวรภิญญ์ สายจินดา, 2538) ได้พัฒนารูปแบบของพวกเขาขึ้นมาเพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการจูงใจ โดยเฉพาะรูปแบบการจูงใจของ Porter และ Lawler ตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานว่าผลตอบแทนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจ และการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดผลตอบแทน จากข้อสมมติฐานความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยผลตอบแทน ส่วนการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทนซึ่งจะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจดังภาพ 4



ภาพ 4 แสดงผลการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ
ที่มา: อ้างถึงใน วรภิญญ์ สายจินดา (2538)

จากภาพ 4 ผลตอบแทนจะมี 2 ชนิด คือ ผลตอบแทนภายในและผลตอบแทนภายนอก ผลตอบแทนภายใน หมายถึง สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะได้รับจากผลการปฏิบัติงานของเขาเอง ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ ผลตอบแทนนี้จะสนองความต้องการในระดับสูง เช่น ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต และจะมีผลโดยตรงอย่างมากต่อการสร้างความ

พึงพอใจในการทำงาน ส่วนผลตอบแทนภายนอก หมายถึง ผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะได้รับจากหน่วยงานหรือองค์กรตามผลของการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง ฐานะ และความมั่นคง ซึ่งสามารถสนองความต้องการระดับต่ำของแต่ละบุคคลได้ และมีผลโดยตรงค่อนข้างต่ำต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

การดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์

ประวัติการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศไทย (30 ปี ชุมชมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด, 2545: 30-31)

กำเนิดของสหกรณ์ออมทรัพย์หรือสหกรณ์หาทุนในประเทศไทย มีความเป็นมาจากการแนะนำของนายเบอร์นาร์ด ฮันเตอร์ (Bernard Hunter) สัญชาติอังกฤษ หัวหน้าธนาคารแห่งมดตราส ซึ่งกระทรวงพระคลังมหาสมบัติ ได้เชิญเข้ามาในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2457 ให้ทำการสำรวจและศึกษาความเป็นไปได้ที่จะแปลงบริษัทแบงค์สยามกัมมาจล จากธนาคารซื้อขายเงินตรา (Exchange Bank) เป็นธนาคารให้กู้ยืมเงินแห่งชาติ (Nation Loan Bank) เพื่อดำเนินการให้กู้ยืมเงินเพื่อการผลิตแร่ธาตุ นายฮันเตอร์ ได้แนะนำว่า “ให้ประชาชนรวมกันเป็นสมาคม ดำเนินการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งได้ชื่อว่า สหกรณ์เป็นหลักประกันที่มั่นคงสมควรแก่ธนาคารนี้เป็นอย่างยิ่ง ที่จะให้เงินกู้แก่ประชาชนโดยผ่านสหกรณ์” คำแนะนำของนายฮันเตอร์ ทำให้กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ เกิดความคิดที่จะนำวิธีการสหกรณ์เข้ามาใช้ในประเทศไทยเพื่อแก้ไขภาวะหนี้สินและความยากจนของราษฎรชาวนาในสมัยนั้นกระทรวงพระคลังมหาสมบัติ จึงได้มอบหมายให้พระราชวรวงศกรมหมื่นพิทยาลงกรณ์ (พระบิดาสหกรณ์ไทย) ทรงเป็นประธานคณะทำงานในการเลือกสรรเอาวิธีการสหกรณ์ในต่างประเทศมาปรับปรุงและแก้ไขให้เหมาะสม

การจัดตั้งสหกรณ์หาทุนในระยะแรกซึ่งถือว่าเป็นระยะทดลองได้อาศัยพระราชบัญญัติสมาคมเพิ่มเติม พ.ศ. 2459 (กฎหมายสหกรณ์ฉบับแรกของไทย) ส่วนเงินทุนดำเนินงานของสหกรณ์ ส่วนใหญ่ได้มาจากเงินกู้บริษัทแบงค์สยามกัมมาจล ต่อมาประมาณ 12 ปี เมื่อทางราชการเห็นว่า สหกรณ์หาทุนที่ได้จัดตั้งขึ้น สามารถดำเนินงานได้ผลดี และมั่นคงแล้ว รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2471 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2471 ออกมาใช้แทนพระราชบัญญัติสมาคมเพิ่มเติม พ.ศ. 2459 เปิดโอกาสให้มีการจัดตั้งสหกรณ์ประเภทอื่น กรมสหกรณ์ (เดิม) ในสังกัดกระทรวงเกษตร ได้ส่งเสริมให้ข้าราชการของกรมและพนักงานธนาคารเพื่อการสหกรณ์รวมตัวกันจัดตั้ง สหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัดสินใช้ ขึ้นเป็นสหกรณ์แรกของ

สหกรณ์ประเภท สหกรณ์ออมทรัพย์และเครดิตสำหรับคนมีเงินเดือน ซึ่งได้รับการจดทะเบียนเมื่อวันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2492 ทั้งนี้โดยการริเริ่มและการวางรูปแบบโครงสร้างองค์การและการดำเนินงาน โดยนายจำเนียร สารนาท ซึ่งขณะนั้นเป็นข้าราชการชั้นเอก และช่วยปฏิบัติงานในฝ่ายจัดการของธนาคารเพื่อการสหกรณ์ด้วย

เมื่อได้ดำเนินการทดลองและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของสหกรณ์ข้าราชการ สหกรณ์ จำกัด สิ้นใช้ มาเป็นเวลา 7 ปี แล้ว กรมสหกรณ์จึงได้เผยแพร่หลักและวิธีการสหกรณ์ประเภทนี้ออกไปยังส่วนราชการอื่นๆ จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2498 ได้มีการจัดตั้ง สหกรณ์ครู นครสวรรค์ จำกัด สิ้นใช้ ขึ้น เมื่อวันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2498 นับว่าเป็นสหกรณ์ที่ 2 ของสหกรณ์ประเภทนี้ และเป็นปีแรกของการแพร่ขยายสหกรณ์ออมทรัพย์รูปแบบใหม่อีกรูปแบบหนึ่งต่างหากจากสหกรณ์หาทุน ซึ่งถือว่าเป็นสหกรณ์ออมทรัพย์สำหรับเกษตรกรหรือชาวชนบท การแพร่ขยายสหกรณ์ออมทรัพย์และเครดิตสำหรับคนมีเงินเดือนในระยะแรก จำกัดอยู่ในแวดวงผู้มีอาชีพแทบทั้งสิ้น หลังจาก พ.ศ. 2507 ได้มีการจัดตั้งสหกรณ์ประเภทนี้ในหน่วยงานต่างๆ ของข้าราชการ ตำรวจ องค์การรัฐวิสาหกิจ โรงพยาบาลของรัฐ และบริษัท หรือโรงงานอุตสาหกรรมในภาคเอกชน ด้วย ต่อมาในปี พ.ศ. 2516 ได้มีการเปลี่ยนชื่อสหกรณ์นี้เป็น ประเภทสหกรณ์ออมทรัพย์

สหกรณ์ออมทรัพย์ (Credit and Thrift Cooperative)

สหกรณ์ออมทรัพย์ หมายถึง สหกรณ์ที่จัดตั้งในกลุ่มคนที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรืออาศัยอยู่ถิ่นฐานใกล้เคียงกัน มีวัตถุประสงค์หลักในการส่งเสริมการออมทรัพย์ และให้สมาชิกกู้ยืมเงินเมื่อมีความจำเป็น หรือเพื่อประโยชน์นอกเลย สหกรณ์ออมทรัพย์ส่วนใหญ่เป็นสหกรณ์ของกลุ่มข้าราชการ หรือผู้มีเงินได้รายเดือน ได้แก่ สหกรณ์ออมทรัพย์ครู ตำรวจ ข้าราชการส่วนราชการต่างๆ พนักงานองค์กร และรัฐวิสาหกิจ เอกชน ทั้งนี้ลักษณะของการดำเนินงาน จะมีการหักเงินได้รายเดือนเป็นค่าหุ้นสหกรณ์ ทำให้สหกรณ์มีเงินเพิ่มขึ้นเป็นลำดับตามระยะเวลาที่สามารถหักหนี้ของสมาชิกได้สะดวก เนื่องจากเป็นบุคคลที่อยู่ภายในหน่วยงาน จึงทำให้สหกรณ์ประเภทนี้มีความมั่นคงและก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

วัตถุประสงค์ของสหกรณ์ออมทรัพย์ (จรินทร์ เทศวานิช, 2541: 287)

สหกรณ์ออมทรัพย์เป็นสถาบันการเงินที่เกี่ยวกับการออมทรัพย์ และการช่วยเหลือทางการเงินซึ่งกันและกันในกลุ่มสมาชิก โดยไม่คำนึงถึงกำไร เมื่อมีกำไรก็จะจัดสรรคืนกำไรเป็น

ประจำปีในลักษณะต่าง ๆ การดำเนินกิจกรรมของสหกรณ์ออมทรัพย์ก็ได้รับการยกเว้นภาษีเพราะสหกรณ์ออมทรัพย์ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยไม่มุ่งหวังการแสวงหาผลประโยชน์ และมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้สมาชิกมีการออมทรัพย์ โดยช่วยให้สามารถสะสมส่วนหนึ่งของรายได้ในทางที่มั่นคงและได้รับประโยชน์ตามสมควร
2. รับฝากเงินจากสมาชิกทั้งประเภทออมทรัพย์และปกติ
3. จัดให้มีเงินกู้สำหรับสมาชิกตามความจำเป็น โดยคิดดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำ
4. จัดบริการอย่างอื่นสำหรับสมาชิก เช่น จัดหาที่ดินหรืออาคารให้สมาชิกเช่าซื้อในราคาพอสมควร รับฝากเงินในรูปของการออมทรัพย์เพื่อการประกันชีวิต เป็นต้น

หลักการของสหกรณ์ออมทรัพย์ (คณะกรรมการพัฒนาสหกรณ์แห่งชาติ, 2546-2549)

หลักการของสหกรณ์ออมทรัพย์ก็เช่นเดียวกับหลักของสหกรณ์โดยทั่วไป กล่าวคือ

หลักการที่ 1 การเป็นสมาชิกโดยสมัครใจและเปิดกว้าง (Voluntary and Open Membership) สหกรณ์เป็นองค์กรโดยสมัครใจ เปิดรับบุคคลทุกคนซึ่งสามารถใช้บริการของสหกรณ์และเต็มใจรับผิดชอบในฐานะสมาชิก เข้าเป็นสมาชิกโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติในเรื่องเพศ ฐานะทางสังคม เชื้อชาติ การเมืองหรือศาสนา

หลักการที่ 2 การควบคุมโดยสมาชิกตามหลักประชาธิปไตย (Democratic Member Control) สหกรณ์เป็นองค์กรประชาธิปไตย ควบคุมโดยสมาชิกซึ่งมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจของสหกรณ์ ชายและหญิงซึ่งปฏิบัติงานในฐานะผู้แทนซึ่งได้รับเลือกตั้งจากสมาชิก ต้องรับผิดชอบต่อบรรดาสมาชิก ในสหกรณ์ชั้นปฐมสมาชิกมีสิทธิออกเสียงเท่ากัน (หนึ่งคนหนึ่งเสียง) ส่วนสหกรณ์ระดับอื่นก็ให้ดำเนินการตามแนวทางประชาธิปไตยด้วย

หลักการที่ 3 การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจโดยสมาชิก (Member Economic Participation) สมาชิกพึงมีส่วนให้ทุนแก่สมาชิกสหกรณ์อย่างเป็นธรรม และควบคุมการใช้ทุนของสหกรณ์ตามแนวทางประชาธิปไตย ตามปกติส่วนหนึ่งของทุนนั้นอย่างน้อยที่สุดต้องเป็นทรัพย์สินส่วนรวมของสหกรณ์และสมาชิกจะได้รับผลตอบแทน (ถ้ามี) จากการลงทุนในสหกรณ์นั้นในอัตราอันจำกัดตามเงื่อนไขแห่งการเป็นสมาชิก มวลสมาชิกจะจัดสรรเงินส่วนเกินเพื่อความมุ่งหมายใด ๆ หรือทั้งหมดดังต่อไปนี้ก็ได้ คือ เพื่อพัฒนาสหกรณ์ของพวกเขาโดยอาจก่อตั้งสำรอง ซึ่งอย่างน้อย

ที่สุดส่วนหนึ่งจะแบ่งแยกมิได้ หรือเพื่อจัดสรรให้แก่สมาชิกตามส่วนของธุรกิจที่ได้ทำกับสหกรณ์ และเพื่อสนับสนุนกิจกรรมอื่น ๆ ที่มวลสมาชิกให้ความเห็นชอบ

หลักการที่ 4 การปกครองตนเองและความเป็นอิสระ (Autonomy and Independence) สหกรณ์เป็นองค์กรที่ช่วยตนเองและปกครองตนเองซึ่งควบคุมโดยสมาชิก ถ้าสหกรณ์จะทำข้อตกลงกับองค์กรอื่น ๆ รวมทั้งรัฐบาล หรือจะแสวงหาทุนจากแหล่งภายนอก สหกรณ์พึงทำข้อตกลงเช่นนั้นภายใต้เงื่อนไขอันมั่นใจได้ว่า มวลสมาชิกยังคงควบคุมสหกรณ์ตามแนวทางประชาธิปไตย และจะต้องรักษาไว้ซึ่งสภาพการปกครองตนเองของสหกรณ์ไว้

หลักการที่ 5 การให้การศึกษาฝึกอบรมและสารสนเทศ (Education Training and Information) สหกรณ์พึงให้มีการศึกษาและฝึกอบรมแก่สมาชิก ผู้แทนจากการเลือกตั้ง ผู้จัดการ และพนักงาน เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถมีส่วนช่วยพัฒนาสหกรณ์ของพวกเขาอย่างมีประสิทธิภาพ สหกรณ์พึงให้ข่าวสารความรู้ในเรื่องลักษณะและประโยชน์ของสหกรณ์แก่ประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชนและผู้นำทางความคิดเห็น

หลักการที่ 6 การร่วมมือระหว่างสหกรณ์ (Cooperation among Cooperatives) สหกรณ์พึงรับใช้สมาชิกอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และทำให้ขบวนการสหกรณ์เข้มแข็ง โดยการทำงานด้วยกันภายใต้โครงสร้างอันประกอบด้วย สหกรณ์ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ ระดับภูมิภาค ระดับโลก และระดับระหว่างประเทศ

หลักการที่ 7 ความเอื้ออาทรต่อชุมชน (Concern for Community) สหกรณ์พึงดำเนินการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชนที่สหกรณ์ตั้งอยู่ ทั้งนี้ตามนโยบายที่มวลสมาชิกได้ให้ความเห็นชอบ

ด้วยเหตุนี้ สหกรณ์ออมทรัพย์จึงดัดแปลงหลักการเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงาน ดังนี้

1. การเป็นสมาชิกด้วยความสมัครใจและไม่กีดกันการเข้าเป็นสมาชิกในหน่วยงานนั้น
2. การควบคุมตามหลักประชาธิปไตย และดำเนินการโดยอิสระ
3. การจำกัดอัตราดอกเบี้ยทุนเรือนหุ้น
4. การแบ่งส่วนเฉลี่ยคืนตามส่วนธุรกิจที่ทำกับสหกรณ์ และการจัดสรรกำไรสุทธิเพื่อการพัฒนาสหกรณ์และการจัดบริการเพื่อสาธารณประโยชน์
5. ส่งเสริมการศึกษาทางสหกรณ์
6. การร่วมมือระหว่างสหกรณ์ทั้งปวง

แหล่งที่มาและการใช้ไปของเงินทุนของสหกรณ์ออมทรัพย์ (จรินทร์ เทศวานิช, 2541: 287-288)

แหล่งที่มาและการใช้ไปของเงินทุนของสหกรณ์ออมทรัพย์มีดังนี้ คือ

1. เงินกองทุน เป็นแหล่งที่มาของเงินทุนที่สำคัญที่สุด เพราะหลักการของสหกรณ์ออมทรัพย์ ก็คือการรวมทุนกันในกลุ่มสมาชิก โดยทั่วไปสหกรณ์ออมทรัพย์จะกำหนดมูลค่าหุ้นไว้หุ้นละ 10 บาท และกำหนดเกณฑ์ให้สมาชิกทุกคน ส่งเงินค่าหุ้นรายเดือนต่อสหกรณ์เป็นอัตราส่วนตามจำนวนเงินเดือนของสมาชิก ซึ่งคล้ายกับเป็นการส่งเสริมการออมโดยการบังคับ วิธีการนี้ใช้กับสหกรณ์ของคนที่มีเงินเดือนประจำ อัตราค่าหุ้นรายเดือนนี้จะกำหนดไว้ค่อนข้างต่ำ เพราะอาจเกินกำลังในการส่งโดยสม่ำเสมอ ซึ่งสหกรณ์จะคิดเงินปันผลให้กับผู้ถือหุ้นในอัตราที่กฎหมายว่าด้วยสหกรณ์กำหนด

2. เงินรับฝาก เป็นการส่งเสริมให้สมาชิกออมตามความสมัครใจ หรือตามที่สมาชิกมีโอกาสที่จะออมได้ การรับฝากของสหกรณ์ออมทรัพย์แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ เงินฝากออมทรัพย์และเงินฝากประจำ

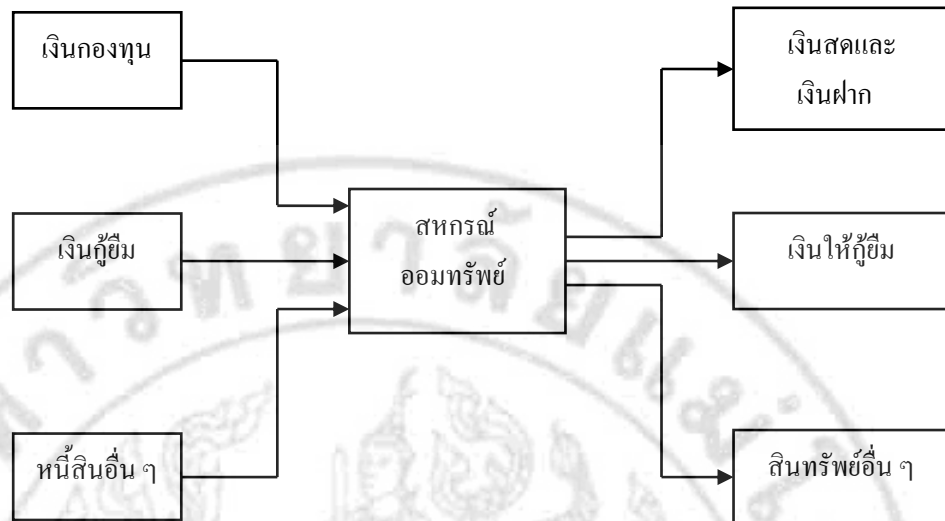
3. เงินกู้ยืม สำหรับสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีขนาดเล็ก หรือสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีขนาดใหญ่ แต่ปริมาณเงินที่จะให้กู้ยืมกับสมาชิกมีปริมาณไม่เพียงพอ จึงมีความจำเป็นต้องมีการกู้ยืมเงินจากหน่วยราชการ บริษัท และรัฐวิสาหกิจที่สามารถมีเงินทุนที่จะนำมาให้กู้ยืม หรือการกู้ยืมเงินกับธนาคารพาณิชย์ และธุรกิจบริษัทเงินทุนเพื่อนำมาให้กับสมาชิกกู้ยืม

4. หนี้สินอื่น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นรายการเบ็ดเตล็ด และมีมูลค่าไม่มากนัก เช่น ดอกเบี้ยค้างจ่าย เป็นต้น

เงินทุนต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ส่วนใหญ่สหกรณ์ออมทรัพย์จะนำออกให้กู้ยืม ทั้งเงินกู้เพื่อเหตุฉุกเฉิน เงินกู้สามัญ และเงินกู้พิเศษ แต่ถ้ายังมีเงินเหลือบ้างก็จะนำไปฝากไว้ในสถาบันการเงิน เช่น ธนาคารพาณิชย์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อดำรงสภาพคล่องไว้บริการให้สมาชิกถอนเงิน ดังแสดงโครงสร้างของแหล่งที่มาและการใช้ไปของเงินทุนของสหกรณ์ในรูปภาพ 5 และฐานะการเงินของสหกรณ์ออมทรัพย์ดังแสดงในตาราง 1-2

แหล่งที่มาของเงินทุน

การใช้ไปของเงินทุน



ภาพ 5 โครงสร้างของแหล่งที่มาและการใช้ไปของเงินทุนของสหกรณ์ออมทรัพย์
ที่มา: จรินทร์ เทศวานิช (2541: 288)

ตาราง 1 ฐานะการเงินของสหกรณ์ออมทรัพย์ในรอบ 5 ปี (พ.ศ. 2541-2545)

รายการ	หน่วยวัด	พ.ศ. 2541	พ.ศ. 2542	พ.ศ. 2543	พ.ศ. 2544	พ.ศ. 2545	เฉลี่ย 5 ปี
สินทรัพย์ทั้งสิ้น	ล้านบาท	275,576.06	316,887.60	350,106.81	387,327.89	428,565.16	351,692.70
สินทรัพย์หมุนเวียน	ล้านบาท	49,529.38	78,640.37	81,489.81	76,610.17	147,355.69	86,725.08
เงินลงทุนระยะยาว	ล้านบาท	2,079.75	4,165.87	11,178.36	26,861.27	26,371.03	14,131.26
ลูกหนี้สมาชิกระยะยาว-สุทธิ	ล้านบาท	222,292.33	232,322.27	255,700.49	281,990.40	253,080.75	249,077.25
ที่ดินอาคารและอุปกรณ์-สุทธิ	ล้านบาท	1,038.03	1,254.91	1,389.68	1,480.00	1,328.25	1,298.17
สินทรัพย์อื่น	ล้านบาท	636.57	504.18	348.47	386.05	429.44	460.94
หนี้สินทั้งสิ้น	ล้านบาท	127,816.95	150,782.34	159,921.82	172,341.31	187,827.29	159,737.94
หนี้สินหมุนเวียน	ล้านบาท	106,084.63	132,198.00	145,933.22	157,819.35	169,031.62	142,213.36
หนี้สินระยะยาว	ล้านบาท	18,980.32	15,448.83	10,923.52	11,915.81	16,871.10	14,827.92
หนี้สินอื่น	ล้านบาท	2,752.00	3,135.51	3,065.08	2,606.15	1,924.57	2,696.66
ทุนของสหกรณ์	ล้านบาท	147,759.11	166,105.26	190,184.99	214,986.58	240,737.87	191,954.76
ทุนเรือนหุ้น	ล้านบาท	116,701.40	129,758.56	150,500.45	173,476.48	196,467.74	153,380.93
ทุนสำรอง	ล้านบาท	10,052.47	12,500.83	15,312.75	17,936.39	21,008.82	15,362.25
ทุนสะสมตามระเบียบและอื่น	ล้านบาท	1,429.74	2,040.61	2,305.09	2,900.97	3,510.68	2,437.42
กำไร (ขาดทุน) สุทธิ	ล้านบาท	19,575.50	21,805.26	22,066.70	20,672.74	19,750.63	20,774.17

ที่มา: กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (2545)

ตาราง 2: ผลการดำเนินงานสหกรณ์ออมทรัพย์ ปี พ.ศ. 2545

รายการ	ตำรวจ	ทหาร	ครู	กระทรวงศึกษา	มหาวิทยาลัย	รัฐวิสาหกิจ	โรงพยาบาล	ส่วนราชการ	เอกชนและอื่นๆ	รวมทั้งสิ้น	
										จำนวน	ร้อยละ
สินทรัพย์ทั้งสิ้น	20,083.24	20,240.42	152,047.90	4,073.33	51,671.52	83,655.35	12,082.21	71,714.13	12,986.36	428,565.16	100.00
สินทรัพย์ หมุนเวียน	6,928.91	7,440.65	31,503.73	1,965.03	34,041.76	33,230.24	6,986.67	21,574.16	3,684.54	147,355.69	34.39
เงินลงทุนระยะยาว-สุทธิ	464.70	271.78	696.77	83.45	10,836.77	5,977.47	1,016.62	1,493.39	5,530.08	26,371.03	6.15
ลูกหนี้สมาชิกระยะยาว-สุทธิ	12,655.41	12,501.49	11,8947.66	2,018.64	6,497.52	44,292.05	4,024.38	48,447.14	3,696.46	253,080.75	59.05
ที่ดินอาคารและอุปกรณ์-สุทธิ	24.15	25.18	839.17	4.22	110.64	143.60	52.82	113.52	14.95	1,328.25	0.31
สินทรัพย์อื่น	10.77	1.32	60.57	1.99	184.83	21.99	1.72	85.92	60.33	429.44	0.10
หนี้สินทั้งสิ้น	5,161.06	7,084.98	58,726.35	1,287.72	35,381.48	44,873.93	4,916.51	25,307.46	5,087.80	187,827.29	43.83
หนี้สินหมุนเวียน	4,117.21	6,888.74	44,230.65	1,167.88	34,974.33	44,325.28	4,886.56	23,990.82	4,450.15	169,031.62	39.44
หนี้สินระยะยาว	981.44	165.76	13,408.10	110.29	59.75	454.94	3.44	1095.82	591.56	16,871.10	3.94
หนี้สินอื่น	62.41	30.48	1,087.60	9.55	347.40	93.71	26.51	220.82	46.09	1,924.57	0.45
ทุนสหกรณ์ทั้งสิ้น	14,922.88	13,155.44	93,321.55	2,785.61	16,290.04	38,791.42	7,165.70	46,406.67	7,898.56	240,737.87	56.17
ทุนเรือนหุ้น	12,082.47	10,873.18	75,385.21	2,357.25	12,318.95	32,267.86	6,071.46	38,357.63	6,753.73	196,467.74	45.84
ทุนสำรอง	1,197.36	878.51	9,764.09	203.75	1,846.57	2,887.05	458.79	3,308.89	463.81	21,008.82	4.90
ทุนสะสมตามระเบียบอื่น ๆ	205.63	131.47	1,043.59	23.53	729.07	545.52	88.18	596.21	147.48	3,510.68	0.82
กำไร(ขาดทุน) สุทธิ	1,437.42	1,272.28	7,128.66	201.08	1,395.45	3,090.99	547.27	4,143.94	533.54	19,750.63	4.61

ที่มา: กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (2545)

ตาราง 3 เกณฑ์การจัดขนาดของสหกรณ์ออมทรัพย์

เกณฑ์การจัดขนาดของสหกรณ์ออมทรัพย์

ตัวแปรในการวิเคราะห์ขนาดสหกรณ์						คะแนนรวม	
ทุนดำเนินงาน		ปริมาณธุรกิจ		สมาชิก		ขีดขนาดสหกรณ์	
ช่วงข้อมูล (หน่วย : บาท)	คะแนน (1)	ช่วงข้อมูล (หน่วย : บาท)	คะแนน (1)	ช่วงข้อมูล (หน่วย : คน)	คะแนน (1)	ช่วงคะแนนรวม (1)+(2)+(3)	ขนาดสหกรณ์
0	0	0	0	0	0		
>900,000	1	>900,000	1	1 – 90	1		
>900,000 – 2,190,000	2	>900,000 – 2,200,000	2	91 – 148	2		
>2,190,000-5,400,000	3	>2,200,000 – 5,400,000	3	149 – 245	3		
>5,400,000 –13,400,000	4	>5,400,000 –13,000,000	4	246 – 403	4		เล็กมาก
>13,400,000-32,600,000	5	>13,000,000 - 32,800,000	5	404 – 665	5		เล็ก
>32,600,000 – 80,000,000	6	>32,800,000 – 80,000,000	6	666 – 1,090	6	1-6	กลาง
>80,000,000 – 198,000,000	7	>80,000,000 – 197,500,000	7	1,091 – 1,801	7	7-12	ใหญ่
>198,000,000 – 485,000,000	8	>197,500,000 –500,000,000	8	1,802 – 2,998	8	13-18	ใหญ่มาก
>485,000,000- 1,200,000,000	9	>500,000,000 -1,180,000,000	9	2,999 – 4,900	9	19-24	
>1,200,000,001	10	>1,180,000,000	10	>4,900	10	25-30	

ที่มา: กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (2545)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รจาร์ตัน ชูเชิด (2540) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานกลาง) ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 63.1 อันดับรองลงมาคิดเป็นร้อยละ 39.8 และมีเพียงร้อยละ 7.1 ที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานกลาง) นั้น เป็นความรู้สึกในทางที่ดี ที่พนักงานมีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งมีอยู่ 8 ปัจจัย ได้แก่ รายได้ สวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ ความยุติธรรม ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ความภาคภูมิใจในองค์กร และโอกาสก้าวหน้า ซึ่งหากพนักงานมีความรู้สึกต่อปัจจัยต่าง ๆ สูง ย่อมมีผลทำให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานสูงตามไปด้วย

ปัญหาที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

- 1) ปัญหาเกี่ยวกับรายได้ และสวัสดิการของพนักงานขาดสวัสดิการ โดยเฉพาะด้านกีฬา บันเทิง และพนักงานมีรายได้น้อย
- 2) ปัญหาเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ พนักงานบางคนทำงานไม่ตรงตามหน้าที่ และความถนัดไม่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานที่แน่นอน
- 3) ความยุติธรรม การขาดความยุติธรรมในการมอบหมายงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ไม่มีการส่งเสริมขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ให้แก่พนักงานเท่าที่ควร
- 4) ลักษณะงานที่ทำน้อยมาก เพราะมีจำนวนพนักงานมากกว่างานที่ปฏิบัติ ทำให้มีคนล้นงาน
- 5) ผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาขาดความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ
- 6) ความภาคภูมิใจต่อองค์กร พนักงานมีความภาคภูมิใจต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำมากเพราะเป็นองค์กรที่ใหญ่โต สายการบังคับบัญชากว้างมาก ความใกล้ชิดต่อองค์กรจึงน้อยลงไป เพราะขาดการประชาสัมพันธ์
- 7) โอกาสก้าวหน้า พนักงานไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง หรือเปลี่ยนตำแหน่งไปอยู่สาขานานที่มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่า เช่น งานประจำในสำนักงานจะจำเจซ้ำซาก พนักงานก็จะเฉื่อยชาไปด้วยก็ควรให้พนักงานไปทำงานในหน่วยงานรอบนอกเพื่อจะได้ปรับปรุงให้ตนเองกระตือรือร้นขึ้น ซึ่งจะให้มีโอกาสก้าวหน้าขึ้นได้

จากการนำปัญหาที่รวบรวมจากแบบสอบถาม อาจสรุปได้ว่า สิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานเรียงตามลำดับความสำคัญได้แก่ การบริหารงาน ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน รายได้สวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้า เมื่อนำปัญหาเหล่านี้มาเปรียบเทียบกับทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow) และเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg) จะพบว่าปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงาน ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน สวัสดิการ และรายได้ จัดอยู่ในความต้องการระดับต่ำ 3 ประการแรกของ มาสโลว์ คือความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน ความต้องการความมั่นคงและความต้องการทางสังคม และจัดอยู่ในปัจจัยต่ำ (Hygiene) ของเฮิร์ซเบอร์ก ซึ่งเป็นปัจจัยที่หน่วยงาน หรือผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เพราะหากความต้องการของพนักงานในปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนองดีเพียงพอแล้ว จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้น

สำหรับปัญหาเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าของพนักงานนั้น จัดเข้าในความต้องการระดับสูงของมาสโลว์หรือปัจจัยกระตุ้น (motivators) ของเฮิร์ซเบอร์ก ซึ่งจัดเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกในทางที่ดีต่อการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสนำหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในวัยหนุ่มสาวที่กำลังแสวงหาความก้าวหน้าให้แก่ชีวิต

สรุป ความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานที่อยู่ในระดับสูง คือ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า โดยเรียงลำดับความพึงพอใจมากที่สุดถึงน้อยสุด ดังนี้ เพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ลักษณะงานที่ทำ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ความภาคภูมิใจในองค์กร ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ความยุติธรรม ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ความมั่นคงในอาชีพ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง รายได้สวัสดิการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

สุภาพ คนล้า (2540) ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีการรถไฟแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างสูงเกี่ยวกับเรื่องความมั่นคงในอาชีพการงาน คือ ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังขวัญและกำลังใจ เนื่องจากเป็นสถานที่ทำงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี มีเงินเดือนและสวัสดิการที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับระบบราชการ และบางครั้งก็มีความรู้สึกว่าเป็นสถานที่ทำงานแห่งนี้ เป็นสถานที่ทำงานที่มีความมั่นคง และมีความรู้สึกทั้งด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในการที่ได้ทำงานที่การรถไฟฯ และมองว่าศักดิ์ศรีไม่น้อยกว่า

พนักงานรัฐวิสาหกิจอื่น และการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่สังกัดก็ได้รับการยอมรับในวงการ หน่วยงานมาก ในฐานะที่สามารถช่วยเหลือให้งานต่าง ๆ ในหน่วยงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ทางด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ปฏิบัติงาน มองความสัมพันธ์ด้านนี้ ว่าผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองมาก ทำให้รู้สึกอบอุ่นในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะให้คำแนะนำ การลงโทษที่สมเหตุสมผลของผู้บังคับบัญชา และการให้คำแนะนำในการ ทำงานเป็นอย่างดีจนงานสำเร็จลุล่วง ทางความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน คือ ผู้ปฏิบัติงาน มีความพอใจในความคล่องตัวและความมีอิสระในการทำงานรวมทั้งเพื่อนร่วมงานก็มีความสามัคคี ในหมู่คณะมาก เกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทน ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่พึงพอใจกับเงินเดือนและ สวัสดิการที่การรถไฟฯแม้จะไม่มีเงินโบนัส แต่สวัสดิการและเงินเดือนก็เพียงพอต่อการดำรงชีพใน ปัจจุบัน ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมองว่า ในตำแหน่งที่ ตนครองอยู่ก็ก้าวหน้าตามลำดับชั้นคืออยู่แล้ว ทั้งนี้ โดยดูจากการเลื่อนตำแหน่งตามลำดับอาวุโส การส่งเสริมพนักงานให้มีโอกาสก้าวหน้า การส่งพนักงานเข้าอบรมและการเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษ พนักงานที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นตัวเงินมากกว่าสิ่งจูงใจที่เป็น ตัวเงิน พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีการศึกษาน้อย ส่วนใหญ่ไม่ได้ผ่านขบวนการที่เป็นระบบคือ การสอบเข้า การอบรม เข้ามาปฏิบัติงานโดยระบบความเหมาะสมกับตำแหน่งในทางปฏิบัติ สามารถกระทำได้

บุษบง นันทพันธุ์ (2541) ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า พนักงานมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน พนักงานมีขวัญและ กำลังใจอยู่ในระดับมาก ด้านเงินเดือนและเงินพิเศษอื่น ๆ ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ พนักงานมีขวัญ และกำลังใจอยู่ในระดับน้อย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านโอกาสความก้าวหน้า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานในธนาคารมี โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเท่าเทียมกัน ตามความรู้ความสามารถของตนเอง ส่งเสริม ให้มีการอบรมอยู่เสมอ ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน และส่งเสริมให้ พนักงานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อเตรียมตัวเป็นผู้บริหารเมื่อถึงกำหนดเวลาอันสมควร

ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน การพิจารณาความดีความชอบของพนักงาน ต้องเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม และตัดสินอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง ควรใช้ระบบคุณธรรม (merit system) มากกว่าการใช้ระบบอุปถัมภ์

ด้านเงินเดือนและเงินพิเศษอื่น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ในเรื่องเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งจากการวิจัยพบว่าพนักงานได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยพื้นฐานเป็นอันดับแรก

บุญเสริม รวมทรัพย์ (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สาขาในเขตจังหวัดสระแก้ว ออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ คือ การบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา การให้รางวัลตอบแทน การปกครองเพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจในการทำงาน การบริหารงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับธนาคารและการบริหารงาน อยู่ในระดับสูง และเมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้านความคิดเห็นแล้ว ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกรักภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กรนี้มีค่าสูงสุด และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจที่องค์กรให้ชาวต่างชาติมาร่วมลงทุนเป็นผู้ถือหุ้นมีค่าต่ำสุด การปกครองบังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อแยกพิจารณาแต่ละความคิดเห็นในด้านนี้แล้วพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชารักษาความปลอดภัยมีค่าสูงสุด และความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาลงในการตัดสินใจเสมอ มีค่าต่ำสุด การให้รางวัลตอบแทน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาแต่ละความคิดเห็นในด้านนี้แล้วพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม มีค่าสูงสุด และความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนพอเพียงที่จะดำรงชีพได้อย่างสบาย มีค่าต่ำสุด สิ่งที่ทำให้พนักงานธนาคารกสิกรไทย สาขาในเขตจังหวัดสระแก้ว พอใจและทำให้มีขวัญและกำลังใจมากที่สุด และสิ่งที่ไม่พอใจและทำให้เสียขวัญและกำลังใจมากที่สุด สรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สาขาในเขตจังหวัดสระแก้ว พบว่าสิ่งที่ทำให้พอใจและทำให้เกิดขวัญและกำลังใจมากที่สุด ในการปฏิบัติงานคือ การบริหารงาน รองลงมา คือ การปกครองบังคับบัญชา ความพอใจในงาน เพื่อนร่วมงานและการให้รางวัลตอบแทน

2. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สาขาในเขตจังหวัดสระแก้ว พบว่า สิ่งที่ไม่พอใจและทำให้เสียขวัญและเสียกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือการให้รางวัลตอบแทน รองลงมาคือการปกครองบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความพอใจในงาน และการบริหารงาน

เสกสรรค์ พรไพรินทร์ (2542) ศึกษาสิ่งจูงใจที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักพัฒนาธุรกิจ 10 ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่า สิ่งจูงใจที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างทุกระดับที่ไม่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับมาก สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างทุกระดับในแต่ละด้าน จากการศึกษาพบว่า สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน เงินเดือนเป็นสิ่งสนับสนุนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เงินช่วยเหลืออยู่ในระดับปานกลาง สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน พบว่า ทุกด้านเป็นสิ่งจูงใจที่สนับสนุนการปฏิบัติงานมาก โดยการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เงินเดือนที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างทุกระดับ เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เงินเดือนควรที่จะปรับเพิ่มตามค่าของเงินปัจจุบัน รองลงมาได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน เงินช่วยเหลือที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างทุกระดับ เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ค่าเบี้ยเลี้ยง การเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ทั้งภายในและภายนอกประเทศเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน รองลงมาคือ เงินช่วยเหลือพิเศษรายเดือนเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และเงินชดเชยที่จ่ายให้พนักงาน เนื่องจากต้องการออกจากงานเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

ศศิเพ็ญ นิลสิน (2543) ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ในด้านโอกาสความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน สวัสดิการของหน่วยงาน พนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้านโอกาสก้าวหน้า ในองค์ประกอบด้านโอกาสก้าวหน้า มีผลกระทบต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร ดังนั้น จึงควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าทั้งตำแหน่งหน้าที่การงาน การศึกษาแก่พนักงานให้มากยิ่งขึ้น และมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ และความเหมาะสม โดยมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างทัดเทียมตามความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล

ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้กับพนักงาน ให้ปริมาณงานมีความยากง่ายพอเหมาะกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานด้วย

ด้านความพึงพอใจของรายได้ ธนาคารควรจะมีการปรับปรุงให้เกิดความเหมาะสมตามเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ และควรมีการสำรวจรายได้ของพนักงานจากธนาคารอื่นๆ เพื่อการปรับรายได้ของพนักงานให้ใกล้เคียงกันกับธนาคารเหล่านั้น

ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ธนาคารควรจะมีการสำรวจสวัสดิการของธนาคารต่างๆ เพื่อปรับปรุงสวัสดิการของธนาคารให้ดีขึ้น เช่น การลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้สวัสดิการ การจัดรถรับส่งพนักงาน การเพิ่มทุนการศึกษาต่อนอกเวลาให้กับพนักงาน

อนรรฆพนธ์ ระมิงค์วงศ์ (2543) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงาน ธนาคารออมสินในเขตเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน รายได้พิเศษ สวัสดิการ ความก้าวหน้า นโยบายการบริหารและความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ซึ่งพนักงานที่มีอายุงาน 21- 30 ปี มีความพึงพอใจในปัจจัยทั้งสี่ประการดังกล่าวมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ควรมีตารางการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้

ปัจจัยด้านเงินเดือน ควรมีการปรับฐานเงินเดือนตามสถานะเศรษฐกิจ การพิจารณาเงินเดือนควรพิจารณาจากปริมาณงานที่ปฏิบัติ และผลงาน

ปัจจัยด้านรายได้ ควรปรับปรุงส่วนแบ่งรายได้จากการเปิดบัญชีสงเคราะห์ชีวิต โดยพิจารณาวิธีการจากบริษัทเอกชน

ปัจจัยด้านสวัสดิการ ควรปรับปรุงสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของบิดามารดา พนักงานและในส่วนของพนักงาน ซึ่งปัจจุบันมีการจำกัดวงเงิน และสถานพยาบาลที่สามารถเบิกได้

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรปรับปรุงในเรื่องโครงสร้างระเบียบปฏิบัติ และมาตรฐานที่ใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการโยกย้ายให้ชัดเจนและยุติธรรม ควรจัดอบรมการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

ปัจจัยด้านนโยบายด้านการบริหาร ไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยเกินไป และควรมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ควรมีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรว่า พนักงานมีหน้าที่รับผิดชอบหน้าที่ใดบ้าง

ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา การสั่งการในเรื่องต่างๆ ควรมีการปรึกษาหารือและสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษร

นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารออมสินในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในหน้าที่การงาน นโยบายการบริหารงานขององค์กร เงินเดือน รายได้พิเศษ สวัสดิการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายการบริหารงานขององค์กร ความรับผิดชอบต่อน้ำที่การงาน การบังคับบัญชา ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านรายได้พิเศษและปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

การลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของ พนักงานธนาคารออมสิน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานออมสินในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านเงินเดือน เป็นอันดับแรก ร้อยละ 24.15 ลำดับที่สองให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสวัสดิการ ร้อยละ 16.77 ในปัจจุบันพนักงานมีความพึงพอใจในเงินเดือนระดับปานกลาง เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษาที่ได้นี้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายการบริหารงานขององค์กรให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานมากที่สุด เพื่อที่จะได้ตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านเงินเดือน รายได้พิเศษ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายการบริหารงาน

สาเหตุที่พนักงานธนาคารออมสินในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านเงินเดือน รายได้พิเศษ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และนโยบายการบริหารงานขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากการตอบสนองในปัจจัยต่างๆ อย่างไม่เท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่ง Adam (อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2539: 42-43) ได้กล่าวไว้ในทฤษฎีความยุติธรรม (equity theory) ว่า ถ้าบุคคลใดรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลไม่เท่าเทียมกัน บุคคลนั้นจะเกิดความไม่พึงพอใจและลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิตในการทำงาน ในประเด็นเดียวกันนี้หากพนักงานมีความคาดหวังในปัจจัยนี้สูง เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองน้อยกว่าสิ่งที่เขาคาดหวังไว้ก็จะทำให้ระดับความพึงพอใจลดลงเช่นกัน โดย Porter and Lawler (อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2539: 45-46) ได้กล่าวไว้ในทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory) ดังนี้การทำงานนำไปสู่รางวัลซึ่งจะช่วยให้พนักงานมองเห็นความเป็นไปได้ และจะนำไปสู่ความพึงพอใจซึ่งมีอิทธิพลต่อการทุ่มเทในการทำงาน หากเขาไม่ได้รับรางวัลตามที่คาดไว้จากการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานก็จะลดน้อยลง จากผลการวิจัยพบว่าเพศหญิงมีระดับความพึงพอใจในงานสูงกว่าเพศชาย ในด้านเงินเดือน รายได้พิเศษและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อาจมีสาเหตุเนื่องจากสังคมไทยให้ความสำคัญต่อเพศชายในการเป็นผู้นำความคาดหวังปัจจัยด้านต่างๆ เหล่านี้ จึงมีสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งส่งผลให้ระดับความพึงพอใจน้อยกว่าเพศหญิง

จากการศึกษาถึงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่พนักงานธนาคารออมสิน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านเงินเดือนเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2523: 75-76) ซึ่งได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานแบ่งออกเป็นสองประเภท คือ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (financial incentive) เป็นปัจจัยที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สิ่งจูงใจทางตรง (direct incentive) ได้แก่เงินเดือน ค่าจ้าง สิ่งจูงใจทางอ้อม (indirect incentive) ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์อื่นๆ 2) สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน (non-financial incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มักจะเป็นเรื่องที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางการจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับจากหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน

วินัย วงศ์ปาน (2543) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมส่งออก ระยะที่ 3 นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตอุตสาหกรรมส่งออก ระยะที่ 3 นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ในด้านสภาพของงาน มี 4 ปัจจัยที่มีระดับขวัญในระดับสูง คือ 1) การป้องกันอันตรายจากการทำงาน 2) การแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ 3) ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือในหน่วยงาน 4) การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และ มี 3 ปัจจัยมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 5) การได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงาน 6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และ 7) ความเข้มงวดในการปฏิบัติงาน

ด้านการจัดการ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่อง 1) กฎระเบียบข้อบังคับของบริษัทเป็นปัจจัยที่พนักงานมีระดับขวัญสูง 2) การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นและฝึกอบรมนอกเหนือจากงานเป็นปัจจัยที่พนักงานมีระดับขวัญสูงรองลงมา ส่วน 3) ค่าจ้างและสวัสดิการ 4) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) ความมั่นคงปลอดภัยในงานชีวิตและทรัพย์สิน และ 6) ความยุติธรรมในหน่วยงานพนักงาน มีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลางหรือภาพรวมแล้วระดับขวัญในปัจจัยต่าง ๆ ด้านการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการจัดการ พนักงานเพศชายและหญิงมีความพึงพอใจต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการจัดการส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน แต่มีอยู่เพียงหนึ่งปัจจัยที่แตกต่างกันคือ ค่าจ้างและสวัสดิการ อายุของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมส่งออก ระยะที่ 3 มีผลต่อระดับขวัญเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการจัดการส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างไม่มีระดับนัยสำคัญ แต่มีปัจจัยที่

ไม่แตกต่างกันคือความยุติธรรมในหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านกฎระเบียบ
ข้อบังคับของบริษัท

ระดับการศึกษาของพนักงาน ในเขตอุตสาหกรรมส่งออก ระยะที่ 3 มีผลต่อระดับ
เกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการจัดการในภาพรวมทุก ๆ ปัจจัยไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับ
นัยสำคัญ แต่มีเพียงบางปัจจัยแตกต่างกัน คือ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับ
การสนับสนุนให้การศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นและการฝึกอบรม

สถานภาพของพนักงาน ในเขตอุตสาหกรรมส่งออก ระยะที่ 3 มีผลต่อระดับ
เกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการจัดการทุกปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการทุกปัจจัย
ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญ

ระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมส่งออก ระยะที่ 3
มีผลต่อระดับขวัญ เกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการจัดการทุกปัจจัยแตกต่างกันอย่างไม่มี
ระดับนัยสำคัญ

สำหรับสภาพของขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการมีระดับขวัญสูง มี
2 ปัจจัย คือ 1) กฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท 2) การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับ
สูงขึ้น และฝึกอบรมนอกเหนือจากงาน และระดับขวัญระดับปานกลาง คือ 3) ค่าจ้างและสวัสดิการ
4) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 6) ความยุติธรรม
ในหน่วยงาน โดยภาพรวมแล้ว พนักงานมีระดับขวัญด้านการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง

แนวทางการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมส่งออก
ระยะที่ 3 นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน สามารถแบ่งออกได้ดังนี้

ปัจจัยทางด้านสภาพของงาน จากการวิจัยพบว่า ระดับขวัญโดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับสูงขึ้นคือการได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงาน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และความ
เข้มงวดในการปฏิบัติงานปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบต่อระดับของระดับขวัญของพนักงานได้โดยตรง
ส่วนแนวทางสร้างขวัญในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยด้านการจัดการคือ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่
การงาน ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน ค่าจ้างและสวัสดิการ ความยุติธรรมในหน่วยงาน
ปัจจัยดังกล่าวนี้ พนักงานมีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง จึงต้องสร้างขวัญให้มีระดับเพิ่มขึ้น

จุไรรัตน์ นันทเสนา (2544) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการโรงพยาบาลนครราชสีมา ได้นำแนวคิด ทฤษฎี ของ Herzberg ซึ่งได้นำปัจจัย
จูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความสำเร็จ
ในงาน ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้า

ในตำแหน่งงาน ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ลักษณะงานและความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจมากที่สุด ดังนั้นในการปฏิบัติงานผู้บริหารควรจะมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะให้งานเสร็จในเวลาที่ได้รับมอบหมายสนับสนุนให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และพิจารณาของตนเองตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายไม่มองข้ามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีนโยบายด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี เริ่มนโยบายการประเมินผล การปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนขึ้นมาใช้แล้ว

ความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ จากผลการวิจัยนี้ผู้บริหารอาจจะนำมาใช้ในการพิจารณามอบหมายความรับผิดชอบในงานไปแล้ว ควรจะกำหนดรายละเอียดคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งงานให้ชัดเจนตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการส่งเสริมในงานให้ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่จะมีโอกาสได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่ควรมอบหมายงานที่เกินความสามารถ เพราะจะทำให้ผลงานไม่ดี ควรจะเน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าการที่ทำงานที่นั่นเป็นงานที่มีภารกิจที่สำคัญต่อองค์กรเป็นงานที่มีคุณค่าต่อสังคมจะให้เกิดความภาคภูมิใจ

ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด อาจมีผลมาจากลักษณะงานของโรงพยาบาลส่วนใหญ่เป็นงานประจำ (job routine) ทำให้เกิดความจำเจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจทำให้ลักษณะงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าปัจจัยอื่น ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้โดยให้มีการหมุนเวียนงานในกลุ่มเดียวกัน

ปัจจัยค่าจ้าง เป็นปัจจัยที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสภาพแวดล้อม เช่น นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจ้าง 4 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในการทำงาน มั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

การบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรองลงมา ผู้บริหารอาจนำการวิจัยข้อนี้มาใช้ โดยเน้นเรื่องความสามารถในการปกครองและการบริหารงาน หรือสนับสนุนให้ผู้บริหารได้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะในการเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดี มอบหมายงาน และให้คำแนะนำอย่างยุติธรรม ควรพิจารณาความดีความชอบตามผลงาน และเป็นไปอย่าง

ยุทธธรรม ซึ่งจะเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับผู้ได้บังคับบัญชา ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานออกมามีประสิทธิภาพ และได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร ควรจะแถลงนโยบายให้ชัดเจนเป็นรูปธรรมสามารถนำไปปฏิบัติได้และแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน ด้วยวิธีการสื่อสาร โดยตรงจากผู้บังคับบัญชาหรือสื่อสารด้วยระบบ computer on line โดย intra-net ภายในโรงพยาบาล

วิรัช หวังปิติพาณิชย์ (2544) ศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานองค์การสะพานปลา ศึกษาปัจจัยทั้งหมด 10 ปัจจัย ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและในแต่ละปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลกระทบกับขวัญในการปฏิบัติงานมีสภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี 8 ปัจจัย ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จของงาน การบังคับบัญชาและความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา สถานภาพทางสังคม และนโยบายและการบริหารงานที่มีสภาพอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นลักษณะงานและความมั่นคงของงานที่มีสภาพอยู่ในระดับมาก ความมั่นคงของงานพบว่าความมั่นคงของงาน โดยภาพรวมและรายข้อมีสภาพอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานและผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในผลงานที่มีสภาพอยู่ในระดับปานกลาง โอกาสความก้าวหน้า พบว่า โอกาสความก้าวหน้า โดยภาพรวมและรายข้อมีสภาพอยู่ในระดับปานกลาง สภาพของเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลพบว่า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยภาพรวมและรายข้อมีสภาพอยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ สภาพความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายข้อมีสภาพอยู่ในระดับปานกลาง สภาพของการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จของงาน พบว่า การได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมและรายข้อมีสภาพอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 1 ท่านสามารถปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เป็นไปตามแต่ปฏิบัติงานที่ตั้งใจ และข้อ 2 ผลงานของท่านที่สำเร็จแล้ว สามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ที่มีสภาพอยู่ในระดับมาก สภาพของการบังคับบัญชาและความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา พบว่า การบังคับบัญชาและความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายข้อของผู้ปฏิบัติงานองค์การสะพานปลามีสภาพอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 1 ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และ ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบต่อคำสั่งของตนเองที่มีสภาพอยู่ในระดับมาก สภาพของนโยบายและการบริหารงาน พบว่า นโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมและรายข้อมีสภาพอยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ สภาพของความรู้สึกมั่นคง พบว่า ความรู้สึกมั่นคง โดยภาพรวมและรายข้อ

ของผู้ปฏิบัติงานองค์การสะพานปลาที่มีสภาพอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น องค์การสะพานปลาจัดสวัสดิการให้ท่านอย่างเพียงพอที่มีสภาพอยู่ในระดับน้อย ข้อเสนอแนะ การสร้างเสริมขวัญในการปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงานองค์การสะพานปลาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานองค์การสะพานปลา ให้ข้อเสนอแนะการสร้างเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน 5 อันดับแรก ได้แก่ เพิ่มสวัสดิการต่างๆ ให้มากขึ้น เพิ่มรายได้ประจำ จัดหาเครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ที่ทันสมัย ให้เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ ปรับระบบการพิจารณาความดีความชอบให้เป็นธรรมมากขึ้น

กรอบแนวความคิด

การศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทนแก่พนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีกรอบแนวความคิด ดังนี้

ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์

- ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง
- ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม
- โอกาสก้าวหน้า
- ความมั่นคงในงาน
- นโยบายและการบริหาร
- ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

แนวทางการกำหนดรูปแบบ
ผลตอบแทนแก่พนักงาน
สหกรณ์ออมทรัพย์ฯ

ภาพ 6 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย แนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทนแก่พนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์ในมหาวิทยาลัย จังหวัดกรุงเทพมหานคร กำหนดวิธีการวิจัย ดังนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัย

สถานที่ในการทำวิจัย คือ สหกรณ์ประเภทออมทรัพย์ในมหาวิทยาลัย จังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยสหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งหมด 19 สหกรณ์ โดยแบ่งตามขนาดของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มี 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่มาก ขนาดใหญ่ และขนาดกลาง ในการวิจัยครั้งนี้เลือกเอาพื้นที่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เพราะจังหวัดกรุงเทพมหานครเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่กว้างขวาง เป็นศูนย์กลางทางการเงิน มีจำนวนสหกรณ์ออมทรัพย์ในมหาวิทยาลัยจำนวนมาก และมีจำนวนสมาชิกมากเป็นจำนวนมากด้วย ครบทั้ง 3 ขนาด ทำให้การเก็บข้อมูลสามารถครอบคลุมและมีกลุ่มตัวอย่างประชากรถูกต้อง สามารถใช้เป็นตัวแทนของสหกรณ์ออมทรัพย์ในมหาวิทยาลัย

ประชากรและจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้สอบถามพนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์ในมหาวิทยาลัย จังหวัดกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 212 ราย ของสหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งหมดรวม 19 สหกรณ์ ให้ครอบคลุมเนื้อหาความเหมาะสม และความถูกต้องแม่นยำ แสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ประชากรและจำนวนตัวอย่าง

สหกรณ์	ประชากรและตัวอย่าง	
	พนักงาน	ผู้ให้ข้อมูล
ก. ขนาดใหญ่มาก		
1. สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยมหิดล จำกัด	36	36
2. สหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำกัด	45	45
3. สหกรณ์ออมทรัพย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำกัด	16	16
4. สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำกัด	30	30
5. สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำกัด	23	23
รวม	150	150
ข. ขนาดใหญ่		
1. สหกรณ์ออมทรัพย์พระจอมเกล้าลาดกระบัง จำกัด	5	5
2. สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จำกัด	4	4
3. สหกรณ์ออมทรัพย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำกัด	7	7
4. สหกรณ์ออมทรัพย์วิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ จำกัด	7	7
5. สหกรณ์ออมทรัพย์ พระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำกัด	9	9
6. สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำกัด	7	7
รวม	39	39
ค. ขนาดกลาง		
1. สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเกริก จำกัด	2	2
2. สหกรณ์ออมทรัพย์และการธนกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำกัด	3	3
3. สหกรณ์ออมทรัพย์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ จำกัด	2	2
4. สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ จำกัด	2	2
5. สหกรณ์ออมทรัพย์อุเทนถวาย จำกัด	6	6
6. สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย จำกัด	3	3
7. สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ จำกัด	2	2
8. สหกรณ์ออมทรัพย์คณะทันตแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล จำกัด	3	3
รวม	23	23
	212	212

ที่มา: กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (2545)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (questionnaire) โดยแบบสอบถามมีทั้งคำถามปลายปิด (close ended question) และคำถามแบบปลายเปิด (open ended question) แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สภาพทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่พนักงานทำงานใน สหกรณ์ ระดับงานที่พนักงานทำ รายได้เฉลี่ยต่อคน รายได้ที่พนักงานได้รับอยู่ในปัจจุบัน จำนวน สมาชิกที่พนักงานต้องอุปการะเลี้ยงดู ที่พักอาศัย

ส่วนที่ 2 ข้อมูล องค์ประกอบของแนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทนที่มีต่อการ ปฏิบัติงานในสภาพความเป็นจริง ได้แก่ ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ทางอ้อม โอกาสก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร การบริหารทรัพยากรบุคคล ความยุติธรรม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 เกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทางกำหนดรูปแบบผลตอบแทน

ส่วนที่ 4 แนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทน

ส่วนที่ 5 ปัญหาและอุปสรรค

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลจากสหกรณ์ออมทรัพย์ใน มหาวิทยาลัย ทั้ง 19 สหกรณ์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขอให้พนักงานสหกรณ์ช่วยในการตอบ แบบสอบถามโดยใช้วิธีส่งทางไปรษณีย์ จากแบบสอบถามที่ส่งไปให้ทั้งหมด 212 ชุดรวบรวม แบบสอบถามกลับมาได้ 135 ชุด คิดเป็นร้อยละ 63.68 ของประชากรทั้งหมด

2. นำข้อมูลที่ได้ วิเคราะห์ แปล สรุป และรายงานผลการวิจัย

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) และ Microsoft Window, Excel ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรค ได้แก่ การ
แจกแจงความถี่ และ ค่าร้อยละ

2. คำนำน้หนักคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อทราบค่าระดับคะแนน
ขององค์ประกอบแนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทนแก่พนักงานสหกรณ์

การวิจัยได้กำหนดมาตราวัด 5 ระดับ เพื่อต้องการทราบ แนวทางการกำหนด
รูปแบบผลตอบแทนแก่พนักงานสหกรณ์อย่างแท้จริง การให้คะแนนของคำตอบ

1. ตอบว่ามากที่สุด ให้ 5 คะแนน

2. ตอบว่ามาก ให้ 4 คะแนน

3. ตอบว่าปานกลาง ให้ 3 คะแนน

4. ตอบว่าน้อย ให้ 2 คะแนน

5. ตอบว่าน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

โดยกำหนดเกณฑ์การแบ่งระดับคะแนน หรือน้ำหนักคะแนน เพื่อการแปลผล
กำหนดโดยวิธีตามแบบวิธีของ Likert (อ้างถึงใน บุญบา, 2541) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึงทัศนคติหรือความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึงทัศนคติหรือความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึงทัศนคติหรือความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึงทัศนคติหรือความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึงทัศนคติหรือความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัยและวิจารณ์

การศึกษาแนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทนแก่พนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัย แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สภาพทั่วไป ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่พนักงานทำงานในสหกรณ์ ระดับงานที่พนักงานทำ รายได้เฉลี่ยต่อคน รายได้ที่พนักงานได้รับอยู่ในปัจจุบัน จำนวนสมาชิกที่พนักงานต้องอุปการะเลี้ยงดู และที่พักอาศัย

ส่วนที่ 2 ข้อมูล องค์ประกอบของแนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทนที่มีต่อการปฏิบัติงานในสภาพความเป็นจริง ได้แก่ ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ประเภทต่าง ๆ ดังนี้ โอกาสก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทน แบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านอายุงาน ด้านระดับการศึกษา ด้านทักษะ ด้านค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านค่าครองชีพ และด้านขอบเขตความรับผิดชอบ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์แนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทน แบ่งออกเป็น ดังนี้ ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม และการมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบผลตอบแทน

ส่วนที่ 5 ปัญหาและอุปสรรค

ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 สภาพทั่วไป

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของพนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์ เรื่อง แนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทนแก่พนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัย มีรายละเอียด ดังนี้

เพศ

สหกรณ์ขนาดกลาง มีพนักงานชาย คิดเป็นร้อยละ 12.5 พนักงานหญิง คิดเป็นร้อยละ 87.5 สหกรณ์ขนาดใหญ่ มีพนักงานชาย คิดเป็นร้อยละ 11.1 พนักงานหญิง คิดเป็นร้อยละ 88.9 และสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก มีพนักงานชาย คิดเป็นร้อยละ 30.4 พนักงานหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.6

สหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีพนักงานหญิงสูงกว่าพนักงานชาย กล่าวคือ มีพนักงานชาย คิดเป็นร้อยละ 24.4 ในขณะที่มีพนักงานหญิงคิด เป็นร้อยละ 75.6 (ตาราง 5)

อายุ

สหกรณ์ขนาดกลาง มีพนักงานอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 37.5 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 37.5 ระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 12.5 และ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 12.5 สหกรณ์ขนาดใหญ่ มีพนักงานอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 14.8 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 55.6 และระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 29.6 สหกรณ์ขนาดใหญ่มาก มีพนักงานอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 15.2 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 38.0 ระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 29.4 และ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 17.4 สหกรณ์ทั้ง 3 ขนาดพบว่า มีพนักงานอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 17.8 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 41.5 ระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 27.4 และ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 13.3 (ตาราง 5)

วุฒิการศึกษา

สหกรณ์ขนาดกลาง ไม่มีพนักงานสหกรณ์จบวุฒิกศศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และ ปวส.หรืออนุปริญญา มีพนักงานสหกรณ์จบวุฒิกศศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 81.3 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 18.7 สหกรณ์ขนาดใหญ่ มีพนักงานสหกรณ์จบวุฒิกศศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าร้อยละ 3.7 ปวส.หรืออนุปริญญาร้อยละ 22.2 ปริญญาตรี ร้อยละ 70.4 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 3.7 สหกรณ์ขนาดใหญ่มาก มีพนักงานสหกรณ์จบวุฒิกศศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าร้อยละ 7.6 ปวส.หรืออนุปริญญาร้อยละ 21.7 ปริญญาตรี ร้อยละ 67.4 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 3.3 สหกรณ์ทั้ง 3 ขนาดพบว่า มีพนักงานสหกรณ์จบวุฒิกศศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าร้อยละ 5.9 ปวส.หรืออนุปริญญา ร้อยละ 19.3 ปริญญาตรี ร้อยละ 69.6 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 5.2 (ตาราง 5)

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของเพศ อายุ และการศึกษา แยกตามขนาด

รายการ	ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่มาก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ								
ชาย	2	12.5	3	11.1	28	30.4	33	24.4
หญิง	14	87.5	24	88.9	64	69.6	102	75.6
รวม	16	100.0	27	100.0	92	100.0	135	100.0
อายุ								
ต่ำกว่า 30 ปี	6	37.5	4	14.8	14	15.2	24	17.8
31-40 ปี	6	37.5	10	55.6	35	38.0	56	41.5
41-50 ปี	2	12.5	7	29.6	27	29.4	37	27.4
51 ปีขึ้นไป	2	12.5	-	-	16	17.4	18	13.3
รวม	14	100.0	27	100.0	92	100.0	135	100.0
วุฒิการศึกษา								
มัธยมปลายหรือเทียบเท่า	-	-	1	3.7	7	7.6	8	5.9
ปวส. หรืออนุปริญญา	-	-	6	22.2	20	21.7	26	19.3
ปริญญาตรี	13	81.3	19	70.4	62	67.4	94	69.6
สูงกว่าปริญญาตรี	3	18.7	1	3.7	3	3.3	7	5.2
รวม	16	100.0	27	100.0	92	100.0	135	100.0

ระยะเวลาที่พนักงานทำงานในสหกรณ์

สหกรณ์ขนาดกลาง พนักงานมีระยะเวลาที่ทำงานในสหกรณ์ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.4 ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.7 และตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.7 สหกรณ์ขนาดใหญ่ พนักงานมีระยะเวลาที่ทำงานในสหกรณ์ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.5 ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.2 ระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.2 ระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.7 และตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.4 สหกรณ์ขนาดใหญ่มาก พนักงานมีระยะเวลาที่ทำงานในสหกรณ์ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.4 ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.0 ระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.1 ระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.8 และตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.7 และเมื่อศึกษาภาพรวมของ สหกรณ์ทั้ง 3 ขนาดพบว่า พนักงานมีระยะเวลาที่ทำงานในสหกรณ์ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.0 ระหว่าง 6-10 ปี

คิดเป็นร้อยละ 37.8 ระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.0 ระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.4 และตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.8 (ตาราง 6)

ระดับงานที่พนักงานทำ

สหกรณ์ขนาดกลาง มีพนักงานทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 62.4 หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 12.5 หัวหน้าฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 6.3 ผู้ช่วยผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 6.3 และผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 12.5 สหกรณ์ขนาดใหญ่ มีพนักงานทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 74.1 หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 7.4 หัวหน้าฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 11.1 และผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 7.4 สหกรณ์ขนาดใหญ่มาก มีพนักงานทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 81.5 หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 4.4 หัวหน้าฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 7.5 ผู้ช่วยผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 2.2 รองผู้จัดการ ร้อยละ 2.2 และผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 2.2 และเมื่อศึกษาภาพรวม สหกรณ์ทั้ง 3 ขนาดพบว่า มีพนักงานทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 77.8 หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 5.9 หัวหน้าฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 8.2 ผู้ช่วยผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 2.2 รองผู้จัดการ ร้อยละ 1.5 และผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 4.4 (ตาราง 6)

รายได้เฉลี่ยต่อคน

สหกรณ์ขนาดกลางมีพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 62.4 ระหว่าง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.3 ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.3 สหกรณ์ขนาดใหญ่ มีพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.1 ระหว่าง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 70.4 ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.5 สหกรณ์ขนาดใหญ่มาก มีพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.0 ระหว่าง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.8 ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.7 ระหว่าง 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.0 ระหว่าง 40,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.1 ระหว่าง 50,001-60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.2 และรายได้ตั้งแต่ 60,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.2 สหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.4 ระหว่าง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.4 ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.4 ระหว่าง 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.1 ระหว่าง 40,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.7 ระหว่าง 50,001-60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.5 และรายได้ตั้งแต่ 60,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.5 (ตาราง 7)

รายได้ที่พนักงานได้รับอยู่ในปัจจุบัน

สหกรณ์ขนาดกลาง มีพนักงานที่มีรายได้พอใช้ ร้อยละ 62.4 มีเหลือเก็บ ร้อยละ 12.6 และไม่พอใช้ ร้อยละ 25.0 สหกรณ์ขนาดใหญ่ มีพนักงานที่มีรายได้พอใช้ ร้อยละ 44.4 มีเหลือเก็บ ร้อยละ 14.8 และไม่พอใช้ ร้อยละ 40.8 สหกรณ์ขนาดใหญ่มาก มีพนักงานที่มีรายได้พอใช้ ร้อยละ 56.5 มีเหลือเก็บ ร้อยละ 13.1 และไม่พอใช้ ร้อยละ 30.4 สหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีพนักงานที่มีรายได้พอใช้ ร้อยละ 54.8 มีเหลือเก็บ ร้อยละ 13.3 และไม่พอใช้ ร้อยละ 31.9 (ตาราง 7)

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของระยะเวลาที่ทำงานสหกรณ์และระดับงานที่ทำ แยกตามขนาด

รายการ	ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่มาก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ทำงานสหกรณ์								
1 - 5 ปี	10	62.4	5	18.5	16	17.4	31	23.0
6 - 10 ปี	3	18.8	13	48.2	35	38.0	51	37.8
11 - 15 ปี	-	-	6	22.2	13	14.1	19	14.0
16 - 20 ปี	-	-	1	3.7	9	9.8	10	7.4
21 ปีขึ้นไป	3	18.8	2	7.4	19	20.7	24	17.8
รวม	16	100.0	27	100.0	92	100.0	135	100.0
ระดับงานที่ทำ								
เจ้าหน้าที่ระดับต้น	10	62.4	20	74.1	75	81.5	105	77.8
หัวหน้างาน	2	12.5	2	7.4	4	4.4	8	5.9
หัวหน้าฝ่าย	1	6.3	3	11.1	7	7.5	11	8.2
ผู้ช่วยผู้จัดการ	1	6.3	-	-	2	2.2	3	2.2
รองผู้จัดการ	-	-	-	-	2	2.2	2	1.5
ผู้จัดการ	2	12.5	2	7.4	2	2.2	6	4.4
รวม	16	100.0	27	100.0	92	100.0	135	100.0

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน แยกตามขนาด

รายการ	ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่มาก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน								
ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	62.4	3	11.1	24	26.0	37	27.4
10,001-20,000 บาท	5	31.3	19	70.4	47	47.8	68	50.4
20,001-30,000 บาท	1	6.3	5	18.5	8	8.7	14	10.4
30,001-40,000 บาท	-	-	-	-	11	12.0	11	8.1
40,001-50,000 บาท	-	-	-	-	1	1.1	1	0.7
50,001-60,000 บาท	-	-	-	-	2	2.2	2	1.5
60,001 บาท ขึ้นไป	-	-	-	-	2	2.2	2	1.5
รวม	16	100.0	27	100.0	92	100.0	135	100.0
รายได้ที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน								
พอใช้	10	62.4	12	44.4	52	56.5	74	54.8
มีเหลือเก็บ	2	12.6	4	14.8	12	13.1	18	13.3
ไม่พอใช้	4	25.0	11	40.8	28	30.4	43	31.9
รวม	16	100.0	27	100.0	92	100.0	135	100.0

จำนวนสมาชิกที่พนักงานต้องอุปการะเลี้ยงดู

สหกรณ์ขนาดกลาง จำนวนสมาชิกของครอบครัวที่พนักงานต้องอุปการะเลี้ยงดูน้อยกว่า 3 คน คิดเป็นร้อยละ 87.4 ระหว่าง 3-5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และมากกว่า 5 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.3 สหกรณ์ขนาดใหญ่ จำนวนสมาชิกของครอบครัวที่พนักงานต้องอุปการะเลี้ยงดูน้อยกว่า 3 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 ระหว่าง 3-5 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และมากกว่า 5 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.7 สหกรณ์ขนาดใหญ่มาก จำนวนสมาชิกของครอบครัวที่พนักงานต้องอุปการะเลี้ยงดูน้อยกว่า 3 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 ระหว่าง 3-5 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 และมากกว่า 5 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.6 สหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด จำนวนสมาชิกของครอบครัวที่พนักงานต้องอุปการะเลี้ยงดู น้อยกว่า 3 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4 ระหว่าง 3-5 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และมากกว่า 5 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.7 (ตาราง 8)

ที่พักอาศัย

สหกรณ์ขนาดกลาง พนักงานที่มีบ้านเป็นของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 56.2 อยู่บ้านเช่า คิดเป็นร้อยละ 6.3 และอยู่กับบิดา มารดา หรือบุคคลอื่น คิดเป็นร้อยละ 37.5 สหกรณ์ขนาดใหญ่ พนักงานที่มีบ้านเป็นของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 14.8 บ้านเป็นของตนเองแต่ยังผ่อนอยู่ คิดเป็นร้อยละ 37.0 อยู่บ้านเช่า คิดเป็นร้อยละ 7.4 และอยู่กับบิดา มารดา หรือบุคคลอื่น คิดเป็นร้อยละ 40.8 สหกรณ์ขนาดใหญ่มาก พนักงานที่มีบ้านเป็นของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 43.5 บ้านเป็นของตนเองแต่ยังผ่อนอยู่ คิดเป็นร้อยละ 20.7 อยู่บ้านเช่า คิดเป็นร้อยละ 8.7 และอยู่กับบิดา มารดา หรือบุคคลอื่น คิดเป็นร้อยละ 27.1 สหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด พนักงานที่มีบ้านเป็นของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 39.3 มีบ้านเป็นของตนเองแต่ยังผ่อนอยู่ คิดเป็นร้อยละ 21.5 อยู่บ้านเช่า คิดเป็นร้อยละ 8.1 และอยู่กับบิดา มารดา หรือบุคคลอื่น คิดเป็นร้อยละ 31.1 (ตาราง 8)

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของจำนวนสมาชิกที่อุปการะเลี้ยงดูและที่พักอาศัย แยกตามขนาด

รายการ	ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่มาก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนสมาชิกที่อุปการะเลี้ยงดู								
น้อยกว่า 3 คน	14	87.4	19	70.4	58	63.0	91	67.4
3 – 5 คน	1	6.3	7	25.9	27	29.4	35	25.9
มากกว่า 5 คนขึ้นไป	1	6.3	1	3.7	7	7.6	9	6.7
รวม	16	100.0	27	100.0	92	100.0	135	100.0
ที่พักอาศัย								
บ้านตนเอง	9	56.2	4	14.8	40	43.5	53	39.3
บ้านตนเองแต่ยังผ่อนอยู่	-	-	10	37.0	19	20.7	29	21.5
บ้านเช่า	1	6.3	2	7.4	8	8.7	11	8.1
อาศัยบิดา มารดา หรือบุคคลอื่น	6	37.5	11	40.8	25	27.1	42	31.1
รวม	16	100.0	27	100.0	135	100.0	135	100.0

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ผลตอบแทนของพนักงานสหกรณ์

ผลการวิเคราะห์ผลตอบแทนของพนักงานสหกรณ์ มีรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง
- 2.2 ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม
- 2.3 ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน แบ่งประเภทของการศึกษาเป็น
 - 2.3.1 โอกาสความก้าวหน้า
 - 2.3.2 ความมั่นคงในงาน
 - 2.3.3 นโยบายและการบริหาร
 - 2.3.4 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

2.1 ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง

สหกรณ์ขนาดกลาง พนักงานสหกรณ์มีระดับความพึงพอใจค่าคะแนนเฉลี่ยผลตอบแทนทางตรงของโบนัส และเงินเดือนในระดับปานกลางและสูงกว่าผลตอบแทนทางตรงด้านอื่น ๆ ซึ่งอยู่ในระดับน้อยและน้อยมากตามลำดับดังนี้ คือ ค่าครองชีพ เงินค่าพาหนะ เงินค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าภาษีเงินได้ ฯลฯ ในขณะที่สหกรณ์ขนาดใหญ่ พบว่าพนักงานสหกรณ์มีระดับความพึงพอใจค่าคะแนนเฉลี่ยผลตอบแทนทางตรงของเงินเดือนและโบนัสสูงกว่าผลตอบแทนด้านอื่น ๆ ซึ่งอยู่ในระดับน้อยและน้อยมากตามลำดับดังนี้ คือ ค่าครองชีพ เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลือบุตร เงินค่าเบี้ยเลี้ยง เงินค่าพาหนะ เงินค่าเครื่องแบบพนักงาน/ชุดปฏิบัติงาน เงินประกันสังคม และค่าภาษีเงินได้ ฯลฯ และสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก พบว่าพนักงานสหกรณ์มีระดับความพึงพอใจค่าคะแนนเฉลี่ยผลตอบแทนทางตรงเรียงตามลำดับ คือ โบนัส ค่าเครื่องแบบพนักงาน เงินประกันสังคม ค่าภาษีเงินได้ เงินเดือน เงินค่าเบี้ยเลี้ยง และเงินช่วยเหลือค่าอาหารในระดับปานกลางสูงกว่าผลตอบแทนด้านอื่น ๆ ซึ่งอยู่ในระดับน้อยและน้อยมากตามลำดับดังนี้ คือ เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เงินค่าพาหนะ เงินค่าครองชีพ เงินช่วยเหลือบุตร เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าที่พัก แต่เมื่อพิจารณาภาพรวมระดับความพึงพอใจและค่าคะแนนเฉลี่ย พบว่า พนักงานสหกรณ์มีระดับความพึงพอใจค่าคะแนนเฉลี่ยในผลตอบแทนทางตรงของโบนัส และเงินเดือนเรียงตามลำดับในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผลตอบแทนทางตรงด้านอื่น ๆ คือ ภาษีเงินได้ เงินค่าครองชีพรายเดือน เงินค่าเบี้ยเลี้ยง เงินประกันสังคม เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เงินค่าเครื่องแบบพนักงาน เงินค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร เงินช่วยเหลือค่าอาหาร เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าที่พัก/ค่าเช่าบ้าน ซึ่งมีค่าระดับความพึงพอใจเฉลี่ยน้อยและน้อยที่สุดตามลำดับ (ตาราง 9-12 และภาพ 7)

ตาราง 9 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลตอบแทนทางตรง
ของสหกรณ์ขนาดกลาง

ผลตอบแทนทางตรง	ระดับความพึงพอใจ					ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เงินเดือน	-	3	8	2	3	16	2.688	1.014	ปานกลาง
	-	(18.8)	(50.0)	(12.5)	(18.7)	(100.0)			
2. เงินค่าครองชีพรายเดือน	-	1	8	5	2	16	2.500	0.816	น้อย
เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	-	(6.2)	(50.0)	(31.3)	(12.5)	(100.0)			
3. โบนัส	-	5	5	5	1	16	2.875	0.957	ปานกลาง
	-	(31.3)	(31.3)	(31.3)	(6.1)	(100.0)			
4. ค่าพาหนะ	-	1	5	3	7	16	2.000	1.033	น้อย
	-	(6.2)	(31.3)	(18.7)	(43.8)	(100.0)			
5. ค่าเครื่องแบบพนักงาน/ ชุดปฏิบัติงาน	-	-	2	7	7	16	1.688	0.704	น้อยที่สุด
	-	-	(12.5)	(43.8)	(43.7)	(100.0)			
6. เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร	-	-	4	10	2	16	2.125	0.574	น้อย
	-	-	(25.0)	(62.5)	(12.5)	(100.0)			
7. เงินช่วยเหลือบุตร	-	-	2	8	6	16	1.750	0.750	น้อยที่สุด
	-	-	(12.5)	(50.0)	(37.5)	(100.0)			
8. เงินค่าเบี้ยเลี้ยง	-	-	8	7	1	16	2.438	0.629	น้อย
	-	-	(50.0)	(43.8)	(6.2)	(100.0)			
9. เงินช่วยเหลือค่าอาหาร	-	-	1	9	6	16	1.688	0.602	น้อยที่สุด
	-	-	(6.2)	(56.3)	(37.5)	(100.0)			
10. เงินประจำตำแหน่ง	-	-	1	5	10	16	1.438	0.629	น้อยที่สุด
	-	-	(6.2)	(31.3)	(62.5)	(100.0)			
11. เงินค่าที่พัก/ ค่าเช่าบ้าน	-	-	1	6	9	16	1.500	0.632	น้อยที่สุด
	-	-	(6.2)	(37.5)	(56.3)	(100.0)			
12. เงินประกันสังคม	-	1	4	4	7	16	1.938	0.998	น้อย
	-	(6.2)	(25.0)	(25.0)	(43.8)	(100.0)			
13. ภาษีเงินได้	1	1	6	4	4	16	2.438	1.153	น้อย
	(6.2)	(6.3)	(37.5)	(25.0)	(25.0)	(100.0)			

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

ที่มา: จากการคำนวณ

ตาราง 10 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลตอบแทนทางตรง
ของสหกรณ์ขนาดใหญ่

ผลตอบแทนทางตรง	ระดับความพึงพอใจ					ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. เงินเดือน	1 (3.7)	-	16 (59.3)	9 (33.3)	1 (3.7)	27 (100.0)	2.667	ปานกลาง
2. เงินค่าครองชีพรายเดือน เหมาะสมกับ สถานการณ์ปัจจุบัน	-	-	15 (55.6)	8 (29.6)	4 (14.8)	27 (100.0)	2.407	น้อย
3. โบนัส	-	3 (11.1)	12 (44.5)	10 (37.0)	2 (7.4)	27 (100.0)	2.593	น้อย
4. ค่าพาหนะ	-	-	10 (37.0)	11 (40.8)	6 (22.2)	27 (100.0)	2.148	น้อย
5. ค่าเครื่องแบบพนักงาน/ ชุดปฏิบัติงาน	-	2 (7.5)	10 (37.0)	5 (18.5)	10 (37.0)	27 (100.0)	2.148	น้อย
6. เงินช่วยเหลือ ค่าเล่าเรียนบุตร	-	1 (3.7)	15 (55.6)	5 (18.5)	6 (22.2)	27 (100.0)	2.407	น้อย
7. เงินช่วยเหลือบุตร	-	1 (3.7)	10 (37.0)	11 (40.8)	5 (18.5)	27 (100.0)	2.259	น้อย
8. เงินค่าเบี้ยเลี้ยง	-	-	11 (40.7)	11 (40.8)	5 (18.5)	27 (100.0)	2.222	น้อย
9. เงินช่วยเหลือค่าอาหาร	-	-	2 (7.4)	15 (55.6)	10 (37.0)	27 (100.0)	1.704	น้อยที่สุด
10. เงินประจำตำแหน่ง	-	-	5 (18.5)	15 (55.6)	7 (25.9)	27 (100.0)	1.926	น้อย
11. เงินค่าที่พัก/ ค่าเช่าบ้าน	-	-	4 (14.8)	13 (48.2)	10 (37.0)	27 (100.0)	1.778	น้อยที่สุด
12. เงินประกันสังคม	-	3 (11.1)	9 (33.4)	8 (29.6)	7 (25.9)	27 (100.0)	2.296	น้อย
13. ภาษีเงินได้	-	-	12 (44.5)	11 (40.7)	4 (14.8)	27 (100.0)	2.296	น้อย

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

ที่มา: จากการคำนวณ

ตาราง 11 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลตอบแทนทางตรง
ของสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก

ผลตอบแทนทางตรง	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. เงินเดือน	2 (2.2)	10 (10.9)	58 (63.0)	19 (20.6)	3 (3.3)	92 (100.0)	2.880	0.380	ปานกลาง
2. เงินค่าครองชีพรายเดือนเหมาะสมกับ สถานการณ์ปัจจุบัน	1 (1.1)	8 (8.7)	38 (41.3)	35 (38.0)	10 (10.9)	92 (100.0)	2.511	0.353	น้อย
3. โบนัส	3 (3.3)	30 (32.6)	52 (56.5)	7 (7.6)	- (0.0)	92 (100.0)	3.315	0.375	ปานกลาง
4. ค่าพาหนะ	2 (2.2)	5 (5.4)	48 (52.2)	22 (23.9)	15 (16.3)	92 (100.0)	2.533	0.359	น้อย
5. ค่าเครื่องแบบพนักงาน/ ชุด ปฏิบัติงาน	1 (1.1)	20 (21.7)	51 (55.4)	18 (19.6)	2 (2.2)	92 (100.0)	3.000	0.366	ปานกลาง
6. เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร	- (0.0)	14 (15.2)	38 (41.3)	28 (30.4)	12 (13.1)	92 (100.0)	2.587	0.346	น้อย
7. เงินช่วยเหลือบุตร	- (0.0)	7 (7.6)	41 (44.6)	27 (29.3)	17 (18.5)	92 (100.0)	2.413	0.351	น้อย
8. เงินค่าเบี้ยเลี้ยง	- (0.0)	15 (16.3)	45 (48.9)	23 (25.0)	9 (9.8)	92 (100.0)	2.717	0.354	ปานกลาง
9. เงินช่วยเหลือค่าอาหาร	1 (1.1)	11 (12.0)	47 (51.0)	19 (20.7)	14 (15.2)	92 (100.0)	2.630	0.355	ปานกลาง
10. เงินประจำตำแหน่ง	- (0.0)	2 (2.2)	35 (38.0)	26 (28.3)	29 (31.5)	92 (100.0)	2.109	0.352	น้อย
11. เงินค่าที่พัก/ ค่าเช่าบ้าน	- (0.0)	2 (2.2)	35 (38.0)	22 (23.9)	33 (35.9)	92 (100.0)	2.065	0.353	น้อย
12. เงินประกันสังคม	7 (7.6)	26 (28.2)	33 (35.9)	16 (17.4)	10 (10.9)	92 (100.0)	3.043	0.334	ปานกลาง
13. ภาษีเงินได้	6 (6.5)	17 (18.5)	44 (47.8)	13 (14.1)	12 (13.1)	92 (100.0)	2.913	0.346	ปานกลาง

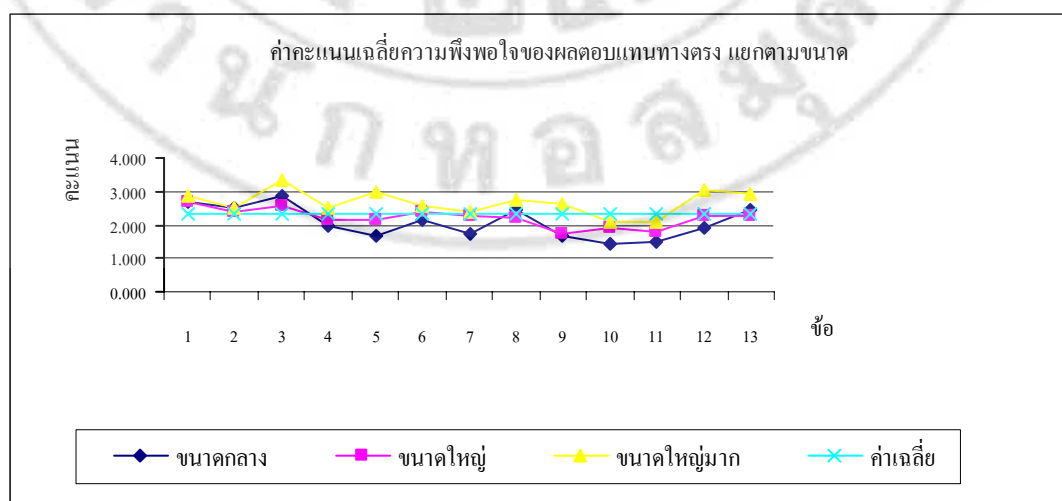
หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

ที่มา: จากการคำนวณ

ตาราง 12 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผลตอบแทนทางตรง
แยกตามขนาด

ผลตอบแทนทางตรง	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	ขนาด ใหญ่มาก	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
1. เงินเดือน	2.688	2.667	2.880	2.745	0.709	ปานกลาง
2. เงินค่าครองชีพรายเดือนเหมาะสมกับ สถานการณ์ปัจจุบัน	2.500	2.407	2.511	2.473	0.639	น้อย
3. โบนัส	2.875	2.593	3.315	2.928	0.710	ปานกลาง
4. ค่าพาหนะ	2.000	2.148	2.533	2.227	0.721	น้อย
5. ค่าเครื่องแบบพนักงาน/ ชุด ปฏิบัติงาน	1.688	2.148	3.000	2.279	0.699	น้อย
6. เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร	2.125	2.407	2.587	2.373	0.603	น้อย
7. เงินช่วยเหลือบุตร	1.750	2.259	2.413	2.141	0.638	น้อย
8. เงินค่าเบี้ยเลี้ยง	2.438	2.222	2.717	2.459	0.578	น้อย
9. เงินช่วยเหลือค่าอาหาร	1.688	1.704	2.630	2.007	0.522	น้อย
10. เงินประจำตำแหน่ง	1.438	1.926	2.109	1.824	0.552	น้อย
11. เงินค่าที่พัก/ ค่าเช่าบ้าน	1.500	1.778	2.065	1.781	0.561	น้อยที่สุด
12. เงินประกันสังคม	1.938	2.296	3.043	2.426	0.775	น้อย
13. ภาษีเงินได้	2.438	2.296	2.913	2.549	0.741	น้อย
เฉลี่ย	2.082	2.219	2.670	2.324	0.650	น้อย

ที่มา: จากคำนวณ



ภาพ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผลตอบแทนทางตรง แยกตามขนาด

2.2 ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม

สหกรณ์ขนาดกลาง พนักงานสหกรณ์มีระดับความพึงพอใจค่าคะแนนเฉลี่ยผลตอบแทนทางอ้อมของบำเหน็จ ค่ารักษาพยาบาลทั่วไป เงินช่วยเหลือค่าทำศพ เงินช่วยเหลือพนักงานประสบอุบัติเหตุ และเงินช่วยเหลือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิตในระดับปานกลางและสูงกว่าผลตอบแทนทางอ้อมด้านอื่น ๆ ซึ่งอยู่ในระดับน้อยและน้อยที่สุดตามลำดับดังนี้ คือ การส่งพนักงานศึกษาดูงาน เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินรักษาพยาบาลสำหรับบุคคลในครอบครัว การช่วยเหลือทำประกันชีวิต ของขวัญเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วย การให้มีเงินกู้เพื่อเหตุฉุกเฉินกรณีเจ็บป่วย การให้ทุนการศึกษา เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน เงินช่วยเหลืออุปสมบท เงินช่วยเหลือมงคลสมรส การเบิกเงินเดือนล่วงหน้า รางวัลสำหรับพนักงานปฏิบัติงานมานานและการตรวจสุขภาพประจำปี ในขณะที่สหกรณ์ขนาดใหญ่ พบว่าพนักงานสหกรณ์มีระดับความพึงพอใจค่าคะแนนเฉลี่ยในผลตอบแทนทางอ้อมของบำเหน็จ และการตรวจสุขภาพประจำปีในระดับปานกลางและสูงกว่าผลตอบแทนทางอ้อมด้านอื่น ๆ ซึ่งอยู่ในระดับน้อยและน้อยที่สุดตามลำดับ ดังนี้ คือ ค่ารักษาพยาบาลทั่วไปเงินช่วยเหลือค่าทำศพ การส่งพนักงานไปศึกษาดูงาน การช่วยเหลือทำประกันชีวิต เงินช่วยเหลือพนักงานประสบอุบัติเหตุ เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน เงินช่วยเหลือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต การให้มีเงินกู้เพื่อเหตุฉุกเฉินกรณีเจ็บป่วย เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของขวัญเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วย การให้ทุนการศึกษารางวัลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานมานาน เงินช่วยงานมงคลสมรส เงินช่วยเหลืองานอุปสมบท และการเบิกเงินเดือนล่วงหน้า สหกรณ์ขนาดใหญ่มาก พบว่า พนักงานสหกรณ์มีระดับความพึงพอใจค่าคะแนนเฉลี่ยผลตอบแทนทางอ้อมของบำเหน็จ การตรวจสุขภาพประจำปี การช่วยเหลือทำประกันชีวิต เงินช่วยเหลือค่าทำศพ เงินช่วยเหลือพนักงานประสบอุบัติเหตุ เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเงินทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน ในระดับปานกลางและสูงกว่าผลตอบแทนทางอ้อมด้านอื่น ๆ ซึ่งอยู่ในระดับน้อย ดังนี้คือ เงินช่วยเหลือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต ค่ารักษาพยาบาลทั่วไป รางวัลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานมานาน ของขวัญเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วย เงินช่วยงานมงคลสมรส การให้มีเงินกู้ฉุกเฉินเมื่อมีเหตุเจ็บป่วย การส่งพนักงานศึกษาดูงาน เงินช่วยเหลืองานอุปสมบท การให้ทุนการศึกษา ค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุคคลในครอบครัว และการเบิกเงินเดือนล่วงหน้า เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าพนักงานสหกรณ์มีระดับความพึงพอใจค่าคะแนนเฉลี่ยในผลตอบแทนทางอ้อมของบำเหน็จ และเงินช่วยเหลือค่าทำศพ ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผลตอบแทนทางอ้อมด้านอื่น ๆ ซึ่งอยู่ในระดับน้อยเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ ค่ารักษาพยาบาลทั่วไป เงินช่วยเหลือพนักงานประสบอุบัติเหตุ การช่วยเหลือทำประกันชีวิต

เงินช่วยเหลือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต การส่งพนักงานศึกษาดูงาน เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การตรวจสุขภาพประจำปี เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ การให้มีเงินกู้เพื่อเหตุฉุกเฉินกรณีเจ็บป่วย ของขวัญเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วย การให้ทุนการศึกษา เงินช่วยงานมงคลสมรส เงินช่วยเหลืองานอุปสมบท และรางวัลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานมานาน และมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ คือ การเบิกเงินเดือนล่วงหน้า และค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุคคลในครอบครัว (ตาราง 13 -16 และภาพ 8)

ตาราง 13 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลตอบแทนทางอ้อมของสหกรณ์ขนาดกลาง

ผลตอบแทนทางอ้อม	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. บำเหน็จ	-	5	6	3	2	16	2.875	1.025	ปานกลาง
	-	(31.2)	(37.5)	(18.8)	(12.5)	(100.0)			
2. เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	-	-	9	4	3	16	2.375	0.806	น้อย
	-	-	(56.3)	(25.0)	(18.7)	100.0			
3. ค่ารักษาพยาบาลทั่วไป (สถานพยาบาลของรัฐ/เอกชน)	-	2	10	2	2	16	2.750	0.856	ปานกลาง
	-	(12.5)	(62.5)	(12.5)	(12.5)	(100.0)			
4. ค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุคคลในครอบครัว	-	1	6	6	3	16	2.313	0.873	น้อย
	-	(6.3)	(37.5)	(37.5)	(18.7)	(100.0)			
5. เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	-	-	11	5	0	16	2.688	0.479	ปานกลาง
	-	-	(68.8)	(31.2)	(0.0)	(100.0)			
6. การช่วยเหลือทำประกันชีวิต	-	-	5	9	2	16	2.188	0.655	น้อย
	-	-	(31.2)	(56.3)	(12.5)	100.0			
7. เงินช่วยเหลือพนักงานประสบอุบัติเหตุ	-	3	6	5	2	16	2.625	0.957	ปานกลาง
	-	(18.8)	(37.5)	(31.2)	(12.5)	(100.0)			
8. เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากทำงาน	-	-	4	7	5	16	1.938	0.772	น้อย
	-	-	(25.0)	(43.8)	(31.2)	(100.0)			

ตาราง 13 (ต่อ)

ผลตอบแทนทางอ้อม	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่า คะแนน เฉลี่ย	S.D	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
9. การให้ทุนการศึกษา	-	2	2	7	5	16	2.063	0.998	น้อย
	-	(12.5)	(12.5)	(43.8)	(31.2)	(100.0)			
10. การส่งพนักงานศึกษาดูงาน	-	-	8	7	1	16	2.438	0.629	น้อย
	-	-	(50.0)	(43.8)	(6.2)	(100.0)			
11. การให้มีเงินกู้เพื่อเหตุ ฉุกเฉินกรณีเจ็บป่วย	-	2	4	4	6	16	2.125	1.088	น้อย
	-	(12.5)	(25.0)	(25.0)	(37.5)	(100.0)			
12. รางวัลสำหรับพนักงานที่ ปฏิบัติงานมานาน	-	-	1	8	7	16	1.625	0.619	น้อยที่สุด
	-	-	(6.2)	(50.0)	(43.8)	(100.0)			
13. การตรวจสอบสุขภาพประจำปี	-	-	-	6	10	16	1.375	0.500	น้อยที่สุด
	-	-	-	(37.5)	(62.5)	(100.0)			
14. เงินช่วยงานมงคลสมรส	-	-	3	7	6	16	1.813	0.750	น้อย
	-	-	(18.7)	(43.8)	(37.5)	(100.0)			
15. ของขวัญเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วย	-	1	6	4	5	16	2.188	0.981	น้อย
	-	(6.2)	(37.5)	(25.0)	(31.3)	(100.0)			
16. เงินช่วยเหลืองานอุปสมบท	-	-	5	4	7	16	1.875	0.885	น้อย
	-	-	(31.2)	(25.0)	(43.8)	(100.0)			
17. เงินช่วยเหลือบุคคลใน ครอบครัวเสียชีวิต	-	2	8	5	1	16	2.688	0.793	ปานกลาง
	-	(12.5)	(50.0)	(31.3)	(6.2)	(100.0)			
18. การเบิกเงินเดือนล่วงหน้า	-	-	3	6	7	16	1.750	0.775	น้อยที่สุด
	-	-	(18.7)	(37.5)	(43.8)	(100.0)			

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

ที่มา: จากการคำนวณ

ตาราง 14 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลตอบแทนทางอ้อมของสหกรณ์ขนาดใหญ่

ผลตอบแทนทางอ้อม	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. บำเหน็จ	-	1	22	4	-	27	2.889	0.424	ปานกลาง
	-	(3.7)	(81.5)	(14.8)	-	(100.0)			
2. เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	-	-	11	11	5	27	2.222	0.749	น้อย
			(40.7)	(40.7)	(18.6)	(100.0)			
3. ค่ารักษาพยาบาลทั่วไป (สถานพยาบาลของรัฐ/เอกชน)	-	1	14	10	2	27	2.519	0.700	น้อย
	-	(3.7)	(51.9)	(37.0)	(7.4)	(100.0)			
4. ค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุคคลในครอบครัว	-	1	9	15	2	27	2.333	0.734	น้อย
	-	(3.7)	(33.3)	(55.6)	(7.4)	(100.0)			
5. เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	-	2	10	13	2	27	2.444	0.679	น้อย
	-	(7.4)	(37.0)	(48.2)	(7.4)	(100.0)			
6. การช่วยเหลือทำประกันชีวิต	-	1	11	12	3	27	2.370	0.751	น้อย
	-	(3.7)	(40.7)	(44.5)	(11.1)	(100.0)			
7. เงินช่วยเหลือพนักงานประสบอุบัติเหตุ	-	1	11	12	3	27	2.370	0.742	น้อย
	-	(3.7)	(40.7)	(44.5)	(11.1)	(100.0)			
8. เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน	-	1	11	12	3	27	2.370	0.742	น้อย
	-	(3.7)	(40.7)	(44.5)	(11.1)	(100.0)			
9. การให้ทุนการศึกษา	-	-	7	15	5	27	2.074	0.675	น้อย
	-	-	(25.9)	(55.6)	(18.5)	(100.0)			
10. การส่งพนักงานศึกษาดูงาน	-	-	14	11	2	27	2.444	0.641	น้อย
			(51.9)	(40.7)	(7.4)	(100.0)			
11. การให้มีเงินกู้เพื่อเหตุฉุกเฉินกรณีเจ็บป่วย	-	-	9	14	4	27	2.185	0.681	น้อย
	-	-	(33.3)	(51.9)	(14.8)	(100.0)			
12. รางวัลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานมานาน	-	-	6	15	6	27	2.000	0.679	น้อย
	-	-	(22.2)	(55.6)	(22.2)	(100.0)			

ตาราง 14 (ต่อ)

ผลตอบแทนทางอ้อม	ระดับความพึงพอใจ					ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				รวม
13. การตรวจสอบสุขภาพประจำปี	-	2	15	8	2	27	2.630	0.742	ปานกลาง
	-	(7.4)	(55.6)	(29.6)	(7.4)	(100.0)			
14. เงินช่วยงานมงคลสมรส	-	-	7	13	7	27	2.000	0.734	น้อย
	-	-	(25.9)	(48.2)	(25.9)	(100.0)			
15. ของขวัญเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วย	-	-	10	11	6	27	2.148	0.770	น้อย
	-	-	(37.0)	(40.8)	(22.2)	(100.0)			
16. เงินช่วยเหลืองานอุปสมบท	-	-	7	12	8	27	1.963	0.744	น้อย
	-	-	(25.9)	(44.5)	(29.6)	(100.0)			
17. เงินช่วยเหลือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต	-	-	10	14	3	27	2.259	0.656	น้อย
	-	-	(37.0)	(51.9)	(11.1)	(100.0)			
18. การเบิกเงินเดือนล่วงหน้า	-	-	4	14	9	27	1.815	0.682	น้อย
	-	-	(14.8)	(51.9)	(33.3)	(100.0)			

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

ที่มา: จากการคำนวณ

ตาราง 15 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลตอบแทนทางอ้อม
ของสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก

ผลตอบแทนทางอ้อม	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. บำเหน็จ	5 (5.4)	28 (30.4)	49 (53.3)	7 (7.6)	3 (3.3)	92 (100.0)	3.272	0.813	ปานกลาง
2. เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3 (3.3)	7 (7.6)	51 (55.4)	16 (17.4)	15 (16.3)	92 (100.0)	2.641	0.956	ปานกลาง
3. ค่ารักษาพยาบาลทั่วไป (สถานพยาบาลของรัฐ/เอกชน)	2 (2.2)	3 (3.3)	43 (46.7)	37 (40.2)	7 (7.6)	92 (100.0)	2.522	0.777	น้อย
4. ค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุคคล ในครอบครัว	2 (2.2)	4 (4.3)	36 (39.1)	32 (34.8)	18 (19.6)	92 (100.0)	2.160	0.919	น้อย
5. เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	1 (1.1)	14 (15.2)	48 (52.2)	21 (22.8)	8 (8.7)	92 (100.0)	2.772	0.853	ปานกลาง
6. การช่วยเหลือทำประกันชีวิต	2 (2.2)	17 (18.5)	52 (56.5)	14 (15.2)	7 (7.6)	92 (100.0)	2.924	0.856	ปานกลาง
7. เงินช่วยเหลือพนักงานประสบ อุบัติเหตุ	1 (1.1)	13 (14.1)	46 (50.0)	22 (23.9)	10 (10.9)	92 (100.0)	2.707	0.884	ปานกลาง
8. เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือ ประสบอุบัติเหตุอันเนื่องมาจาก การทำงาน	2 (2.2)	8 (8.7)	50 (54.3)	19 (20.7)	13 (14.1)	92 (100.0)	2.641	0.909	ปานกลาง
9. การให้ทุนการศึกษา	- -	6 (6.5)	42 (45.7)	21 (22.8)	23 (25.0)	92 (100.0)	2.337	0.929	น้อย
10. การส่งพนักงานศึกษาดูงาน	1 (1.1)	7 (7.6)	41 (44.6)	23 (25.0)	20 (21.7)	92 (100.0)	2.413	0.961	น้อย
11. การให้เงินกู้เพื่อเหตุฉุกเฉิน กรณีเจ็บป่วย	4 (4.3)	9 (9.8)	34 (37.0)	24 (26.1)	21 (22.8)	92 (100.0)	2.467	1.083	น้อย
12. รางวัลสำหรับพนักงานที่ ปฏิบัติงานมานาน	5 (5.4)	9 (9.8)	35 (38.1)	21 (22.8)	22 (23.9)	92 (100.0)	2.500	1.124	น้อย

ตาราง 15 (ต่อ)

ผลตอบแทนทางอ้อม	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
13. การตรวจสอบสุขภาพประจำปี	5 (5.4)	19 (20.7)	56 (60.9)	7 (7.6)	5 (5.4)	92 (100.0)	3.130	0.841	ปานกลาง
14. เงินช่วยงานมงคลสมรส	-	4 (4.3)	49 (53.3)	26 (28.3)	13 (14.1)	92 (100.0)	2.478	0.791	น้อย
15. ของขวัญเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วย	-	6 (6.5)	44 (47.8)	32 (34.8)	10 (10.9)	92 (100.0)	2.500	0.777	น้อย
16. เงินช่วยเหลืองานอุปสมบท	-	6 (6.5)	38 (41.3)	35 (38.1)	13 (14.1)	92 (100.0)	2.402	0.813	น้อย
17. เงินช่วยเหลือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต	2 (2.2)	7 (7.6)	37 (40.2)	38 (41.3)	8 (8.7)	92 (100.0)	2.533	0.844	น้อย
18. การเบิกเงินเดือนล่วงหน้า	-	-	23 (25.0)	30 (32.6)	39 (42.4)	92 (100.0)	1.826	0.807	น้อย

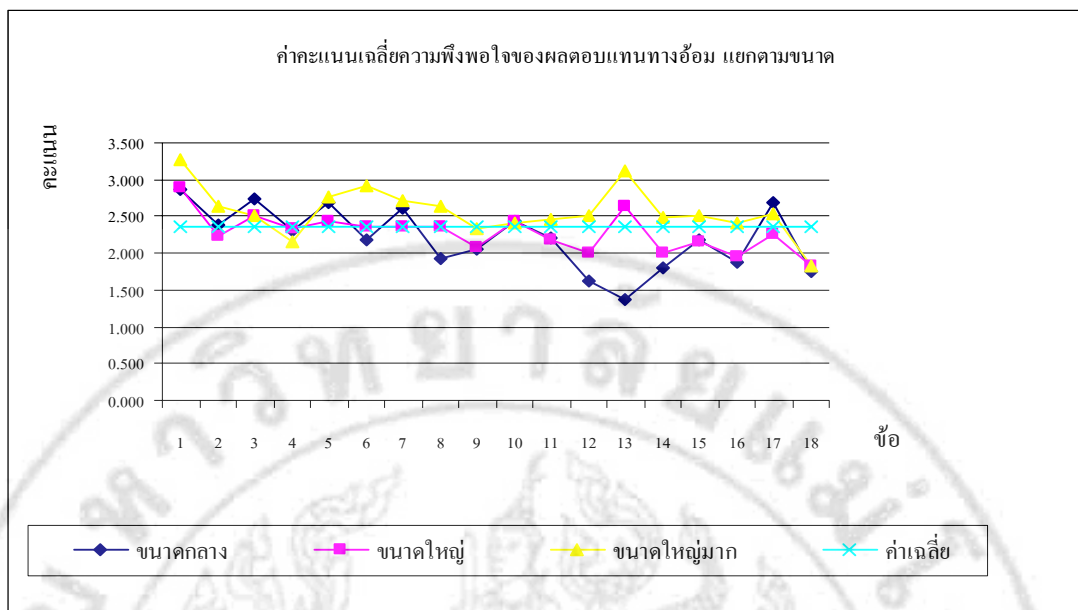
หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

ที่มา: จากการคำนวณ

ตาราง 16 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผลตอบแทนทางอ้อม
แยกตามขนาด

ผลตอบแทนทางอ้อม	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	ขนาด ใหญ่มาก	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
1. บำเหน็จ	2.875	2.889	3.272	3.012	0.754	ปานกลาง
2. เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	2.375	2.222	2.641	2.413	0.837	น้อย
3. ค่ารักษาพยาบาลทั่วไป(สถานพยาบาลของรัฐ/ เอกชน)	2.750	2.519	2.522	2.597	0.778	น้อย
4. ค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุคคลในครอบครัว	2.313	2.333	2.160	1.701	0.842	น้อยที่สุด
5. เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	2.688	2.444	2.772	2.635	0.670	ปานกลาง
6. การช่วยเหลือทำประกันชีวิต	2.188	2.370	2.924	2.494	0.754	น้อย
7. เงินช่วยเหลือพนักงานประสบอุบัติเหตุ	2.625	2.370	2.707	2.567	0.862	น้อย
8. เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบ อุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน	1.938	2.370	2.641	2.316	0.808	น้อย
9. การให้ทุนการศึกษา	2.063	2.074	2.337	2.158	0.867	น้อย
10. การส่งพนักงานศึกษาดูงาน	2.438	2.444	2.413	2.432	0.744	น้อย
11. การให้มีเงินกู้เพื่อเหตุฉุกเฉินกรณีเจ็บป่วย	2.215	2.185	2.467	2.289	0.954	น้อย
12. รางวัลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานมานาน	1.625	2.000	2.500	2.042	0.807	น้อย
13. การตรวจสอบสุขภาพประจำปี	1.375	2.630	3.130	2.378	0.694	น้อย
14. เงินช่วยงานมงคลสมรส	1.813	2.000	2.478	2.097	0.758	น้อย
15. ของขวัญเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วย	2.188	2.148	2.500	2.279	0.843	น้อย
16. เงินช่วยเหลืองานอุปสมบท	1.875	1.963	2.402	2.080	0.814	น้อย
17. เงินช่วยเหลือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต	2.688	2.259	2.533	2.493	0.764	น้อย
18. การเบิกเงินเดือนล่วงหน้า	1.750	1.815	1.826	1.797	0.755	น้อยที่สุด
เฉลี่ย	2.210	2.280	2.568	2.321	0.795	น้อย

ที่มา: จากการคำนวณ



ภาพ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผลตอบแทนทางอ้อม แยกตามขนาด

2.3 ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ผู้ศึกษาได้แบ่งประเภทของการศึกษาเป็น

2.3.1 โอกาสความก้าวหน้า

สหกรณ์ขนาดกลาง สหกรณ์ขนาดใหญ่ และสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ระดับปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 3.125, 3.185 และ 2.880 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 3.063 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจที่สหกรณ์ส่งเสริมในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การฝึกอบรม การศึกษาเพิ่มเติมและปรับวุฒิให้ ระดับน้อย ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.438 ในสหกรณ์ขนาดกลางและระดับปานกลางเท่ากับ 2.889 และ 2.880 ในสหกรณ์ขนาดใหญ่และใหญ่มาก ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 2.735 พนักงานมีความพึงพอใจการเลื่อนตำแหน่งเพื่อได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น มีระดับน้อยค่าคะแนนเฉลี่ย 2.250 ในสหกรณ์ขนาดกลางและระดับปานกลางเท่ากับ 2.852 และ 2.739 ในสหกรณ์ขนาดใหญ่และใหญ่มากตามลำดับ เมื่อพิจารณาภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจน้อยค่าคะแนนเฉลี่ย 2.613 และพนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจในความรู้สึกรักภูมิใจกับความก้าวหน้าในอาชีพ มีระดับปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 3.063, 3.037 และ 2.978 ในสหกรณ์ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และ

ขนาดใหญ่มาก ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.026 (ตาราง 17 – 18 และภาพ 9)

2.3.2 ความมั่นคงในงาน

สหกรณ์ขนาดกลาง สหกรณ์ขนาดใหญ่ สหกรณ์ขนาดใหญ่มาก พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในสหกรณ์ที่มีความมั่นคง มีระดับมากค่าคะแนนเฉลี่ย 3.625, 3.519 และ 3.739 ตามลำดับ และเมื่อมองภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจมากค่าคะแนนเฉลี่ย 3.628 และพนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสหกรณ์โดยปราศจากความเกรงกลัวอิทธิพลใดๆ มีระดับมากและปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.500, 3.630 และ 2.815 ตามลำดับ และเมื่อมองภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจมากค่าคะแนนเฉลี่ย 3.478 (ตาราง 19-20 และ ภาพ 10)

2.3.3 นโยบายการบริหาร

สหกรณ์ขนาดกลาง สหกรณ์ขนาดใหญ่ สหกรณ์ขนาดใหญ่มาก พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจกับนโยบายและการบริหารอย่างชัดเจนและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.938, 3.296 และ 3.098 ตามลำดับ และเมื่อมองภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 3.110 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการประสานงานภายในองค์กร มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.125, 3.074 และ 2.978 ตามลำดับ และเมื่อมองภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 3.059 พนักงานมีความพึงพอใจในการมอบหมายงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นและเพิ่มความรับผิดชอบในแก่พนักงานเงินเดือนเต็มขั้นแล้วนั้นทำให้พนักงานมีความรู้สึกดีต่อสหกรณ์มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.250, 3.074 และ 3.033 ตามลำดับ และเมื่อมองภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 3.119 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม มีระดับปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 2.813, 2.815 และ 2.924 ตามลำดับ และเมื่อมองภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 2.850 และพนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจว่า เมื่อมีปัญหาผู้บังคับบัญชามักให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาเสมอมีระดับมากและปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 3.500, 2.963 และ 2.880 ตามลำดับ และเมื่อมองภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 3.114 (ตาราง 21-22 และ ภาพ 11)

ตาราง 17 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้า แยกตามขนาด

ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	ระดับความพึงพอใจ						ค่า		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
โอกาสความก้าวหน้า									
ขนาดกลาง									
1. ความพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	2 (12.5)	4 (25.0)	5 (31.3)	4 (25.0)	1 (6.2)	16 (100.0)	3.125	1.147	ปานกลาง
2. สหกรณ์ส่งเสริมในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การฝึกอบรม การศึกษาเพิ่มเติมและปรับวุฒิให้	-	2 (12.5)	7 (43.7)	3 (18.8)	4 (25.0)	16 (100.0)	2.438	1.031	น้อย
3. การเลื่อนตำแหน่งได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้นด้วย	-	1 (6.2)	5 (31.2)	7 (43.8)	3 (18.8)	16 (100.0)	2.250	0.856	น้อย
4. รู้สึกภูมิใจกับความก้าวหน้าในอาชีพ	-	4 (25.0)	10 (62.4)	1 (6.3)	1 (6.3)	16 (100.0)	3.063	0.772	ปานกลาง
เฉลี่ย							2.719	0.952	ปานกลาง
ขนาดใหญ่									
1. ความพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	-	8 (29.6)	17 (63.0)	1 (3.7)	1 (3.7)	27 (100.0)	3.185	0.681	ปานกลาง
2. สหกรณ์ส่งเสริมในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การฝึกอบรม การศึกษาเพิ่มเติมและปรับวุฒิให้	-	5 (18.5)	16 (59.3)	4 (14.8)	2 (7.4)	27 (100.0)	2.889	0.801	ปานกลาง
3. การเลื่อนตำแหน่งได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้นด้วย	-	3 (11.1)	17 (8.0)	7 (25.9)	-	27 (100.0)	2.852	0.601	ปานกลาง
4. รู้สึกภูมิใจกับความก้าวหน้าในอาชีพ	-	7 (25.9)	14 (51.9)	6 (22.2)	-	27 (100.0)	3.037	0.706	ปานกลาง
เฉลี่ย							2.991	0.697	ปานกลาง

ตาราง 17 (ต่อ)

ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
โอกาสความก้าวหน้า									
ขนาดใหญ่มาก									
1. ความพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	4 (4.3)	14 (15.2)	49 (53.3)	17 (18.5)	8 (8.7)	92 (100.)	2.880	0.924	ปานกลาง
2. สหกรณ์ส่งเสริมในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเช่น การฝึกอบรม การศึกษาเพิ่มเติมและปรับวุฒิให้	4 (4.3)	21 (22.8)	38 (41.3)	18 (19.6)	11 (12.0)	92 (100.0)	2.880	1.036	ปานกลาง
3. การเลื่อนตำแหน่งได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้นด้วย	4 (4.3)	16 (17.4)	36 (39.1)	24 (26.1)	12 (13.1)	92 (100.0)	2.739	1.036	น้อย
4. รู้สึกภูมิใจกับความก้าวหน้าในอาชีพ	1 (1.1)	20 (21.7)	53 (57.6)	12 (13.1)	6 (6.5)	92 (100.0)	2.978	0.812	ปานกลาง
เฉลี่ย							2.869	0.952	ปานกลาง

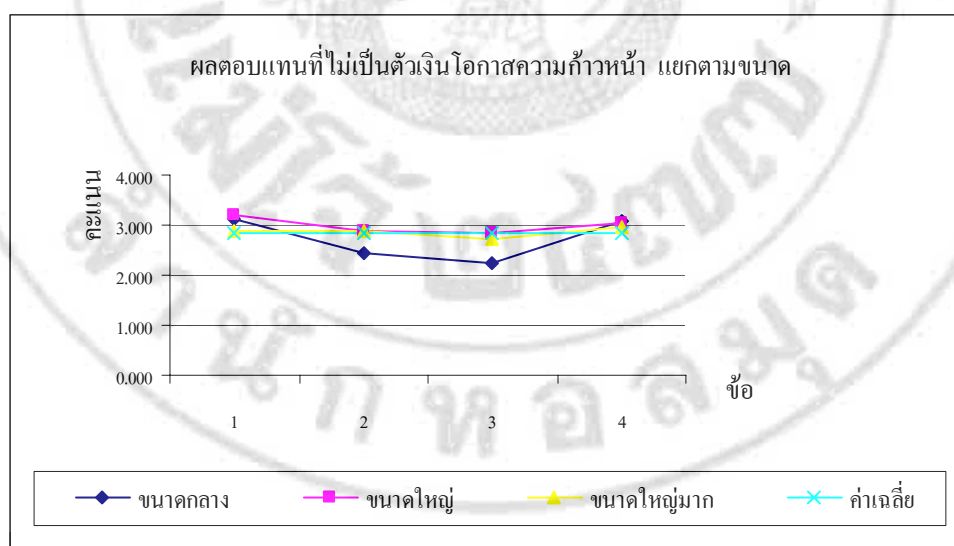
หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

ที่มา: จากการคำนวณ

ตาราง 18 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้า แยกตามขนาด

ผลตอบแทนไม่เป็นตัวเงิน	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	ขนาด ใหญ่มาก	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
โอกาสความก้าวหน้า						
1. ความพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	3.125	3.185	2.880	3.063	0.917	ปานกลาง
2. สหกรณ์ส่งเสริมในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเช่น การฝึกอบรม การศึกษาเพิ่มเติมและปรับวุฒิให้	2.438	2.889	2.880	2.735	0.956	ปานกลาง
3. การเลื่อนตำแหน่งได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้นด้วย	2.250	2.852	2.739	2.613	0.831	ปานกลาง
4. รู้สึกภูมิใจกับความก้าวหน้าในอาชีพ	3.063	3.037	2.978	3.026	0.763	ปานกลาง
เฉลี่ย	2.719	2.991	2.869	2.859	0.867	ปานกลาง

ที่มา: จากการคำนวณ



ภาพ 9 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้า แยกตามขนาด

ตาราง 19 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลตอบแทน
ที่ไม่เป็นตัวแทน ความมั่นคงในงาน แยกตามขนาด

ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวแทน	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D	ความหมาย	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด					
ความมั่นคงในงาน										
ขนาดกลาง										
1. พอใจที่ได้ปฏิบัติงานในสหกรณ์ที่มีความมั่นคง	1 (6.2)	10 (62.5)	3 (18.8)	2 (12.5)	-	16 (100.0)	3.625	0.574	มาก	
2. พอใจในการปฏิบัติงานในสหกรณ์โดยปราศจากความเกรงกลัวต่ออิทธิพลใด ๆ	1 (6.2)	6 (37.5)	9 (56.3)	-	-	16 (100.0)	3.500	0.632	มาก	
เฉลี่ย							3.563	0.603	มาก	
ขนาดใหญ่										
1. พอใจที่ได้ปฏิบัติงานในสหกรณ์ที่มีความมั่นคง	3 (11.1)	13 (48.2)	7 (25.9)	3 (11.1)	1 (3.7)	27 (100.0)	3.519	0.976	มาก	
2. พอใจในการปฏิบัติงานในสหกรณ์โดยปราศจากความเกรงกลัวต่ออิทธิพลใด ๆ	2 (7.4)	14 (51.9)	10 (37.0)	1 (3.7)	-	27 (100.0)	3.630	0.688	มาก	
เฉลี่ย							3.575	0.832	มาก	
ขนาดใหญ่มาก										
1. พอใจที่ได้ปฏิบัติงานในสหกรณ์ที่มีความมั่นคง	19 (20.7)	34 (37.0)	35 (38.0)	4 (4.3)	-	92 (100.0)	3.739	0.837	มาก	
2. พอใจในการปฏิบัติงานในสหกรณ์โดยปราศจากความเกรงกลัวต่ออิทธิพลใด ๆ	10 (10.9)	27 (29.3)	39 (42.4)	13 (14.1)	3 (3.3)	92 (100.0)	3.304	0.958	ปานกลาง	
เฉลี่ย							3.521	0.898	มาก	

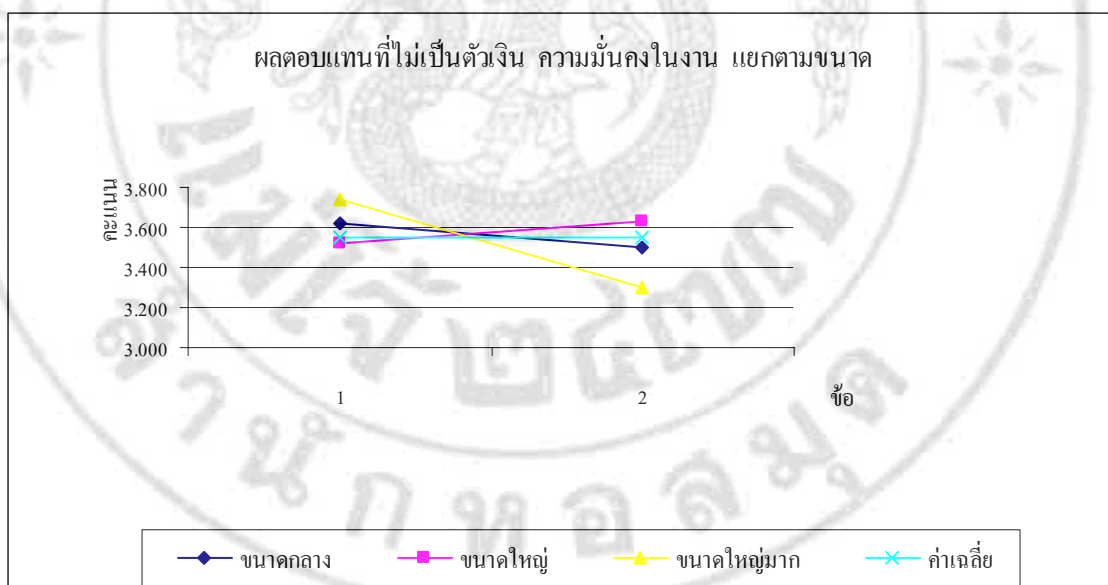
หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

ที่มา: จากการคำนวณ

ตาราง 20 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน
ความมั่นคงในงาน แยกตามขนาด

ผลตอบแทนไม่เป็นตัวเงิน	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	ขนาด ใหญ่มาก	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความมั่นคงในงาน						
1. พอใจที่ได้ปฏิบัติงานในสหกรณ์ที่ มีความมั่นคง	3.625	3.519	3.739	3.628	0.796	มาก
2. พอใจในการปฏิบัติงานในสหกรณ์ โดยปราศจากความเกรงกลัว อิทธิพลใดๆ	3.500	3.630	3.304	3.478	0.759	มาก
เฉลี่ย	3.563	3.575	3.521	3.553	0.778	มาก

ที่มา: จากการคำนวณ



ภาพ 10 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ความมั่นคงในงาน แยกตามขนาด

ตาราง 21 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลตอบแทน
ที่ไม่เป็นตัวแทน นโยบายและการบริหาร แยกตามขนาด

ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวแทน	ระดับความพึงพอใจ						ค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม			
นโยบายและการบริหาร									
ขนาดกลาง									
1. นโยบายและการบริหารอย่างชัดเจนและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	-	2	11	3	-	16	2.938	0.574	ปานกลาง
	-	(12.5)	(68.8)	(18.7)	-	(100.0)			
2. การประสานงานภายในองค์กร	-	5	8	3	-	16	3.125	0.719	ปานกลาง
	-	(31.3)	(50.0)	(18.7)	-	(100.0)			
3. การมอบหมายงานคุณภาพสูงขึ้นและเพิ่มความรับผิดชอบให้แก่พนักงานเงินเดือนเต็มขั้นทำให้พนักงานมีความรู้สึกดีต่อสหกรณ์	-	7	7	1	1	16	3.250	0.856	ปานกลาง
	-	(43.8)	(43.8)	(6.2)	(6.2)	(100.0)			
4. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม	-	1	12	2	1	16	2.813	0.655	ปานกลาง
	-	(6.2)	(75.1)	(12.5)	(6.2)	(100.0)			
5. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาเสมอ	-	11	3	1	1	16	3.500	0.894	มาก
	-	(68.8)	(18.8)	(6.2)	(6.2)	(100.0)			
เฉลี่ย							3.125	0.740	ปานกลาง
ขนาดใหญ่									
1. นโยบายและการบริหารอย่างชัดเจนและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	2	8	14	2	1	27	3.296	0.869	ปานกลาง
	(7.4)	(29.6)	(51.9)	(7.4)	(3.7)	(100.0)			
2. การประสานงานภายในองค์กร	-	7	15	5	-	27	3.074	0.675	ปานกลาง
	-	(25.9)	(55.6)	(18.5)	-	(100.0)			
3. การมอบหมายงานคุณภาพสูงขึ้นและเพิ่มความรับผิดชอบให้แก่พนักงานเงินเดือนเต็มขั้นทำให้พนักงานมีความรู้สึกดีต่อสหกรณ์	2	5	13	7	-	27	3.074	0.874	ปานกลาง
	(7.4)	(18.5)	(48.2)	(25.9)	-	(100.0)			
4. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม	-	5	12	10	-	27	2.815	0.736	ปานกลาง
	-	(18.5)	(44.5)	(37.0)	-	(100.0)			
5. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาเสมอ	1	6	12	7	1	27	2.963	0.898	ปานกลาง
	(3.7)	(22.2)	(44.5)	(25.9)	(3.7)	(100.0)			
เฉลี่ย							3.044	0.810	ปานกลาง

ตาราง 21 (ต่อ)

ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	ระดับความพึงพอใจ						ค่า คะแนน เฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม			
ขนาดใหญ่/มาก									
1. นโยบายและการบริหารอย่าง ชัดเจนและเอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงาน	3 (3.3)	23 (25.0)	51 (55.4)	10 (10.9)	5 (5.4)	92 (100.0)	3.098	0.839	ปานกลาง
2. การประสานงานภายในองค์กร	- (3.3)	20 (21.7)	53 (57.6)	16 (17.4)	3 (3.3)	92 (100.0)	2.978	0.726	ปานกลาง
3. การมอบหมายงานคุณภาพสูงขึ้น และเพิ่มความรับผิดชอบให้แก่ พนักงานเงินเดือนเต็มขั้นทำให้ พนักงานมีความรู้สึกดีต่อสหกรณ์	3 (3.3)	24 (26.0)	41 (44.6)	21 (22.8)	3 (3.3)	92 (100.0)	3.033	0.870	ปานกลาง
4. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมี ความยุติธรรม	3 (3.3)	20 (21.7)	47 (51.0)	11 (12.0)	11 (12.0)	92 (100.0)	2.924	0.975	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาในการ แก้ไขปัญหาเสมอ	6 (6.5)	22 (23.9)	37 (40.2)	9 (9.8)	18 (19.6)	92 (100.0)	2.880	1.175	ปานกลาง
เฉลี่ย							2.982	0.917	ปานกลาง

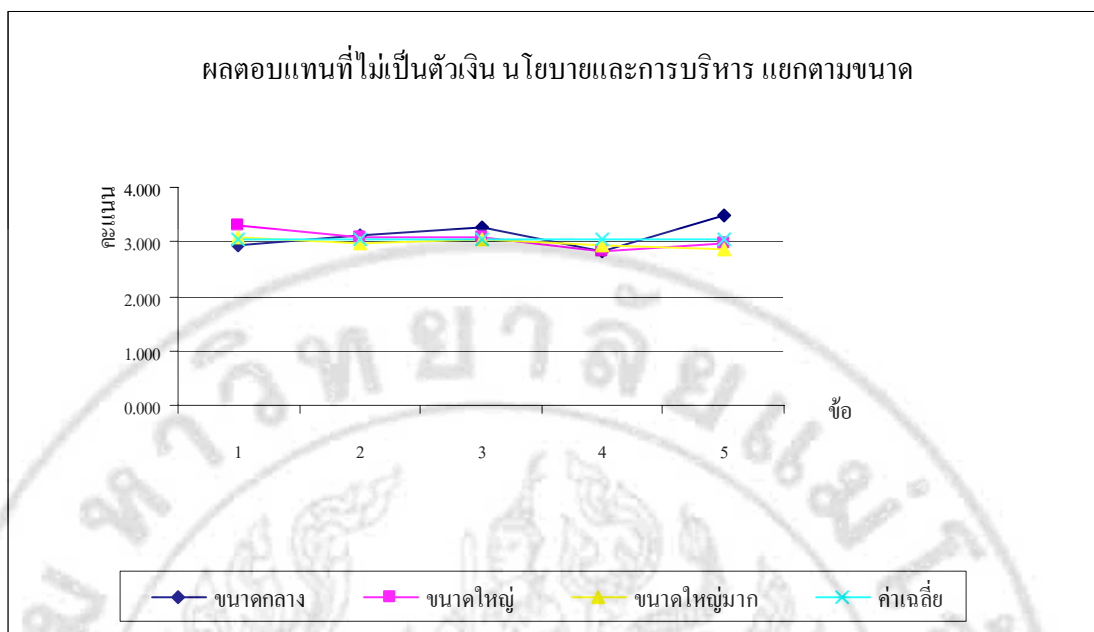
หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

ที่มา: จากการคำนวณ

ตาราง 22 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน
นโยบายและการบริหาร แยกตามขนาด

ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	ขนาด ใหญ่มาก	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
นโยบายและการบริหาร						
1. นโยบายและการบริหารอย่าง ชัดเจน และเอื้ออำนวยต่อ การปฏิบัติงาน	2.938	3.296	3.098	3.110	0.761	ปานกลาง
2. การประสานงานภายในองค์กร	3.125	3.074	2.978	3.059	0.707	ปานกลาง
3. การมอบหมายงานที่มีคุณภาพ สูงขึ้นและเพิ่มความรับผิดชอบ ให้แก่พนักงานเงินเดือนเพิ่มขึ้น แล้วนั้น ทำให้พนักงานมี ความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร	3.250	3.074	3.033	3.119	0.867	ปานกลาง
4. การเลื่อนขั้นการเลื่อนตำแหน่ง มีความยุติธรรม	2.813	2.815	2.924	2.850	0.789	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา ในการแก้ไขปัญหาเสมอ	3.500	2.963	2.880	3.114	0.989	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.125	3.044	2.982	3.050	0.823	ปานกลาง

ที่มา: จากการคำนวณ



ภาพ 11 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินนโยบายและการบริหาร แยกตามขนาด

2.3.4 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

สหกรณ์ขนาดกลาง สหกรณ์ขนาดใหญ่ สหกรณ์ขนาดใหญ่มาก พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจกับการหมุนเวียนการทำงานในหน้าที่ต่างๆ ภายในหน่วยงาน มีระดับปานกลางและน้อย ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.938, 2.556 และ 2.435 ตามลำดับ และเมื่อมองภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 2.643 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.625, 2.741 และ 2.815 ตามลำดับและเมื่อมองภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 2.727 และพนักงานมีความพึงพอใจในการกำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์อย่างชัดเจน มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.438, 3.037 และ 2.783 ตามลำดับ และเมื่อมองภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 3.086 (ตาราง 23-24 และ ภาพ 12)

ตาราง 23 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวแทน ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน แยกตามขนาด

ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวแทน	ระดับความพึงพอใจ						ค่า		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน									
ขนาดกลาง									
1. มีการหมุนเวียนการทำงานในหน้าที่ต่างๆภายในหน่วยงาน	-	3	10	2	1	16	2.938	0.772	ปานกลาง
	-	(18.7)	(62.5)	(12.5)	(6.3)	(100.0)			
2. มีการกำหนดเกณฑ์ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	-	3	7	3	3	16	2.625	1.025	ปานกลาง
	-	(18.7)	(43.9)	(18.7)	(18.7)	(100.0)			
3. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานอย่างชัดเจน	-	9	6	-	1	16	3.438	0.814	มาก
	-	(56.2)	(37.5)	-	(6.3)	(100.0)			
เฉลี่ย							3.000	0.870	ปานกลาง
ขนาดใหญ่									
1. มีการหมุนเวียนการทำงานในหน้าที่ต่างๆภายในหน่วยงาน	-	5	9	9	4	27	2.556	0.940	ปานกลาง
	-	(18.5)	(33.3)	(33.3)	(14.9)	(100.0)			
2. มีการกำหนดเกณฑ์ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	-	4	14	7	2	27	2.741	0.813	ปานกลาง
	-	(14.8)	(51.9)	(25.9)	(7.4)	(100.0)			
3. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานอย่างชัดเจน	-	9	13	2	3	27	3.037	0.940	ปานกลาง
	-	(33.3)	(48.2)	(7.4)	(11.1)	(100.0)			
เฉลี่ย							2.778	0.898	ปานกลาง
ขนาดใหญ่มาก									
1. มีการหมุนเวียนการทำงานในหน้าที่ต่างๆภายในหน่วยงาน	1	6	44	22	19	92	2.435	0.926	น้อย
	(1.1)	(6.5)	(47.8)	(23.9)	(20.7)	(100.0)			
2. มีการกำหนดเกณฑ์ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	-	20	42	23	7	92	2.815	0.864	ปานกลาง
	-	(21.7)	(45.7)	(25.0)	(7.6)	(100.0)			
3.มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานอย่างชัดเจน	1	20	41	18	12	92	2.783	0.978	ปานกลาง
	(1.1)	(21.7)	(44.6)	(19.6)	(13.0)	(100.0)			
เฉลี่ย							2.678	0.923	ปานกลาง

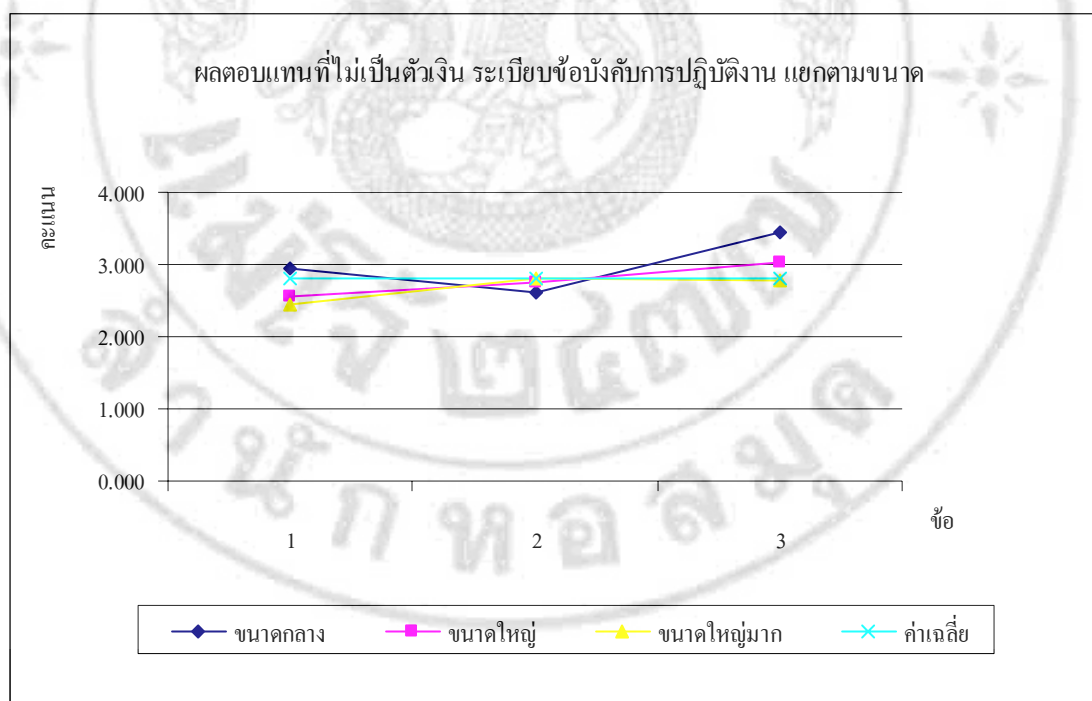
หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

ที่มา: จากการคำนวณ

ตาราง 24 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน
เปรียบเทียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน แยกตามขนาด

ผลตอบแทนไม่เป็นตัวเงิน	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	ขนาด ใหญ่มาก	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
เปรียบเทียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน						
1. มีการหมุนเวียนการทำงานในหน้าที่ต่างๆ ภายในหน่วยงาน	2.938	2.556	2.435	2.643	0.879	ปานกลาง
2. มีการกำหนดเกณฑ์ การเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่งอย่างชัดเจน	2.625	2.741	2.815	2.727	0.901	ปานกลาง
3. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงาน อย่างชัดเจน	3.438	3.037	2.783	3.086	0.911	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.000	2.778	2.678	2.819	0.897	ปานกลาง

ที่มา: จากการคำนวณ



ภาพ 12 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เปรียบเทียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน แยกตามขนาด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทางกำหนดรูปแบบผลตอบแทน ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาออกเป็น

3.1 ด้านอายุงาน

สหกรณ์ขนาดกลาง สหกรณ์ขนาดใหญ่ สหกรณ์ขนาดใหญ่มาก พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจกับการนำระยะเวลาที่พนักงานทำงานมาเป็นตัวกำหนดอัตราเงินเดือน มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.875, 2.741 และ 3.337 ตามลำดับ สหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.984 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์ปรับเงินเดือนให้กับพนักงานสหกรณ์ โดยการพิจารณาจากระยะเวลาที่พนักงานสหกรณ์ทำงานในสหกรณ์เป็นสิ่งที่ดีมีคุณประโยชน์ มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.875, 2.667 และ 3.261 ตามลำดับ สหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 2.934 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจ ในการกำหนดให้พนักงานสหกรณ์ที่มีอายุการทำงานมากกว่าควรได้รับการปรับเงินเดือนสูงกว่าพนักงานสหกรณ์ที่อายุการทำงานน้อยกว่า มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.875, 2.875 และ 2.967 ตามลำดับ สหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 2.906 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจที่สหกรณ์ไม่ควรนำอายุการทำงานเป็นปัจจัยในการกำหนดโบนัส มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.063, 3.148 และ 3.060 ตามลำดับ สหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.090 และพนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจในการที่อายุการทำงานไม่ควรเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานสหกรณ์ได้รับเงินเดือนต่างกันมีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.188, 3.185 และ 3.326 ตามลำดับ และสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.233 (ตาราง 25-26 และ ภาพ 13)

3.2 ด้านระดับการศึกษา

สหกรณ์ขนาดกลาง สหกรณ์ขนาดใหญ่ และสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจกับการที่สหกรณ์กำหนดให้พนักงานสหกรณ์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าควรได้รับอัตราเงินเดือนสูงกว่าพนักงานสหกรณ์ที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันแต่มีวุฒิการศึกษาดำกว่า มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.938, 2.926 และ 2.902 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.922 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์ควรเพิ่มเงินเดือนให้กับพนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นมีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.688, 3.259 และ 3.217 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 3.055 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่

สหกรณ์ควรเพิ่มผลตอบแทนให้กับพนักงานสหกรณ์ที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.688, 3.370 และ 3.207 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.088 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจที่สหกรณ์กำหนดให้พนักงานสหกรณ์ที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันและมีวุฒิการศึกษาเท่ากันควรได้รับอัตราเงินเดือนเท่ากันมีระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.875, 2.815 และ 2.793 ตามลำดับ ภาพรวมสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 2.828 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์ไม่ควรนำวุฒิการศึกษาของพนักงานสหกรณ์มาเป็นปัจจัยในการกำหนดผลตอบแทนมีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.688, 3.000, 2.804 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.831 (ตาราง 27 – 28 และภาพ 14)

3.3 ด้านทักษะ

สหกรณ์ขนาดกลาง สหกรณ์ขนาดใหญ่ และสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจกับการที่สหกรณ์ควรนำเอาทักษะการทำงาน of พนักงานสหกรณ์มาเป็นปัจจัยในการกำหนดอัตราเงินเดือนที่พนักงานสหกรณ์จะได้รับ มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.875, 3.519 และ 3.620 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.671 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์กำหนดให้พนักงานสหกรณ์ที่มีทักษะที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสหกรณ์มากกว่าควรได้รับเงินเดือนสูงกว่าพนักงานสหกรณ์ที่มีทักษะที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสหกรณ์น้อย มีระดับมากและปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.750, 3.370 และ 3.511 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.544 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์กำหนดให้พนักงานสหกรณ์ที่มีทักษะที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสหกรณ์มากกว่าควรได้รับสวัสดิการมากกว่าพนักงานสหกรณ์ที่มีทักษะความสำคัญต่อการดำเนินงานของสหกรณ์น้อย มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.875, 2.889 และ 2.891 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.885 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจที่สหกรณ์กำหนดว่าหากพนักงานสหกรณ์สามารถพัฒนาทักษะการทำงานของตน สหกรณ์ควรมีการปรับเงินเดือนพนักงานสหกรณ์เพิ่มขึ้น มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.375, 3.296 และ 3.260 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.310 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์กำหนดให้ทักษะในการทำงานไม่ควรเป็นปัจจัยที่สหกรณ์นำมาใช้ในการพิจารณาปรับเงินเดือนมีระดับ

ปานกลางและน้อย ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.938, 2.704 และ 2.533 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.725 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์กำหนดให้ทักษะในการทำงานไม่ควรเป็นปัจจัยที่สหกรณ์นำมาใช้ในการกำหนดโบนัสที่จะให้กับพนักงานสหกรณ์ มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.063, 3.074 และ 3.065 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.067 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์ควรกำหนดอัตราเงินเดือนโดยพิจารณาว่าตำแหน่งงานนั้นๆ ต้องใช้ทักษะในการทำงานมากน้อยเพียงใดหากต้องใช้ทักษะมากอัตราเงินเดือนก็ควรสูงกว่างานที่ใช้ทักษะน้อย มีระดับปานกลาง และมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.250, 3.370 และ 3.576 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.399 (ตาราง 29 – 30 และภาพ 15)

3.4 ด้านค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน

สหกรณ์ขนาดกลาง สหกรณ์ขนาดใหญ่ และสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น มีระดับน้อย ปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.500, 2.630 และ 2.739 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.623 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน ที่ระดับน้อยและปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.250, 2.593 และ 2.696 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.513 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ควรที่จะปรับเพิ่มตามค่าของเงินปัจจุบัน มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.625, 3.630 และ 4.098 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.784 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ควรปรับเพิ่มตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.625, 3.778 และ 4.152 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.852 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อสหกรณ์ที่ควรกำหนดอัตราเงินเดือนตามอัตราที่องค์กรธุรกิจคู่แข่งจ่ายให้กับพนักงานของเขา มีระดับปานกลางและมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.375, 3.481 และ 3.450 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.435 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อสหกรณ์ที่ควรจัดสวัสดิการให้กับพนักงานสหกรณ์เช่นเดียวกับที่องค์กรธุรกิจทั่วๆ ไปจัดให้กับพนักงาน มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.063, 3.481 และ 3.820 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.788 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อสหกรณ์ที่ควรปรับเปลี่ยนอัตรา

เงินเดือนของสหกรณ์ให้อยู่ในระดับเดียวกับองค์กรธุรกิจคู่แข่งเสมอ มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.500, 3.667 และ 3.783 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.650 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจกับการที่สหกรณ์จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนให้อยู่ในระดับมาตรฐานของตลาดแรงงานอยู่เสมอ มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.750, 3.444 และ 4.152 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.782 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อสหกรณ์ที่ควรกำหนดอัตราเงินเดือนให้กับพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ เท่าเทียมกับที่องค์กรธุรกิจคู่แข่งจ่ายให้กับพนักงานที่มีประสบการณ์เช่นเดียวกัน มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.688, 3.407 และ 3.530 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.542 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการได้รับเงินเดือนในระดับเดียวกับองค์กรธุรกิจอื่นจ่ายให้กับพนักงานที่อยู่ในสาขาอาชีพเดียวกัน มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.000, 3.444 และ 3.848 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.764 (ตาราง 31 – 32 และภาพ 16)

3.5 ด้านผลการปฏิบัติงาน

สหกรณ์ขนาดกลาง สหกรณ์ขนาดใหญ่ และสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานควรเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดอัตราเงินเดือนที่พนักงานสหกรณ์จะได้รับ มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.785, 3.407 และ 3.989 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.727 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์ที่ถูกประเมินว่ามีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงกว่าควรได้รับการปรับเงินเดือนมากกว่าพนักงานสหกรณ์ที่ถูกประเมินว่ามีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่าที่ระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.813, 3.296 และ 3.859 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.656 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการปรับเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความเป็นธรรมมากที่สุด มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.750, 3.593 และ 3.815 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.719 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์ไม่ควรนำเอาผลการปฏิบัติงานมาเป็นตัวกำหนดโบนัส มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.125, 2.815 และ 3.130 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.023 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อสหกรณ์ที่ควรให้ผลตอบแทนพิเศษแก่พนักงานสหกรณ์ที่มีผลการปฏิบัติงานสูง มีระดับมากและปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.563, 3.222 และ 3.630 ตามลำดับ

ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.472 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานที่ควรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานสหกรณ์ได้รับการปรับเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับมากและปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.500, 3.259 และ 3.717 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.492 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์ไม่ควรนำเอาผลการปฏิบัติงานมาเป็นปัจจัยในการกำหนดผลตอบแทนที่พนักงานจะได้รับ มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.500, 2.778 และ 2.728 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.669 (ตาราง 33 – 34 และภาพ 17)

3.6 ด้านค่าครองชีพ

สหกรณ์ขนาดกลาง สหกรณ์ขนาดใหญ่ และสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อเมื่ออัตราค่าครองชีพเปลี่ยนแปลง สหกรณ์ควรมีการปรับฐานเงินเดือนให้กับพนักงานสหกรณ์ตามค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไปเสมอ มีระดับมากที่สุดและมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.250, 3.963 และ 4.152 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.122 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อเมื่อค่าครองชีพสูงขึ้นสหกรณ์ควรเพิ่มผลตอบแทนให้กับพนักงานสหกรณ์เพื่อเป็นการช่วยเหลือ มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.188, 3.815 และ 4.174 ตามลำดับ ภาพรวมของ สหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.059 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์กำหนดให้ค่าครองชีพในปัจจุบันคือปัจจัยที่สหกรณ์ควรนำมาพิจารณาในการกำหนดอัตราเงินเดือน มีระดับมากที่สุดและมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.250, 3.778 และ 4.109 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.046 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์ได้กำหนดเมื่อค่าครองชีพสูงขึ้น สหกรณ์ควรเพิ่มทั้งเงินเดือนและค่าตอบแทนด้านอื่น มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.000, 3.615 และ 3.810 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.808 (ตาราง 35 – 36 และภาพ 18)

3.7 ด้านขอบเขตความรับผิดชอบ

สหกรณ์ขนาดกลาง สหกรณ์ขนาดใหญ่ และสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อระดับหรือขอบเขตความรับผิดชอบควรเป็นปัจจัยที่สหกรณ์นำมาใช้ในการกำหนดอัตราเงินเดือน มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.063, 3.407 และ 3.859 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.776 พนักงาน

สหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์กำหนดให้อยู่ในตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบสูงกว่าควร ได้รับเงินเดือนสูงกว่าพนักงานสหกรณ์ที่อยู่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบต่ำกว่า มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.188, 3.444 และ 3.826 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.819 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์กำหนดให้พนักงานสหกรณ์ที่มีขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าควรได้รับผลตอบแทนมากกว่าพนักงานสหกรณ์ที่มีขอบเขตความรับผิดชอบต่ำกว่า มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.188, 3.259 และ 3.739 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.729 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อระดับหรือขอบเขตความรับผิดชอบไม่ควรเป็นปัจจัยในการกำหนดอัตราการปรับเงินเดือน มีระดับน้อยและปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.313, 3.111 และ 3.120 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.848 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์ไม่ควรนำเอาขอบเขตหรือระดับความรับผิดชอบมาเป็นปัจจัยในการกำหนดผลตอบแทนที่จะให้กับพนักงานสหกรณ์ มีระดับน้อยและปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.063, 3.148 และ 2.891 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.701 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์ได้กำหนดให้พนักงานสหกรณ์ที่มีระดับหรือขอบเขตความรับผิดชอบแตกต่างกันควรได้รับเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.688, 3.370 และ 3.435 ตามลำดับ ภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.498 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์ได้กำหนดให้พนักงานสหกรณ์ที่มีระดับหรือขอบเขตความรับผิดชอบแตกต่างกันควรได้รับผลตอบแทนแตกต่างกัน มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.000, 3.296 และ 3.446 ตามลำดับ ภาพรวมของ สหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.581 (ตาราง 37 – 38 และภาพ 19)

ตาราง 25 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของเกณฑ์ด้านอายุงาน
แยกตามขนาด

ทัศนคติต่อเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทางกำหนด ผลตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ						ค่า คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม			
เกณฑ์ด้านอายุงาน									
ขนาดกลาง									
1. นำระยะเวลาที่พนักงานทำงานมาเป็นตัวกำหนดอัตราเงินเดือน	-	4	7	4	1	16	2.875	0.885	ปานกลาง
	-	(25.0)	(43.7)	(25.0)	(6.3)	(100.0)			
2. การที่สหกรณ์ปรับเงินเดือนให้กับพนักงานโดยการพิจารณาจากระยะเวลาที่พนักงานทำงานในสหกรณ์เป็นสิ่งที่มีความเป็นธรรม	-	3	9	3	1	16	2.875	0.806	ปานกลาง
	-	(18.7)	(56.3)	(18.7)	(6.3)	(100.0)			
3. พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่าควรได้รับการปรับเงินเดือนสูงกว่าพนักงานสหกรณ์ที่อายุการทำงานน้อยกว่า	-	3	9	3	1	16	2.875	0.806	ปานกลาง
	-	(18.7)	(56.3)	(18.7)	(6.3)	(100.0)			
4. สหกรณ์ไม่ควรนำอายุการทำงานเป็นปัจจัยในการกำหนดโบนัส	1	5	5	4	1	16	3.063	1.063	ปานกลาง
	(6.3)	(31.2)	(31.2)	(25.0)	(6.3)	(100.0)			
5. อายุการทำงานไม่ควรเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานสหกรณ์ได้รับเงินเดือนต่างกัน	-	7	5	4	-	16	3.188	0.834	ปานกลาง
	-	(43.8)	(31.2)	(25.0)	-	(100.0)			
เฉลี่ย							2.975	0.879	ปานกลาง
ขนาดใหญ่									
1. นำระยะเวลาที่พนักงานทำงานมาเป็นปัจจัยตัวกำหนดอัตราเงินเดือน	-	4	14	7	2	27	2.741	0.813	ปานกลาง
	-	(14.8)	(51.9)	(25.9)	(7.4)	(100.0)			
2. การที่สหกรณ์ปรับเงินเดือนให้กับพนักงานโดยการพิจารณาจากระยะเวลาที่พนักงานทำงานในสหกรณ์เป็นสิ่งที่มีความเป็นธรรม	2	3	9	10	3	27	2.667	1.074	ปานกลาง
	(7.4)	(11.1)	(33.4)	(37.0)	(11.1)	(100.0)			
3. พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า ควรได้รับการปรับเงินเดือนสูงกว่า พนักงานสหกรณ์ที่อายุการทำงานน้อยกว่า	-	3	9	3	1	16	2.875	0.460	ปานกลาง
	-	(18.7)	(56.3)	(18.7)	(6.3)	(100.0)			
4. สหกรณ์ไม่ควรนำอายุการทำงาน เป็นปัจจัยในการกำหนดโบนัส	2	6	14	4	1	27	3.148	0.907	ปานกลาง
	(7.4)	(22.2)	(51.9)	(14.8)	(3.7)	(100.0)			
5. อายุการทำงานไม่ควรเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานสหกรณ์ได้รับเงินเดือนต่างกัน	2	7	13	4	1	27	3.185	0.921	ปานกลาง
	(7.4)	(25.9)	(48.2)	(14.8)	(3.7)	(100.0)			
เฉลี่ย							2.923	0.835	ปานกลาง

ตาราง 25 (ต่อ)

ทัศนคติต่อเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทาง กำหนดผลตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ						ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม			
ขนาดใหญ่มาก									
1. นำระยะเวลาที่พนักงานทำงาน มาเป็นปัจจัยที่ใช้ในการ กำหนดอัตราเงินเดือน	8 (8.7)	36 (39.1)	32 (34.8)	11 (12.0)	5 (5.4)	92 (100.0)	3.337	0.986	มาก
2. การที่สหกรณ์ปรับเงินเดือนให้กับ พนักงานโดยการพิจารณาจาก ระยะเวลาที่พนักงานทำงานใน สหกรณ์เป็นสิ่งที่ดีมีความเป็นธรรม	8 (8.7)	31 (33.7)	36 (39.1)	11 (12.0)	6 (6.5)	92 (100.0)	3.261	1.004	มาก
3. พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า ควรได้รับการปรับเงินเดือนสูงกว่า พนักงานสหกรณ์ที่อายุการทำงาน น้อยกว่า	2 (2.2)	24 (26.1)	45 (48.9)	11 (12.0)	10 (10.8)	92 (100.0)	2.967	0.954	ปานกลาง
4. สหกรณ์ไม่ควรนำอายุการทำงาน เป็นปัจจัยในการกำหนดโบนัส	17 (18.5)	20 (21.8)	37 (40.2)	12 (13.0)	6 (6.5)	92 (100.0)	3.060	1.120	ปานกลาง
5. อายุการทำงานไม่ควรเป็นปัจจัยที่ ทำให้พนักงานสหกรณ์ได้รับ เงินเดือนต่างกัน	13 (14.1)	24 (26.1)	38 (41.3)	14 (15.2)	3 (3.3)	92 (100.0)	3.326	1.007	มาก
เฉลี่ย							3.190	1.014	ปานกลาง

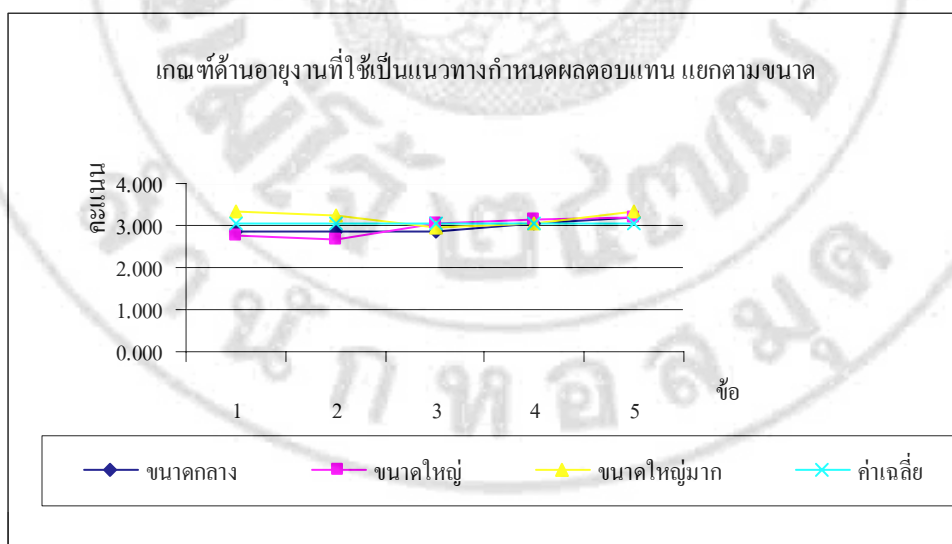
หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

ที่มา: จากการคำนวณ

ตาราง 26 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของเกณฑ์ด้านอายุงาน แยกตามขนาด

ทัศนคติต่อเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทาง กำหนดผลตอบแทน	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	ขนาด ใหญ่มาก	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D	ความหมาย
เกณฑ์ด้านอายุงาน						
1. นำระยะเวลาที่พนักงานทำงานมาเป็นตัวกำหนด อัตราเงินเดือน	2.875	2.741	3.337	2.984	0.895	ปานกลาง
2. การที่สหกรณ์ปรับเงินเดือนให้กับพนักงาน สหกรณ์โดยการพิจารณา	2.875	2.667	3.261	2.934	0.961	ปานกลาง
3. พนักงานสหกรณ์ที่มีอายุการทำงานมากกว่าควร ได้รับการปรับเงิน	2.875	2.875	2.967	2.906	0.740	ปานกลาง
4. สหกรณ์ไม่ควรนำอายุการทำงานเป็นปัจจัยในการ กำหนดโบนัส	3.063	3.148	3.060	3.090	1.030	ปานกลาง
5. อายุการทำงานไม่ควรเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงาน สหกรณ์ได้รับเงินเดือนต่างกัน	3.188	3.185	3.326	3.233	0.921	ปานกลาง
เฉลี่ย	2.975	2.923	3.190	3.029	0.909	ปานกลาง

ที่มา: จากการคำนวณ



ภาพ 13 เกณฑ์ด้านอายุงานที่ใช้เป็นแนวทางกำหนดผลตอบแทน แยกตามขนาด

ตาราง 27 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของเกณฑ์ด้านระดับการศึกษา แยกตามขนาด

ทัศนคติต่อเกณฑ์ที่ใช้เป็น แนวทางกำหนดผลตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ						ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม			
เกณฑ์ด้านระดับการศึกษา									
ขนาดกลาง									
1. พนักงานสหกรณ์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าควรได้รับอัตราเงินเดือนสูงกว่าพนักงานสหกรณ์ที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันแต่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า	-	3	10	2	1	16	2.938	0.772	ปานกลาง
	-	(18.7)	(62.5)	(12.5)	(6.3)	(100.0)			
2. สหกรณ์ควรเพิ่มเงินเดือนให้กับพนักงานสหกรณ์ที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	-	2	8	5	1	16	2.688	0.793	ปานกลาง
	-	(12.5)	(50.0)	(31.2)	(6.3)	(100.0)			
3. สหกรณ์ควรเพิ่มผลตอบแทนให้กับพนักงานสหกรณ์ที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	-	5	3	6	2	16	2.688	1.078	ปานกลาง
	-	(31.3)	(18.7)	(37.5)	(12.5)	(100.0)			
4. พนักงานสหกรณ์ที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันและมีวุฒิการศึกษาเท่ากันควรได้รับอัตราเงินเดือนเท่ากัน	-	3	9	3	1	16	2.875	0.806	ปานกลาง
	-	(18.7)	(56.3)	(18.7)	(6.3)	(100.0)			
5. สหกรณ์ไม่ควรนำวุฒิการศึกษาของพนักงานสหกรณ์มาเป็นปัจจัยในการกำหนดผลตอบแทน	-	2	9	3	2	16	2.688	0.873	ปานกลาง
	-	(12.5)	(56.3)	(18.7)	(12.5)	(100.0)			
เฉลี่ย							2.775	0.864	ปานกลาง

ตาราง 27 (ต่อ)

ทัศนคติต่อเกณฑ์ที่ใช้เป็น แนวทางกำหนดผลตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ						ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม			
ขนาดใหญ่มาก									
1. พนักงานสหกรณ์ที่มีวุฒิ การศึกษาสูงกว่าควรได้ รับอัตราเงินเดือนสูงกว่า พนักงานสหกรณ์ที่ทำงาน ในตำแหน่งเดียวกันแต่มีวุฒิ การศึกษาต่ำกว่า	6 (6.5)	18 (19.5)	40 (43.5)	17 (18.5)	11 (12.0)	92 (100.0)	2.902	1.059	ปานกลาง
2. สหกรณ์ควรเพิ่มเงินเดือน ให้กับพนักงานสหกรณ์ที่ สำเร็จการศึกษาในระดับที่ สูงขึ้น	9 (9.8)	27 (29.3)	38 (41.3)	11 (12.0)	7 (7.6)	92 (100.0)	3.217	1.036	ปานกลาง
3. สหกรณ์ควรเพิ่มผลตอบแทน ให้กับพนักงานสหกรณ์ ที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่ สูงขึ้น	7 (7.6)	32 (34.8)	34 (36.9)	11 (12.0)	8 (8.7)	92 (100.0)	3.207	1.043	ปานกลาง
4. พนักงานสหกรณ์ที่ทำงาน ในตำแหน่งเดียวกันและมี วุฒิการศึกษาเท่ากันควร ได้รับอัตราเงินเดือนเท่ากัน	4 (4.3)	18 (19.6)	40 (43.5)	15 (16.3)	15 (16.3)	92 (100.0)	2.793	1.075	ปานกลาง
5. สหกรณ์ไม่ควรนำวุฒิ การศึกษาของพนักงาน สหกรณ์มาเป็นปัจจัยในการ กำหนดผลตอบแทน	6 (6.5)	19 (20.6)	29 (31.5)	27 (29.4)	11 (12.0)	92 (100.0)	2.804	1.105	ปานกลาง
เฉลี่ย							2.985	1.064	ปานกลาง

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

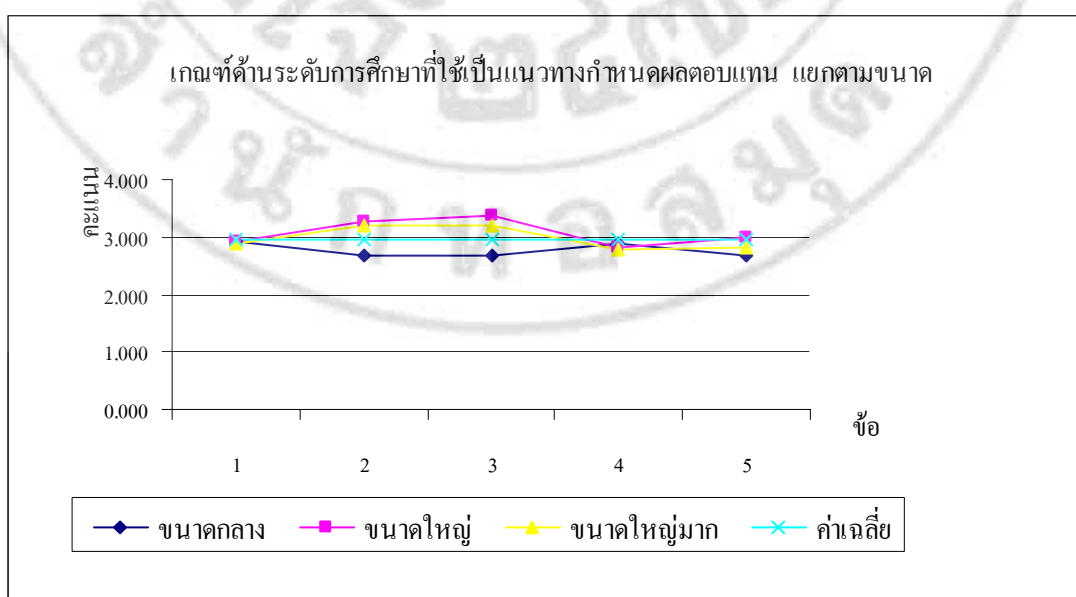
ที่มา: จากการคำนวณ

ตาราง 28 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของเกณฑ์ด้านระดับการศึกษา

แยกตามขนาด

ทัศนคติต่อเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทางกำหนด ผลตอบแทน	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	ขนาด ใหญ่มาก	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
เกณฑ์ด้านระดับการศึกษา						
1. พนักงานสหกรณ์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าควรได้รับอัตราเงินเดือนสูงกว่าพนักงานสหกรณ์ที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันแต่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า	2.938	2.926	2.902	2.922	0.930	ปานกลาง
2. สหกรณ์ควรเพิ่มเงินเดือนให้กับพนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	2.688	3.259	3.217	3.055	0.951	ปานกลาง
3. สหกรณ์ควรเพิ่มผลตอบแทนให้กับพนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	2.688	3.370	3.207	3.088	1.042	ปานกลาง
4. พนักงานสหกรณ์ที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันและมีวุฒิการศึกษาเท่ากันควรได้รับอัตราเงินเดือนเท่ากัน	2.875	2.815	2.793	2.828	0.854	ปานกลาง
5. สหกรณ์ไม่ควรนำวุฒิการศึกษาของพนักงานสหกรณ์มาเป็นปัจจัยในการกำหนดผลตอบแทน	2.688	3.000	2.804	2.831	0.966	ปานกลาง
เฉลี่ย	2.775	3.074	2.986	2.945	0.949	

ที่มา: จากการคำนวณ



ภาพ 14 เกณฑ์ด้านระดับการศึกษาที่ใช้เป็นแนวทางกำหนดผลตอบแทน แยกตามขนาด

ตาราง 29 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของเกณฑ์ด้านทักษะ
แยกตามขนาด

ทัศนคติต่อเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทางกำหนด ผลตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ						ค่า		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
เกณฑ์ด้านทักษะ									
ขนาดกลาง									
1. สหกรณ์ควรนำเอาทักษะการทำงานของ พนักงานสหกรณ์มาเป็นปัจจัยในการ กำหนดอัตราเงินเดือนที่พนักงานจะได้รับ	2 (12.5)	11 (68.7)	2 (12.5)	1 (6.3)	-	16 (100.0)	3.875	0.719	มาก
2. พนักงานสหกรณ์ที่มีทักษะที่มีความ สำคัญต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ มากกว่าควรได้รับเงินเดือนสูงกว่า พนักงานสหกรณ์ที่มีทักษะความสำคัญ ต่อการดำเนินงานของสหกรณ์น้อย	3 (18.8)	6 (37.5)	7 (43.7)	-	-	16 (100.0)	3.750	0.775	มาก
3. พนักงานสหกรณ์ที่มีทักษะที่มีความ สำคัญต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ มากกว่าควรได้รับสวัสดิการมากกว่า พนักงานสหกรณ์ที่มีทักษะความสำคัญ ต่อการดำเนินงานของสหกรณ์น้อย	-	3 (18.7)	9 (56.3)	3 (18.7)	1 (6.3)	16 (100.0)	2.875	0.806	ปานกลาง
4. หากพนักงานสหกรณ์สามารถพัฒนา ทักษะการทำงานของตนได้ สหกรณ์ ควรมีการปรับเงินเดือนพนักงาน สหกรณ์เพิ่มขึ้น	1 (6.3)	8 (50.0)	3 (18.7)	4 (25.0)	-	16 (100.0)	3.375	0.957	ปานกลาง
5. ทักษะในการทำงานไม่ควรเป็นปัจจัยที่ สหกรณ์นำมาใช้ในการพิจารณาปรับ เงินเดือน	-	3 (18.7)	10 (62.5)	2 (12.5)	1 (6.3)	16 (100.0)	2.938	0.772	ปานกลาง
6. ทักษะในการทำงานไม่ควรเป็นปัจจัย ที่สหกรณ์นำมาใช้ในการกำหนดโบนัส ที่จะให้กับพนักงานสหกรณ์	-	3 (18.7)	11 (68.8)	2 (12.5)	-	16 (100.0)	3.063	0.574	ปานกลาง
7. สหกรณ์ควรกำหนดอัตราเงินเดือนโดย พิจารณาว่าตำแหน่งงานนั้นๆต้องใช้ ทักษะในการทำงานมากน้อยเพียงใด หากต้องใช้ทักษะมากอัตราเงินเดือนก็ ควรสูงกว่างานที่ใช้ทักษะน้อย	-	7 (43.7)	7 (43.7)	1 (6.3)	1 (6.3)	16 (100.0)	3.250	0.856	ปานกลาง
เฉลี่ย							3.304	0.780	ปานกลาง

ตาราง 29 (ต่อ)

ทัศนคติต่อเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทาง กำหนดผลตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ					ค่า คะแนน เฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ขนาดใหญ่								
1. สหกรณ์ควรนำเอาทักษะการทำงานของพนักงานสหกรณ์มาเป็นปัจจัยในการกำหนดอัตราเงินเดือนที่พนักงานจะได้รับ	3 (11.1)	10 (37.0)	12 (44.5)	2 (7.4)	- (0.0)	27 (100.0)	3.519	0.802 มาก
2. พนักงานสหกรณ์ที่มีทักษะที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของ สหกรณ์มากกว่าควรได้รับเงินเดือนสูงกว่าพนักงานสหกรณ์ที่มีทักษะสำคัญต่อการดำเนินงานของสหกรณ์น้อย	5 (18.5)	7 (25.9)	9 (33.4)	5 (18.5)	1 (3.7)	27 (100.0)	3.370	1.114 ปานกลาง
3. พนักงานสหกรณ์ที่มีทักษะที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสหกรณ์มากกว่าควรได้รับสวัสดิการมากกว่าพนักงานสหกรณ์ที่มีทักษะความสำคัญต่อการดำเนินงานของสหกรณ์น้อย	- (0.0)	6 (22.2)	14 (51.9)	5 (18.5)	2 (7.4)	27 (100.0)	2.889	0.847 ปานกลาง
4. หากพนักงานสหกรณ์สามารถพัฒนาทักษะการทำงานของตนได้ สหกรณ์ควรมีการปรับเงินเดือนพนักงานสหกรณ์เพิ่มขึ้น	2 (7.4)	8 (29.6)	13 (48.2)	4 (14.8)	- (0.0)	27 (100.0)	3.296	0.823 ปานกลาง
5. ทักษะในการทำงานไม่ควรเป็นปัจจัยที่สหกรณ์นำมาใช้ในการพิจารณาปรับเงินเดือน	- (0.0)	4 (14.8)	14 (51.9)	6 (22.2)	3 (11.1)	27 (100.0)	2.704	0.806 ปานกลาง
6. ทักษะในการทำงานไม่ควรเป็นปัจจัยที่สหกรณ์นำมาใช้ในการกำหนดโบนัสที่จะให้กับพนักงานสหกรณ์	2 (7.4)	4 (14.8)	16 (59.3)	4 (14.8)	1 (3.7)	27 (100.0)	3.074	0.874 ปานกลาง
7. สหกรณ์ควรกำหนดอัตราเงินเดือนโดยพิจารณาว่าตำแหน่งงานนั้นๆต้องใช้ทักษะในการทำงานมากน้อยเพียงใด หากต้องใช้ทักษะมากอัตรา เงินเดือนก็ควรสูงกว่างานที่ใช้ทักษะน้อย	2 (7.4)	10 (37.0)	12 (44.5)	2 (7.4)	1 (3.7)	27 (100.0)	3.370	0.884 ปานกลาง
เฉลี่ย							3.175	0.879 ปานกลาง

ตาราง 29 (ต่อ)

ทัศนคติต่อเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทางกำหนด ผลตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ					ค่า คะแนน เฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ขนาดใหญ่/มาก									
1. สหกรณ์ควรนำเอาทักษะการทำงานของ พนักงานสหกรณ์มาเป็นปัจจัยในการกำหนด อัตราเงินเดือนที่พนักงานสหกรณ์จะได้รับ	17 (18.5)	32 (34.8)	36 (39.1)	5 (5.4)	2 (2.2)	(100.0)	3.620	0.924	มาก
2. พนักงานสหกรณ์ที่มีทักษะที่มีความสำคัญ ต่อการดำเนินงานของสหกรณ์มากกว่าควร ดำเนินการของสหกรณ์มากกว่าควรได้รับ เงินเดือนสูงกว่าพนักงานสหกรณ์ที่มีทักษะ ความสำคัญต่อการดำเนินงานของสหกรณ์น้อย	12 (13.0)	31 (33.7)	43 (46.8)	4 (4.3)	2 (2.2)	92 (100.0)	3.511	0.858	มาก
3. พนักงานสหกรณ์ที่มีทักษะที่มีความสำคัญ ต่อการดำเนินงานของสหกรณ์มากกว่าควร ได้รับสวัสดิการมากกว่าพนักงานสหกรณ์ที่มี ทักษะความสำคัญต่อการดำเนินงานของ สหกรณ์น้อย	3 (3.3)	16 (17.4)	49 (53.2)	16 (17.4)	8 (8.7)	92 (100.0)	2.891	0.907	ปานกลาง
4. หากพนักงานสหกรณ์สามารถพัฒนาทักษะ การทำงานของตนได้ สหกรณ์ควรมีการปรับ เงินเดือนพนักงานสหกรณ์เพิ่มขึ้น	11 (12.0)	35 (38.0)	40 (43.5)	5 (5.4)	1 (1.1)	92 (100.0)	3.260	0.818	ปานกลาง
5. ทักษะในการทำงานไม่ควรเป็นปัจจัยที่ สหกรณ์นำมาใช้ในการพิจารณาปรับเงินเดือน	1 (1.1)	8 (8.7)	21 (22.8)	46 (50.0)	16 (17.4)	92 (100.0)	2.533	0.919	น้อย
6. ทักษะในการทำงานไม่ควรเป็นปัจจัยที่ สหกรณ์นำมาใช้ในการกำหนดโบนัสที่จะ ให้กับพนักงานสหกรณ์	5 (5.4)	24 (26.1)	41 (44.6)	16 (17.4)	6 (6.5)	92 (100.0)	3.065	0.959	ปานกลาง
7. สหกรณ์ควรกำหนดอัตราเงินเดือนโดย พิจารณาว่าตำแหน่งงานนั้นๆ ต้องใช้ทักษะใน การทำงานมากน้อยเพียงใด หากต้องใช้ทักษะ มากอัตราเงินเดือนก็ควรสูงกว่างานที่ใช้ทักษะ น้อยเงินเดือนก็ควรสูงกว่างานที่ใช้ทักษะน้อย	11 (12.0)	40 (43.4)	33 (35.9)	7 (7.6)	1 (1.1)	92 (100.0)	3.576	0.842	มาก
เฉลี่ย							3.208	0.890	ปานกลาง

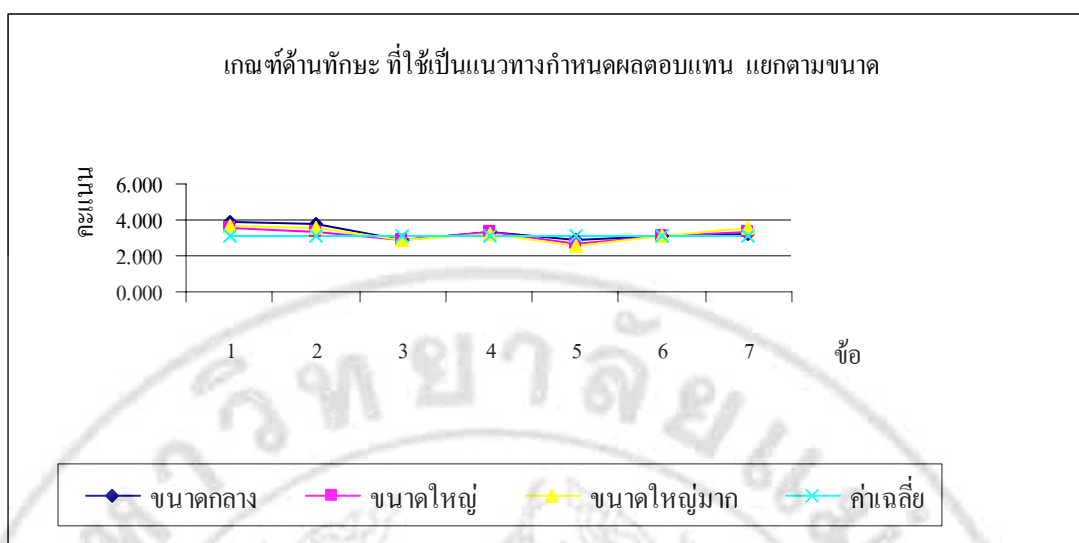
หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

ที่มา: จากการคำนวณ

ตาราง 30 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจ ของเกณฑ์ด้านทักษะ แยกตามขนาด

เกณฑ์ทัศนคติที่ใช้เป็นแนวทาง กำหนดผลตอบแทน	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	ขนาด ใหญ่มาก	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
เกณฑ์ด้านทักษะ						
1. สหกรณ์ควรนำเอาทักษะการทำงานของ พนักงานสหกรณ์มาเป็นปัจจัยในการกำหนด อัตราเงินเดือนที่พนักงานสหกรณ์จะได้รับ	3.875	3.519	3.620	3.671	0.815	มาก
2. พนักงานสหกรณ์ที่มีทักษะที่มีความสำคัญต่อ การดำเนินงานของสหกรณ์มากกว่าควรได้รับ เงินเดือนสูงกว่าพนักงานสหกรณ์ที่มีทักษะ ความสำคัญต่อการดำเนินงานของสหกรณ์น้อย	3.750	3.370	3.511	3.544	0.916	มาก
3. พนักงานสหกรณ์ที่มีทักษะที่มีความสำคัญต่อ การดำเนินงานของสหกรณ์มากกว่าควรได้รับ สวัสดิการมากกว่าพนักงานสหกรณ์ที่มีทักษะ ความสำคัญต่อการดำเนินงานของสหกรณ์น้อย	2.875	2.889	2.891	2.885	0.853	ปานกลาง
4. หากพนักงานสหกรณ์สามารถพัฒนาทักษะ การทำงานของตนได้สหกรณ์ควรมีการปรับ เงินเดือนพนักงานสหกรณ์เพิ่มขึ้น	3.375	3.296	3.260	3.310	0.866	ปานกลาง
5. ทักษะในการทำงานไม่ควรเป็นปัจจัยที่ สหกรณ์นำมาใช้ในการพิจารณาปรับเงินเดือน	2.938	2.704	2.533	2.725	0.832	ปานกลาง
6. ทักษะในการทำงานไม่ควรเป็นปัจจัยที่ สหกรณ์นำมาใช้ในการกำหนดโบนัสที่จะ ให้กับพนักงานสหกรณ์	3.063	3.074	3.065	3.067	0.802	ปานกลาง
7. สหกรณ์ควรกำหนดอัตราเงินเดือนโดย พิจารณาว่าตำแหน่งงานนั้นๆต้องใช้ทักษะใน การทำงานมากน้อย เพียงใด หากต้องใช้ทักษะ มากอัตราเงินเดือนก็ควรสูงกว่างานที่ใช้ทักษะ น้อย	3.250	3.370	3.576	3.399	0.861	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.304	3.175	3.208	3.229	0.849	ปานกลาง

ที่มา: จากการคำนวณ



ภาพ 15 เกณฑ์ด้านทักษะที่ใช้เป็นแนวทางกำหนดผลตอบแทน แยกตามขนาด

ตาราง 31 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของเกณฑ์ด้านค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน แยกตามขนาด

ทัศนคติต่อเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทางกำหนด ผลตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ						ค่า คะแนน S.D. ความหมาย		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม			
เกณฑ์ด้านค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน									
ขนาดกลาง									
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับ หน่วยงานอื่น	-	1	9	3	3	16	2.500	0.894	น้อย
	-	(6.3)	(56.3)	(18.7)	(18.7)	(100.0)			
2. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมภายใต้ สถานการณ์ปัจจุบัน	-	1	5	7	3	16	2.250	0.856	น้อย
	-	(6.3)	(31.3)	(43.7)	(18.7)	(100.0)			
3. เงินเดือนควรจะปรับเพิ่มตามค่าของเงิน ปัจจุบัน	1	10	3	2	-	16	3.625	0.806	มาก
	(6.3)	(62.5)	(18.7)	(12.5)	-	(100.0)			
4. เงินเดือนควรปรับเพิ่มตามสภาพเศรษฐกิจ ปัจจุบัน	1	9	5	1	-	16	3.625	0.719	มาก
	(6.2)	(56.3)	(31.3)	(6.2)	-	(100.0)			
5. สหกรณ์ควรกำหนดอัตราเงินเดือนตาม อัตราที่องค์กรธุรกิจคู่แข่งจ่ายให้กับ พนักงานของเขา	1	5	9	1	-	16	3.375	0.719	ปานกลาง
	6.3	31.3	56.3	6.3	-	100.0			
6. สหกรณ์ควรจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน สหกรณ์เช่นเดียวกับที่องค์กรธุรกิจ ทั่ว ๆ ไป จัดให้กับพนักงานสหกรณ์	2	13	1	-	-	16	4.063	0.443	มาก
	(12.5)	(81.3)	(6.2)	-	-	(100.0)			

ตาราง 31 (ต่อ)

ทัศนคติต่อเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทางกำหนด ผลตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ						ค่า คะแนน S.D. ความหมาย เฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
7. สหกรณ์ควรปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนของ สหกรณ์ให้อยู่ในระดับเดียวกับองค์กร ธุรกิจคู่แข่งเสมอ	2 (12.5)	6 (37.5)	6 (37.5)	2 (12.5)	- (0)	16 (100.0)	3.500 0.894 มาก
8. สหกรณ์จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนอัตรา เงินเดือนให้อยู่ในระดับมาตรฐานของ ตลาดแรงงานอยู่เสมอ	2 (12.5)	8 (50.0)	6 (37.5)	- (0)	- (0)	16 (100.0)	3.750 0.681 มาก
9. สหกรณ์ควรกำหนดอัตราเงินเดือนให้กับ พนักงานที่มีประสบการณ์การดำเนินการ ทำงานในตำแหน่งนั้นๆ เทียบกับที่ องค์กรธุรกิจคู่แข่งจ่ายให้กับพนักงานที่มี ประสบการณ์เช่นเดียวกัน	2 (12.5)	7 (43.7)	7 (43.8)	- (0)	- (0)	16 (100.0)	3.688 0.704 มาก
10. พนักงานสหกรณ์ควรได้รับเงินเดือนใน ระดับเดียวกับองค์กรธุรกิจอื่นจ่ายให้กับ พนักงานที่อยู่ในสาขาอาชีพเดียวกัน	2 (12.5)	12 (75.0)	2 (12.5)	- (0)	- (0)	16 (100.0)	4.000 0.516 มาก
เฉลี่ย							3.438 0.723 มาก
ขนาดใหญ่							
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับ หน่วยงานอื่น	- (0)	4 (14.8)	13 (48.2)	6 (22.2)	4 (14.8)	27 (100.0)	2.630 0.926 ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมภายใต้ สถานการณ์ปัจจุบัน	- (0)	3 (11.1)	10 (37.0)	14 (51.9)	- (0)	27 (100.0)	2.593 0.694 น้อย
3. เงินเดือนควรจะปรับเพิ่มตามค่าของเงิน ปัจจุบัน	6 (22.2)	9 (33.4)	8 (29.6)	4 (14.8)	- (0)	27 (100.0)	3.630 1.004 มาก
4. เงินเดือนควรปรับเพิ่มตามสภาพเศรษฐกิจ ปัจจุบัน	7 (25.9)	11 (40.8)	5 (18.5)	4 (14.8)	- (0)	27 (100.0)	3.778 1.103 มาก
5. สหกรณ์ควรกำหนดอัตราเงินเดือนตาม อัตราที่องค์กรธุรกิจคู่แข่งจ่ายให้กับ พนักงานของเขา	2 (7.4)	13 (48.1)	8 (29.6)	4 (14.8)	- (0)	27 (100.0)	3.481 0.840 มาก
6. สหกรณ์ควรจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน สหกรณ์เช่นเดียวกับที่องค์กรธุรกิจ ทั่วๆ ไปจัดให้กับพนักงาน	3 (11.1)	10 (37.0)	11 (40.8)	3 (11.1)	- (0)	27 (100.0)	3.481 0.920 มาก

ตาราง 31 (ต่อ)

ทัศนคติต่อเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทางกำหนด ผลตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ						ค่า		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ขนาดใหญ่									
7. สหกรณ์ควรปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนของสหกรณ์ให้อยู่ในระดับเดียวกับองค์กรธุรกิจคู่แข่งเสมอ	5 (18.5)	11 (40.8)	8 (29.6)	3 (11.1)	- (0)	27 (100.0)	3.667	0.931	มาก
8. สหกรณ์จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนให้อยู่ในระดับมาตรฐานของตลาดแรงงานอยู่เสมอ	2 (7.4)	12 (44.5)	9 (33.3)	4 (14.8)	- (0)	27 (100.0)	3.444	0.844	มาก
9. สหกรณ์ควรกำหนดอัตราเงินเดือนให้กับพนักงานสหกรณ์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งนั้นๆ เทียบเท่ากับที่องค์กรธุรกิจคู่แข่งจ่ายให้กับพนักงานที่มีประสบการณ์เช่นเดียวกัน	2 (7.4)	11 (40.8)	10 (37.0)	4 (14.8)	- (0)	27 (100.0)	3.407	0.847	มาก
10. พนักงานสหกรณ์ควรได้รับเงินเดือนในระดับเดียวกับองค์กรธุรกิจอื่นจ่ายให้กับพนักงานที่อยู่ในสาขาอาชีพเดียวกัน	2 (7.4)	12 (44.5)	9 (33.3)	4 (14.8)	- (0)	27 (100.0)	3.444	0.353	มาก
เฉลี่ย							3.356	0.847	ปานกลาง
ขนาดใหญ่มาก									
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น	- (0)	15 (50.0)	46 (150.0)	23 (76.7)	8 (26.7)	92 (300.0)	2.739	0.837	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน	- (0)	17 (56.7)	40 (133.3)	25 (83.3)	10 (33.3)	92 (300.0)	2.696	0.899	ปานกลาง
3. เงินเดือนควรจะปรับเพิ่มตามค่าของเงินปัจจุบัน	33 (35.9)	39 (42.4)	16 (17.4)	4 (4.3)	- (0)	92 (100.0)	4.098	0.839	มาก

ตาราง 31 (ต่อ)

ทัศนคติต่อเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทางกำหนด ผลตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ						ค่า คะแนน เฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม			
ขนาดใหญ่/มาก									
4. เงินเดือนควรปรับเพิ่มตามสภาพเศรษฐกิจ ปัจจุบัน	36 (39.1)	38 (41.3)	15 (16.3)	2 (2.2)	1 (1.1)	92 (100.0)	4.152	0.851	มาก
5. สหกรณ์ควรกำหนดอัตราเงินเดือนตามอัตรา ที่องค์กรธุรกิจคู่แข่งจ่ายให้กับพนักงาน ของเขา	20 (21.7)	41 (44.6)	23 (25.0)	6 (6.5)	2 (2.2)	92 (100.0)	3.450	0.939	มาก
6. สหกรณ์ควรจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน สหกรณ์เช่นเดียวกับที่องค์กรธุรกิจทั่ว ๆ ไป จัดให้กับพนักงาน	22 (23.9)	48 (52.2)	18 (19.6)	4 (4.3)	- (100.0)	92 (100.0)	3.820	0.783	มาก
7. สหกรณ์ควรปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนของ สหกรณ์ให้อยู่ในระดับเดียวกับองค์กรธุรกิจ คู่แข่งเสมอ	18 (19.5)	46 (50.0)	21 (15.0)	4 (4.3)	3 (3.2)	92 (100.0)	3.783	0.924	มาก
8. สหกรณ์จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนอัตรา เงินเดือนให้อยู่ในระดับมาตรฐานของ ตลาดแรงงานอยู่เสมอ	32 (34.8)	43 (46.7)	16 (17.4)	1 (1.1)	- (100.0)	92 (100.0)	4.152	0.740	มาก
9. สหกรณ์ควรกำหนดอัตราเงินเดือนให้กับ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานใน ตำแหน่งนั้น ๆ เท่าเทียมกับที่องค์กรธุรกิจ คู่แข่งจ่ายให้กับพนักงานที่มีประสบการณ์ เช่นเดียวกัน	20 (21.8)	43 (46.7)	23 (25.0)	6 (6.5)	- (100.0)	92 (100.0)	3.530	0.842	มาก
10. พนักงานควรได้รับเงินเดือนในระดับ เดียวกับองค์กรธุรกิจอื่นจ่ายให้กับ พนักงานที่อยู่ในสาขาอาชีพเดียวกัน	19 (20.7)	46 (50.0)	21 (22.8)	6 (6.5)	- (100.0)	92 (100.0)	3.848	0.825	มาก
เฉลี่ย							3.627	0.848	มาก

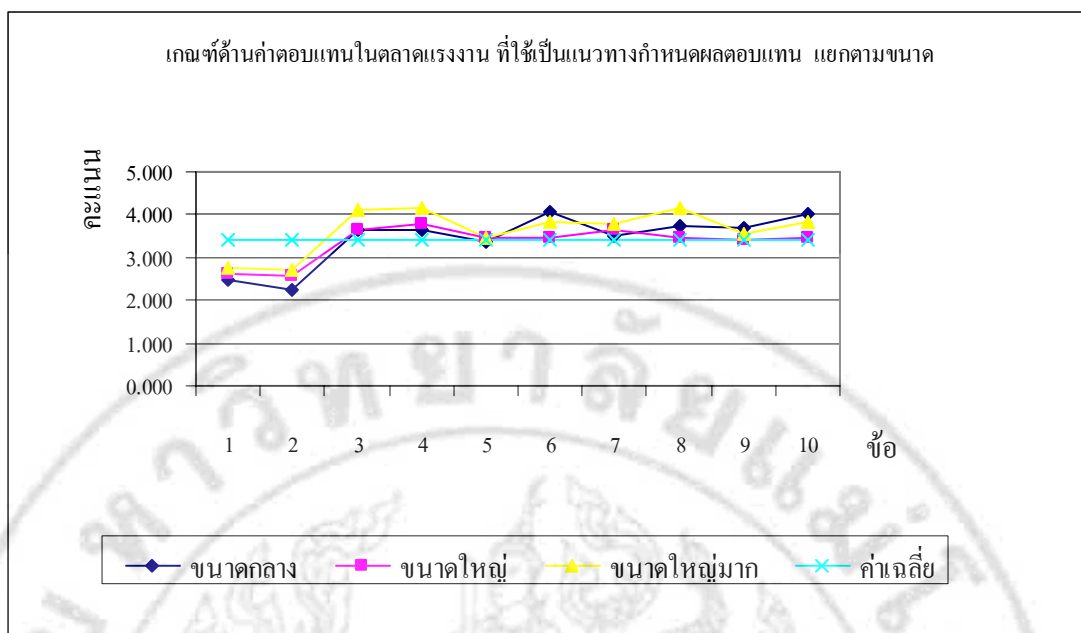
หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

ที่มา: จากการคำนวณ

ตาราง 32 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของเกณฑ์ด้านค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน แยกตามขนาด

เกณฑ์ทัศนคติที่ใช้เป็นแนวทาง กำหนดผลตอบแทน	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	ขนาด ใหญ่มาก	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
เกณฑ์ด้านค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน						
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น	2.500	2.630	2.739	2.623	0.886	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน	2.250	2.593	2.696	2.513	0.816	ปานกลาง
3. เงินเดือนควรจะปรับเพิ่มตามค่าของเงินปัจจุบัน	3.625	3.630	4.098	3.784	0.883	มาก
4. เงินเดือนควรปรับเพิ่มตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.625	3.778	4.152	3.852	0.891	มาก
5. สหกรณ์ควรกำหนดอัตราเงินเดือนตามอัตราที่องค์กรธุรกิจคู่แข่งจ่ายให้กับพนักงานของเขา	3.375	3.481	3.450	3.435	0.836	มาก
6. สหกรณ์ควรจัดสวัสดิการให้กับพนักงานสหกรณ์เช่นเดียวกับที่องค์กรธุรกิจต่างๆไปจัดให้กับพนักงาน	4.063	3.481	3.820	3.788	0.715	มาก
7. สหกรณ์ควรปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนของสหกรณ์ให้อยู่ในระดับเดียวกับองค์กรธุรกิจคู่แข่งเสมอ	3.500	3.667	3.783	3.650	0.916	มาก
8. สหกรณ์จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนให้อยู่ในระดับมาตรฐานของตลาดแรงงานอยู่เสมอ	3.750	3.444	4.152	3.782	0.755	มาก
9. สหกรณ์ควรกำหนดอัตราเงินเดือนให้กับพนักงานที่มีประสบการณ์การันในการทำงานในตำแหน่งนั้นๆเท่าเทียมกับที่องค์กรธุรกิจคู่แข่งจ่ายให้กับพนักงานที่มีประสบการณ์เช่นเดียวกัน	3.688	3.407	3.530	3.542	0.798	มาก
10. พนักงานสหกรณ์ควรได้รับเงินเดือนในระดับเดียวกับองค์กรธุรกิจอื่นจ่ายให้กับพนักงานที่อยู่ในสาขาอาชีพเดียวกัน	4.000	3.444	3.848	3.764	0.565	มาก
เฉลี่ย	3.438	3.356	3.627	3.473	0.806	มาก

ที่มา: จากการคำนวณ



ภาพ 16 เกณฑ์ด้านตลาดแรงงานที่ใช้เป็นแนวทางกำหนดรูปแบบผลตอบแทน แยกตามขนาด

ตาราง 33 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของเกณฑ์ด้านทักษะ แยกตามขนาด

ทัศนคติต่อเกณฑ์ที่ใช้เป็น แนวทางกำหนดผลตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ						ค่า คะแนน เฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม			
เกณฑ์ด้านผลการปฏิบัติงาน									
ขนาดกลาง									
1. ผลการปฏิบัติงานควรเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดอัตราเงินเดือนที่พนักงานสหกรณ์จะได้รับ	3 (18.7)	9 (56.2)	3 (18.8)	1 (6.3)	- (0)	16 (100.0)	3.875	0.620	มาก
2. พนักงานสหกรณ์ที่ถูกประเมินว่ามีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงกว่าควรได้รับการปรับเงินเดือนมากกว่าพนักงานสหกรณ์ที่ถูกประเมินว่ามีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่า	1 (6.3)	11 (68.7)	4 (25.0)	- (0)	- (0)	16 (100.0)	3.813	0.610	มาก
3. การปรับเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความเป็นธรรมมากที่สุด	3 (18.7)	6 (37.5)	7 (43.8)	- (0)	- (0)	16 (100.0)	3.750	0.600	มาก

ตาราง 33 (ต่อ)

ทัศนคติต่อเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทาง กำหนดผลตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ						ค่า		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ขนาดกลาง									
4. สหกรณ์ไม่ควรนำเอาผลการปฏิบัติงานมาเป็นตัวกำหนดโบนัส	-	7	4	5	-	16	3.125	0.730	ปานกลาง
	-	(43.8)	(25.0)	(31.2)	-	(100.0)			
5. สหกรณ์ควรให้ผลตอบแทนพิเศษแก่พนักงานสหกรณ์ที่มีผลการปฏิบัติงานสูง	1	7	8	-	-	16	3.563	0.873	มาก
	(6.3)	(43.7)	(50.0)	-	-	(100.0)			
6. ผลการปฏิบัติงานควรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานสหกรณ์ได้รับการปรับเงินเดือนแตกต่างกัน	1	6	9	-	-	16	3.500	0.560	มาก
	(6.3)	(37.5)	(56.2)	-	-	(100.0)			
7. สหกรณ์ไม่ควรนำเอาผลการปฏิบัติงานมาเป็นปัจจัยในการกำหนดผลตอบแทนที่พนักงานสหกรณ์จะได้รับ	-	2	6	6	2	16	2.500	0.400	น้อย
	-	(12.5)	(37.5)	(37.5)	(12.5)	(100.0)			
เฉลี่ย							3.447	0.523	มาก
ขนาดใหญ่									
1. ผลการปฏิบัติงานควรเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดอัตราเงินเดือนที่พนักงานสหกรณ์จะได้รับ	3	8	13	3	-	27	3.407	0.844	มาก
	(3.0)	(29.6)	(48.1)	(11.1)	-	(100.0)			
2. พนักงานสหกรณ์ที่ถูกประเมินว่ามีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงกว่าควรได้รับการปรับเงินเดือนมากกว่าพนักงานสหกรณ์ที่ถูกประเมินว่ามีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่า	1	10	12	4	-	27	3.296	0.775	ปานกลาง
	(3.7)	(37.0)	(44.4)	(14.8)	-	(100.0)			

ตาราง 33 (ต่อ)

ทัศนคติต่อเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทาง กำหนดผลตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ						ค่า คะแนน เฉลี่ย	S.D.	ความหมาย	
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม				
ขนาดใหญ่										
3. การปรับเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความเป็นธรรมมากที่สุด	2 (7.4)	14 (51.9)	9 (33.3)	2 (7.4)	- (100.0)	27	3.593	0.747	มาก	
4. สหกรณ์ไม่ควรนำเอาผลการปฏิบัติงานมาเป็นตัวกำหนดโบนัส	- (7.4)	7 (25.9)	10 (37.0)	8 (29.6)	2 (7.4)	27	2.815	0.921	ปานกลาง	
5. สหกรณ์ควรให้ผลตอบแทนพิเศษแก่พนักงานสหกรณ์ที่มีผลการปฏิบัติงานสูง	2 (7.4)	7 (25.9)	13 (48.1)	5 (18.5)	- (100.0)	27	3.222	0.847	ปานกลาง	
6. ผลการปฏิบัติงานควรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานสหกรณ์ได้รับการปรับเงินเดือนแตกต่างกัน	1 (3.7)	9 (33.3)	13 (48.1)	4 (14.8)	- (100.0)	27	3.259	0.764	ปานกลาง	
7. สหกรณ์ไม่ควรนำเอาผลการปฏิบัติงานมาเป็นปัจจัยในการกำหนดผลตอบแทนที่พนักงานสหกรณ์จะได้รับเฉลี่ย	- (7.4)	6 (22.2)	12 (44.4)	6 (22.2)	3 (11.1)	27	2.778	0.934	ปานกลาง	
							3.196	0.833	ปานกลาง	
ขนาดใหญ่มาก										
1. ผลการปฏิบัติงานควรเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดอัตราเงินเดือนที่พนักงานสหกรณ์จะได้รับ	22 (22.0)	49 (53.3)	19 (20.7)	2 (2.2)	- (100.0)	92	3.989	0.734	มาก	
2. พนักงานสหกรณ์ที่ถูกประเมินว่ามีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงกว่าควรได้รับการปรับเงินเดือนมากกว่าพนักงานสหกรณ์ที่ถูกประเมินว่ามีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่า	21 (22.8)	44 (47.8)	21 (22.8)	5 (5.4)	1 (1.1)	92	3.859	0.872	มาก	

ตาราง 33 (ต่อ)

ทัศนคติต่อเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทาง กำหนดผลตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ขนาดใหญ่/มาก									
3. การปรับเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความเป็นธรรมมากที่สุด	25 (27.2)	33 (35.9)	28 (30.4)	4 (4.3)	2 (2.2)	92 (100.0)	3.815	0.940	มาก
4. สหกรณ์ไม่ควรนำเอาผลการปฏิบัติงานมาเป็นตัวกำหนดโบนัส	11 (12.0)	18 (19.6)	43 (46.7)	12 (13.0)	8 (8.7)	92 (100.0)	3.130	1.071	ปานกลาง
5. สหกรณ์ควรให้ผลตอบแทนพิเศษแก่พนักงานสหกรณ์ที่มีผลการปฏิบัติงานสูง	15 (16.3)	36 (39.1)	37 (40.2)	- (-)	4 (40.2)	92 (100.0)	3.630	0.910	มาก
6. ผลการปฏิบัติงานควรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานสหกรณ์ได้รับการปรับเงินเดือนแตกต่างกัน	21 (22.8)	29 (31.5)	37 (40.2)	5 (5.4)	- (-)	92 (100.0)	3.717	0.881	มาก
7. สหกรณ์ไม่ควรนำเอาผลการปฏิบัติงานมาเป็นปัจจัยในการกำหนดผลตอบแทนที่พนักงานสหกรณ์จะได้รับ	3 (3.3)	16 (17.4)	37 (40.2)	25 (27.2)	11 (12.0)	92 (100.0)	2.728	0.996	ปานกลาง
เฉลี่ย							3.553	0.915	มาก

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

ที่มา: จากการคำนวณ

ตาราง 34 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของเกณฑ์ด้านผลการปฏิบัติงาน
แยกตามขนาด

เกณฑ์ทัศนคติที่ใช้เป็นแนวทาง กำหนดผลตอบแทน	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	ขนาด ใหญ่มาก	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
เกณฑ์ด้านการปฏิบัติงาน						
1. ผลการปฏิบัติงานควรเป็นปัจจัยสำคัญใน การกำหนดอัตราเงินเดือนที่พนักงาน สหกรณ์จะได้รับ	3.785	3.407	3.989	3.727	0.733	มาก
2. พนักงานสหกรณ์ที่ถูกประเมินว่ามีผลการ ปฏิบัติงานในระดับสูงกว่าควรได้รับการ ปรับเงินเดือนมากกว่าพนักงานสหกรณ์ที่ ถูกประเมินว่ามีผลการปฏิบัติงานในระดับ ต่ำกว่า	3.813	3.296	3.859	3.656	0.752	มาก
3. การปรับเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานเป็น สิ่งที่มีความเป็นธรรมมากที่สุด	3.750	3.593	3.815	3.719	0.820	มาก
4. สหกรณ์ไม่ควรนำเอาผลการปฏิบัติงานมา เป็นตัวกำหนดโบนัส	3.125	2.815	3.130	3.023	0.907	ปานกลาง
5. สหกรณ์ควรให้ผลตอบแทนพิเศษแก่ พนักงานสหกรณ์ที่มีผลการปฏิบัติงานสูง	3.563	3.222	3.630	3.472	0.877	มาก
6. ผลการปฏิบัติงานควรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ พนักงานสหกรณ์ได้รับการปรับเงินเดือน แตกต่างกัน	3.500	3.259	3.717	3.492	0.735	มาก
7. สหกรณ์ไม่ควรนำเอาผลการปฏิบัติงานมา เป็นปัจจัยในการกำหนดผลตอบแทนที่ พนักงานสหกรณ์จะได้รับ	2.500	2.778	2.728	2.669	0.777	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.447	3.196	3.553	3.394	0.800	ปานกลาง

ที่มา: จากการคำนวณ

ตาราง 35 (ต่อ)

ทัศนคติต่อเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทาง กำหนดผลตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ					ค่า		S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	เฉลี่ย		
ขนาดใหญ่									
1. เมื่ออัตราค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงสหกรณ์ควรมีการปรับฐานเงินเดือนให้กับพนักงานสหกรณ์ตามค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไปเสมอ	10 (37.0)	8 (29.6)	7 (25.9)	2 (7.4)	- (100.0)		3.963	0.980	มาก
2. เมื่อค่าครองชีพสูงขึ้นสหกรณ์ควรเพิ่มผลตอบแทนให้กับพนักงานสหกรณ์เพื่อเป็นการช่วยเหลือ	6 (22.2)	12 (44.4)	7 (25.9)	2 (7.4)	- (100.0)	27	3.815	0.879	มาก
3. ค่าครองชีพในปัจจุบันคือปัจจัยที่สหกรณ์ควรนำมาพิจารณาในการกำหนดอัตราเงินเดือน	6 (22.2)	11 (40.7)	8 (29.6)	2 (7.4)	- (100.0)	27	3.778	0.892	มาก
4. เมื่อค่าครองชีพสูงขึ้นสหกรณ์ควรเพิ่มทั้งเงินเดือนและค่าตอบแทนด้านอื่น	5 (19.2)	9 (34.6)	9 (34.6)	3 (11.5)	- (100.0)	26	3.615	0.941	มาก
เฉลี่ย							3.793	0.923	มาก
ขนาดใหญ่มาก									
1. เมื่ออัตราค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงสหกรณ์ควรมีการปรับฐานเงินเดือนให้กับพนักงานสหกรณ์ตามค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไปเสมอ	39 (42.4)	31 (33.7)	19 (20.7)	3 (3.3)	- (100.0)	92	4.152	0.864	มาก
2. เมื่อค่าครองชีพสูงขึ้นสหกรณ์ควรเพิ่มผลตอบแทนให้กับพนักงานสหกรณ์เพื่อเป็นการช่วยเหลือ	35 (38.0)	41 (44.6)	13 (14.1)	3 (3.3)	- (100.0)	92	4.174	0.793	มาก
3. ค่าครองชีพในปัจจุบันคือปัจจัยที่สหกรณ์ควรนำมาพิจารณาในการกำหนดอัตราเงินเดือน	33 (35.9)	39 (42.4)	17 (18.5)	3 (3.3)	- (100.0)	92	4.109	0.810	มาก
4. เมื่อค่าครองชีพสูงขึ้น สหกรณ์ควรเพิ่มทั้งเงินเดือนและค่าตอบแทนด้านอื่น	32 (34.8)	45 (48.9)	12 (13.0)	2 (2.2)	1 (1.1)	92 (100.0)	3.810	0.860	มาก
เฉลี่ย							4.061	0.832	มาก

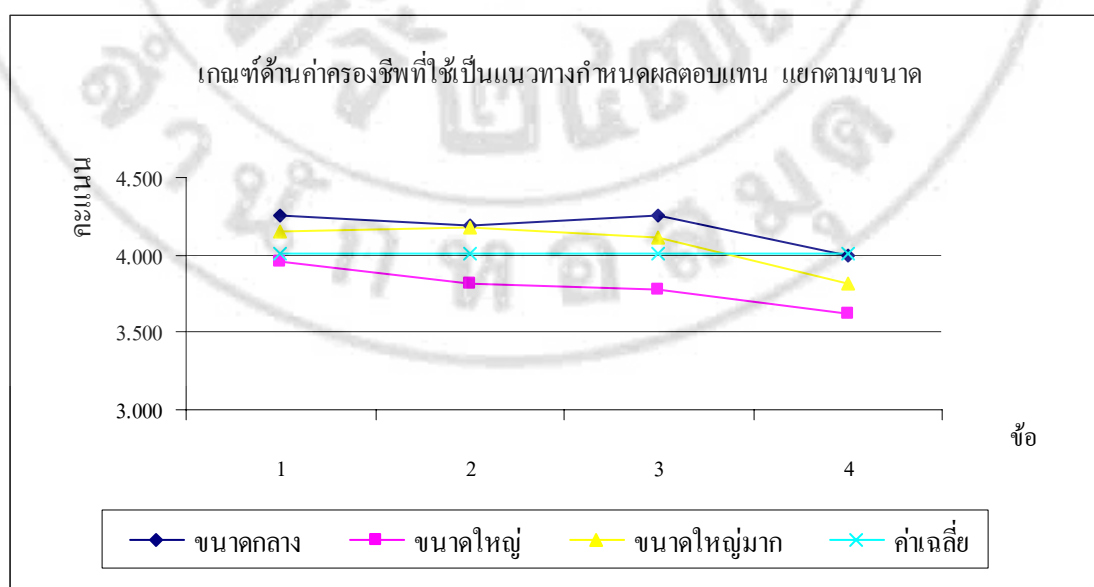
หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

ที่มา: จากการคำนวณ

ตาราง 36 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของเกณฑ์ด้านค่าครองชีพ แยกตามขนาด

เกณฑ์ทัศนคติที่ใช้เป็นแนวทาง กำหนดผลตอบแทน	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	ขนาดใหญ่ มาก	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
เกณฑ์ด้านค่าครองชีพ						
1. เมื่ออัตราค่าครองชีพเปลี่ยนแปลง สหกรณ์ ควรมีการปรับฐานเงินเดือนให้กับพนักงาน สหกรณ์ตามค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป เสมอ	4.250	3.963	4.152	4.122	0.842	มาก
2. เมื่อค่าครองชีพสูงขึ้นสหกรณ์ควรเพิ่ม ผลตอบแทนให้กับพนักงานสหกรณ์เพื่อ เป็นการช่วยเหลือ	4.188	3.815	4.174	4.059	0.835	มาก
3. ค่าครองชีพในปัจจุบันคือปัจจัยที่สหกรณ์ ควรนำมาพิจารณาในการกำหนดอัตรา เงินเดือน	4.250	3.778	4.109	4.046	0.795	มาก
4. เมื่อค่าครองชีพสูงขึ้น สหกรณ์ควรเพิ่มทั้ง เงินเดือนและค่าตอบแทนด้านอื่น เฉลี่ย	4.000	3.615	3.810	3.808	0.945	มาก
	4.172	3.793	4.061	4.009	0.854	มาก

ที่มา: จากการคำนวณ



ภาพ 18 เกณฑ์ด้านค่าครองชีพที่ใช้เป็นแนวทางกำหนดรูปแบบผลตอบแทน แยกตามขนาด

ตาราง 37 ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกณฑ์ด้านขอบเขตความรับผิดชอบ แยกตามขนาด

ทัศนคติต่อเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทาง กำหนดผลตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ						ค่า		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
เกณฑ์ด้านขอบเขตความรับผิดชอบ									
ขนาดกลาง									
1. ระดับหรือขอบเขตความรับผิดชอบควรเป็นปัจจัยที่สหกรณ์นำมาใช้ในการกำหนดอัตราเงินเดือน	2 (12.5)	13 (81.3)	1 (6.3)	-	-	16 (100.0)	4.063	0.442	มาก
2. พนักงานสหกรณ์ที่อยู่ในตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบสูงกว่าควรได้รับเงินเดือนสูงกว่าพนักงานสหกรณ์ที่อยู่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบต่ำกว่า	5 (31.3)	9 (56.3)	2 (12.5)	-	-	16 (100.0)	4.188	0.655	มาก
3. พนักงานสหกรณ์ที่มีขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าควรได้รับผลตอบแทนมากกว่าพนักงานสหกรณ์ที่มีขอบเขตความรับผิดชอบต่ำกว่า	6 (37.5)	7 (43.8)	3 (18.8)	-	-	16 (100.0)	4.188	0.750	มาก
4. ระดับหรือขอบเขตความรับผิดชอบไม่ควรเป็นปัจจัยในการกำหนดอัตราการปรับเงินเดือน	-	1 (6.3)	6 (37.5)	6 (37.5)	3 (18.8)	16 (100.0)	2.313	0.873	น้อย
5. สหกรณ์ไม่ควรนำเอาขอบเขตหรือระดับความรับผิดชอบมาเป็นปัจจัยในการกำหนดผลตอบแทนที่จะให้กับพนักงานสหกรณ์	-	1 (6.3)	2 (12.5)	10 (62.5)	3 (18.8)	16 (100.0)	2.063	0.772	น้อย
6. พนักงานสหกรณ์ที่มีระดับหรือขอบเขตความรับผิดชอบแตกต่างกันควรได้รับเงินเดือนแตกต่างกัน	-	13 (81.3)	1 (6.3)	2 (12.5)	-	16 (100.0)	3.688	0.704	มาก
7. พนักงานสหกรณ์ที่มีระดับหรือขอบเขตความรับผิดชอบแตกต่างกันควรได้รับผลตอบแทนแตกต่างกัน	2 (12.5)	12 (75.0)	2 (12.5)	-	-	16 (100.0)	4.000	0.516	มาก
เฉลี่ย							3.500	0.673	มาก

ตาราง 37 (ต่อ)

ทัศนคติต่อเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทาง กำหนดผลตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ					ค่า คะแนน เฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก กลาง	ปาน กลาง	น้อย ที่สุด	น้อย ที่สุด รวม			
ขนาดใหญ่								
1. ระดับหรือขอบเขตความรับผิดชอบ ควรเป็นปัจจัยที่สหกรณ์นำมาใช้ใน การกำหนดอัตราเงินเดือน	5 (18.5)	7 (25.9)	9 (33.3)	6 (22.2)	- (100.0)	27	3.407	1.047 มาก
2. พนักงานสหกรณ์ที่อยู่ในตำแหน่ง ที่ต้องรับผิดชอบสูงกว่าควร ได้รับ เงินเดือนสูงกว่าพนักงานสหกรณ์ที่ อยู่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบต่ำกว่า	4 (14.8)	7 (25.9)	13 (48.1)	3 (11.1)	- (100.0)	27	3.444	0.892 มาก
3. พนักงานสหกรณ์ที่มีขอบเขตความ รับผิดชอบสูงกว่าควร ได้รับ ผลตอบแทนมากกว่าพนักงาน สหกรณ์ที่มีขอบเขตความ รับผิดชอบต่ำกว่า	3 (11.1)	7 (25.9)	11 (40.7)	6 (22.2)	- (100.0)	27	3.259	0.944 ปานกลาง
4. ระดับหรือขอบเขตความรับผิดชอบ ไม่ควรเป็นปัจจัยในการกำหนด อัตราการปรับเงินเดือน	2 (7.4)	6 (22.2)	13 (48.1)	5 (18.5)	1 (3.7)	27	3.111	0.934 ปานกลาง
5. สหกรณ์ไม่ควรนำเอาขอบเขตหรือ ระดับความรับผิดชอบมาเป็นปัจจัย ในการกำหนดผลตอบแทนที่จะ ให้กับพนักงานสหกรณ์	2 (7.4)	7 (25.9)	13 (48.1)	3 (11.1)	2 (7.4)	27	3.148	0.869 ปานกลาง
6. พนักงานสหกรณ์ที่มีระดับหรือ ขอบเขตความรับผิดชอบแตกต่างกัน กันควรได้รับเงินเดือนแตกต่างกัน	2 (7.4)	10 (37.0)	11 (40.7)	4 (14.8)	- (100.0)	27	3.370	0.839 ปานกลาง
7. พนักงานสหกรณ์ที่มีระดับหรือ ขอบเขตความรับผิดชอบแตกต่างกัน กันควรได้รับผลตอบแทนแตกต่าง กัน	2 (7.4)	9 (33.3)	11 (40.7)	5 (18.5)	- (100.0)	27	3.296	0.869 ปานกลาง
เฉลี่ย							3.291	0.913 ปานกลาง

ตาราง 37 (ต่อ)

ทัศนคติต่อเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทาง กำหนดผลตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ						ค่า คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม			
ขนาดใหญ่มาก									
1. ระดับหรือขอบเขตความรับผิดชอบควรเป็นปัจจัยที่สหกรณ์นำมาใช้ในการกำหนดอัตราเงินเดือน	18 (19.6)	48 (52.2)	21 (22.8)	5 (5.4)	- (-)	92 (100.0)	3.859	0.793	มาก
2. พนักงานสหกรณ์ที่อยู่ในตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบสูงกว่าควรได้รับเงินเดือนสูงกว่าพนักงานสหกรณ์ที่อยู่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบต่ำกว่า	22 (23.9)	39 (42.4)	25 (27.2)	5 (5.4)	1 (1.1)	92 (100.0)	3.826	0.897	มาก
3. พนักงานสหกรณ์ที่มีขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าควรได้รับผลตอบแทนมากกว่าพนักงานสหกรณ์ที่มีขอบเขตความรับผิดชอบต่ำกว่า	18 (19.6)	40 (43.5)	27 (29.3)	6 (6.5)	1 (1.1)	92 (100.0)	3.739	0.888	มาก
4. ระดับหรือขอบเขตความรับผิดชอบไม่ควรเป็นปัจจัยในการกำหนดอัตราการปรับเงินเดือน	7 (7.6)	24 (26.1)	40 (43.5)	15 (16.3)	6 (6.5)	92 (100.0)	3.120	0.993	ปานกลาง
5. สหกรณ์ไม่ควรนำเอาขอบเขตหรือระดับความรับผิดชอบมาเป็นปัจจัยในการกำหนดผลตอบแทนที่จะให้กับพนักงานสหกรณ์	5 (5.4)	17 (18.5)	41 (44.6)	21 (22.8)	8 (8.7)	92 (100.0)	2.891	0.988	ปานกลาง
6. พนักงานสหกรณ์ที่มีระดับหรือขอบเขตความรับผิดชอบแตกต่างกันควรได้รับเงินเดือนแตกต่างกัน	10 (10.9)	35 (38.0)	36 (39.1)	7 (7.6)	4 (4.3)	92 (100.0)	3.435	0.941	มาก
7. พนักงานสหกรณ์ที่มีระดับหรือขอบเขตความรับผิดชอบแตกต่างกันควรได้รับผลตอบแทนแตกต่างกัน	10 (10.9)	34 (37.0)	38 (41.3)	7 (7.6)	3 (3.3)	92 (100.0)	3.446	0.906	มาก
เฉลี่ย							3.474	0.915	มาก

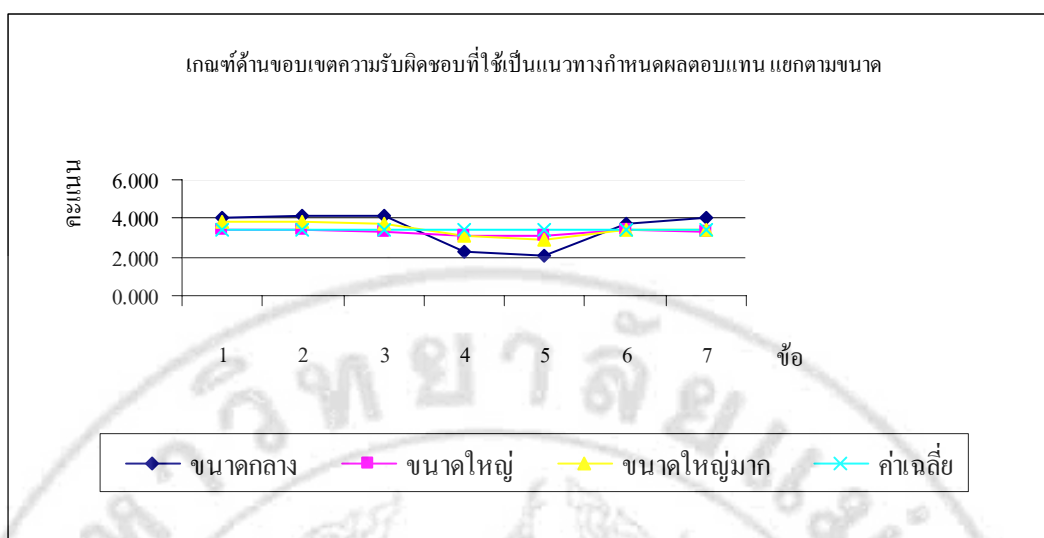
หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

ที่มา: จากการคำนวณ

ตาราง 38 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของเกณฑ์ด้านขอบเขตความรับผิดชอบ
แยกตามขนาด

เกณฑ์ที่ทัศนคติที่ใช้เป็นแนวทาง กำหนดผลตอบแทน	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	ขนาด ใหญ่มาก	ค่าคะแนน เฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
เกณฑ์ด้านความรับผิดชอบ						
1. ระดับหรือขอบเขตความรับผิดชอบควร เป็นปัจจัยที่สหกรณ์นำมาใช้ในการกำหนด อัตราเงินเดือน	4.063	3.407	3.859	3.776	0.761	มาก
2. พนักงานสหกรณ์ที่อยู่ในตำแหน่งที่ต้อง รับผิดชอบสูงกว่าควรได้รับเงินเดือนสูง กว่าพนักงานสหกรณ์ที่อยู่ในตำแหน่งที่ รับผิดชอบต่ำกว่า	4.188	3.444	3.826	3.819	0.815	มาก
3. พนักงานสหกรณ์ที่มีขอบเขตความ รับผิดชอบสูงกว่าควรได้รับผลตอบแทน มากกว่าพนักงานสหกรณ์ที่มีขอบเขต ความรับผิดชอบต่ำกว่า	4.188	3.259	3.739	3.729	0.861	มาก
4. ระดับหรือขอบเขตความรับผิดชอบไม่ควร เป็นปัจจัยในการกำหนดอัตราการปรับ เงินเดือน	2.313	3.111	3.120	2.848	0.933	ปานกลาง
5. สหกรณ์ไม่ควรนำเอาขอบเขตหรือระดับ ความรับผิดชอบมาเป็นปัจจัยในการกำหนด ผลตอบแทนที่จะให้กับพนักงานสหกรณ์	2.063	3.148	2.891	2.701	0.876	ปานกลาง
6. พนักงานสหกรณ์ที่มีระดับหรือขอบเขต ความรับผิดชอบแตกต่างกันควรได้รับ เงินเดือนแตกต่างกัน	3.688	3.370	3.435	3.498	0.828	มาก
7. พนักงานสหกรณ์ที่มีระดับหรือขอบเขต ความรับผิดชอบแตกต่างกันควรได้รับ ผลตอบแทนแตกต่างกัน	4.000	3.296	3.446	3.581	0.764	มาก
เฉลี่ย	3.500	3.291	3.474	3.422	0.834	มาก

ที่มา: จากการคำนวณ



ภาพ 19 เกณฑ์ด้านขอบเขตความรับผิดชอบที่ใช้เป็นแนวทางกำหนดผลตอบแทน แยกตามขนาด

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์แนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทน การศึกษาแบ่งออกเป็น

- 4.1 ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง
 - 4.2 ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม
 - 4.3 การมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบผลตอบแทน
- ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง

สหกรณ์ขนาดกลาง พนักงานสหกรณ์มีความต้องการในผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง 5 อันดับแรก คือ เงินเดือน โบนัส เงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ และเงินค่าครองชีพ คิดเป็นร้อยละ 100.0, 81.3, 81.3, 75.0 และ 62.5 ตามลำดับ และไม่มีความต้องการผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงในรายการใด ส่วนสหกรณ์ขนาดใหญ่ พนักงานสหกรณ์มีความต้องการในผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง 5 อันดับแรก คือ เงินเดือน โบนัส เงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ และเงินค่าครองชีพ คิดเป็นร้อยละ 100.0, 88.9, 81.5, 81.5 และ 74.1 ตามลำดับ และไม่มีความต้องการผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงในรายการใด และสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก พนักงานสหกรณ์มีความต้องการในผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง 5 อันดับแรก คือ เงินเดือน โบนัส เงินค่าเครื่องแบบพนักงาน/ชุดปฏิบัติงาน เงินค่าครองชีพ และเงินค่าเบี้ยเลี้ยง คิดเป็นร้อยละ 75.0, 72.8, 72.8, 68.5 และ 65.2 ตามลำดับ และไม่มีความต้องการผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงในรายการใด (ตาราง 39)

4.2 ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม

สหกรณ์ขนาดกลาง พนักงานสหกรณ์มีความต้องการในผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม 5 อันดับแรก คือ เงินบำเหน็จ ค่ารักษาพยาบาลทั่วไป (สถานพยาบาลของรัฐ/เอกชน) เงินช่วยเหลือค่าทำศพ ค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุคคลในครอบครัว และเงินช่วยเหลือพนักงานประสบอุบัติเหตุ คิดเป็นร้อยละ 87.5, 81.3, 81.3, 75.0 และ 68.8 ตามลำดับ และไม่มีความต้องการลดผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมในรายการใด ส่วนสหกรณ์ขนาดใหญ่ พนักงานสหกรณ์มีความต้องการในผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม 5 อันดับแรก คือ เงินบำเหน็จ ค่ารักษาพยาบาลทั่วไป (สถานพยาบาลของรัฐ/เอกชน) ค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุคคลในครอบครัว เงินช่วยเหลือทำประกันชีวิต และเงินช่วยเหลือค่าทำศพ คิดเป็นร้อยละ 100.0, 92.3, 84.6, 73.1 และ 65.4 ตามลำดับ และไม่มีความต้องการลดผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมในรายการใด และสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก พนักงานสหกรณ์มีความต้องการในผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม 5 อันดับแรก คือ ค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุคคลในครอบครัว ค่ารักษาพยาบาลทั่วไป (สถานพยาบาลของรัฐ/เอกชน) เงินบำเหน็จ เงินช่วยเหลือพนักงานประสบอุบัติเหตุ และเงินช่วยเหลือทำประกันชีวิต คิดเป็นร้อยละ 75.0, 72.8, 72.8, 66.3 และ 65.2 ตามลำดับ และไม่มีความต้องการลดผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมในรายการใด (ตาราง 40)

4.3 การมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบผลตอบแทน

การมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบผลตอบแทน พบว่า สหกรณ์ขนาดกลาง พนักงานสหกรณ์มีส่วนร่วมในเรื่อง การจ่ายผลตอบแทนบางประเภท การกำหนดระเบียบฯ การกำหนดขั้นตอนการได้รับผลตอบแทน และการกำหนดประเภทผลตอบแทน คิดเป็นร้อยละ 75.0, 50.0, 37.5 และ 31.3 ตามลำดับ ส่วนสหกรณ์ขนาดใหญ่ พนักงานสหกรณ์มีส่วนร่วมในเรื่อง การจ่ายผลตอบแทนบางประเภท การกำหนดระเบียบฯ การกำหนดขั้นตอนการได้รับผลตอบแทน และการกำหนดประเภทผลตอบแทน คิดเป็นร้อยละ 80.8, 76.9, 65.4 และ 65.4 ตามลำดับ และสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก พนักงานสหกรณ์มีส่วนร่วมในเรื่อง การกำหนดระเบียบฯ การจ่ายผลตอบแทนบางประเภท การกำหนดขั้นตอนการได้รับผลตอบแทน และการกำหนดประเภทผลตอบแทน คิดเป็นร้อยละ 53.3, 44.6, 43.5 และ 39.1 ตามลำดับ (ตาราง 41)

ตาราง 39 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง 5 อันดับแรกของสหกรณ์ แยกตามขนาด

ผลตอบแทนทางตรง	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดกลาง		
เพิ่ม		
1. เงินเดือน	16	100.0
2. โบนัส	13	81.3
3. เงินค่าเบี้ยเลี้ยง	13	81.3
4. ค่าพาหนะ	12	75.0
5. เงินช่วยค่าครองชีพ	10	62.5
ขนาดใหญ่		
เพิ่ม		
1. เงินเดือน	27	100.0
2. โบนัส	24	88.9
3. เงินค่าเบี้ยเลี้ยง	22	81.5
4. ค่าพาหนะ	22	81.5
5. เงินช่วยค่าครองชีพ	20	74.1
ขนาดใหญ่มาก		
เพิ่ม		
1. เงินเดือน	69	75.0
2. โบนัส	67	72.8
3. เงินค่าเครื่องแบบพนักงาน/ชุดปฏิบัติงาน	66	72.8
4. เงินค่าครองชีพ	63	68.5
5. เงินค่าเบี้ยเลี้ยง	60	65.2

หมายเหตุ: ร้อยละของขนาดตัวอย่าง สหกรณ์ขนาดกลาง 16 ราย สหกรณ์ขนาดใหญ่ 27 ราย สหกรณ์
 ขนาดใหญ่มาก 92 ราย
 ที่มา: จากการคำนวณ

ตาราง 40 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม 5 อันดับแรกของสหกรณ์ แยกตามขนาด

ผลตอบแทนทางอ้อม	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดกลาง		
เพิ่ม		
1. เงินบำเหน็จ	14	87.5
2. ค่ารักษาพยาบาลทั่วไป(สถานพยาบาลของรัฐ/เอกชน)	13	81.3
3. เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	13	81.3
4. ค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุคคลในครอบครัว	12	75.0
5. เงินช่วยเหลือพนักงานประสบอุบัติเหตุ	11	68.8
ขนาดใหญ่		
เพิ่ม		
1. เงินบำเหน็จ	26	100.0
2. ค่ารักษาพยาบาลทั่วไป(สถานพยาบาลของรัฐ/เอกชน)	24	92.3
3. ค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุคคลในครอบครัว	22	84.6
4. เงินช่วยเหลือทำประกันชีวิต	19	73.1
5. เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	17	65.4
ขนาดใหญ่มาก		
เพิ่ม		
1. ค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุคคลในครอบครัว	69	75.0
2. ค่ารักษาพยาบาลทั่วไป(สถานพยาบาลของรัฐ/เอกชน)	67	72.8
3. เงินบำเหน็จ	66	72.8
4. เงินช่วยเหลือพนักงานประสบอุบัติเหตุ	61	66.3
5. เงินช่วยเหลือทำประกันชีวิต	60	65.2

หมายเหตุ: ร้อยละของขนาดตัวอย่าง สหกรณ์ขนาดกลาง 16 ราย สหกรณ์ขนาดใหญ่ 27 ราย สหกรณ์
 ขนาดใหญ่มาก 92 ราย
 ที่มา: จากการคำนวณ

ตาราง 41 การมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบผลตอบแทนของสหกรณ์ แยกตามขนาดของสหกรณ์

การกำหนดรูปแบบผลตอบแทน	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดกลาง		
1. การกำหนดระเบียบฯ	8	50.0
2. การกำหนดขั้นตอนการได้รับผลตอบแทน	6	37.5
3. การกำหนดประเภทผลตอบแทน	5	31.3
4. การมีส่วนร่วมในการจ่ายผลตอบแทนบางประเภท	12	75.0
ขนาดใหญ่		
1. การกำหนดระเบียบฯ	20	76.9
2. การกำหนดขั้นตอนการได้รับผลตอบแทน	17	65.4
3. การกำหนดประเภทผลตอบแทน	17	65.4
4. การมีส่วนร่วมในการจ่ายผลตอบแทนบางประเภท	21	80.8
ขนาดใหญ่มาก		
1. การกำหนดระเบียบฯ	49	53.3
2. การกำหนดขั้นตอนการได้รับผลตอบแทน	40	43.5
3. การกำหนดประเภทผลตอบแทน	36	39.1
4. การมีส่วนร่วมในการจ่ายผลตอบแทนบางประเภท	41	44.6

หมายเหตุ: ร้อยละของขนาดตัวอย่าง สหกรณ์ขนาดกลาง 16 ราย สหกรณ์ขนาดใหญ่ 27 ราย สหกรณ์

ขนาดใหญ่มาก 92 ราย

ที่มา: จากการคำนวณ

ส่วนที่ 5 ปัญหา และอุปสรรค

การศึกษครั้งนี้ นอกจากจะทำการศึกษาหาแนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทนแก่พนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์ในมหาวิทยาลัย จังหวัดกรุงเทพมหานคร แล้ว ยังทำการศึกษาในส่วน ของปัญหา และอุปสรรค เพื่อใช้ในการพิจารณาปรับปรุงรูปแบบผลตอบแทนของพนักงานสหกรณ์ต่อไป ดังนี้

1. พนักงานสหกรณ์ไม่ได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วม เนื่องจากองค์กรสหกรณ์ออมทรัพย์จัดตั้งในหน่วยงานมหาวิทยาลัยของแต่ละแห่งมีหลายขนาด ขึ้นอยู่กับบุคลากรของหน่วยงานนั้นว่ามีมากน้อยแค่ไหน และสมัครใจเป็นสมาชิกสหกรณ์นั้นๆ ดังนั้นพนักงานสหกรณ์ผู้ปฏิบัติงานประจำจึงขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิก เมื่อมีพนักงานสหกรณ์น้อยการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การกำหนดผลตอบแทนด้านต่าง ๆ จึงไม่มีโอกาสและโดยส่วนมากจึงขึ้นกับคณะกรรมการดำเนินการ และไม่มีหน่วยงานใดเข้ามาช่วยวางแผนการจัดการ จึงทำให้พนักงานสหกรณ์ขาดขวัญกำลังใจ
2. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ไม่มีความชัดเจนในรูปแบบการประเมินผลงาน การเปลี่ยนของค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงควรพิจารณาปรับปรุงให้ทันต่อสถานการณ์อย่างสม่ำเสมอ
3. การส่งเสริมด้านสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งด้านที่เป็นตัวเงินทางตรง หรือทางอ้อม ควรกำหนดประเภทของผลตอบแทนที่ชัดเจนและไม่ด้อยกว่าองค์กรที่มีลักษณะการดำเนินธุรกิจรูปแบบสถาบันการเงินคล้ายคลึงกัน
4. ความมั่นคงในงาน คณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์ควรจะสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานเจ้าหน้าที่สหกรณ์เพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่การงานเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร สะท้อนถึงความศรัทธาและความเชื่อมั่นของมวลสมาชิก

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลจากวิกฤติเศรษฐกิจเมื่อปี พ.ศ. 2540 สหกรณ์ออมทรัพย์ซึ่งเป็นสถาบันการเงินรูปแบบหนึ่ง ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน แต่ยังคงสามารถผ่านวิกฤติมาได้ เพราะเกิดจากรูปแบบของหลักเศรษฐกิจแบบพิเศษที่เกิดจากสมาชิกที่เป็นเจ้าของกิจการและถูกค้ำมาดำเนินธุรกิจร่วมกัน ซึ่งถือเป็นจุดแข็งอย่างหนึ่ง พนักงานสหกรณ์ผู้ปฏิบัติงานประจำให้กับสหกรณ์จึงไม่ได้รับผลกระทบในด้านของการถูกเลิกจ้างหรือถูกปลดออกแต่อย่างใดหากแต่อาจได้รับผลกระทบบ้างในด้านอัตราค่าจ้าง หรือสวัสดิการรูปแบบอื่น ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินธุรกิจต่อไปได้มีผลกำไร ที่สำคัญที่สุดคือ คณะกรรมการดำเนินการอาจต้องปรับเปลี่ยนนโยบายเพื่อการลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ให้น้อยลงเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับพนักงานสหกรณ์ จึงอาจทำให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงานสหกรณ์ลดลงบ้าง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ต้องการศึกษาผลตอบแทนของพนักงานสหกรณ์มีอะไรบ้าง มีปัจจัยอะไรมาเป็นตัวกำหนดผลตอบแทน และมีเกณฑ์อะไรมากำหนดแนวทางผลตอบแทน

เนื่องจากระยะเวลาที่มีจำกัด จึงทำการวิจัยโดยสอบถามพนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์ในมหาวิทยาลัยเฉพาะเขตกรุงเทพมหานคร รวม 19 แห่ง แยกตามขนาดได้ 3 ขนาด คือ ขนาดกลาง 8 สหกรณ์ ขนาดใหญ่ 6 สหกรณ์ และขนาดใหญ่่มาก 5 สหกรณ์ รวมทั้งสิ้น 135 ตัวอย่าง และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยพบว่า

ส่วนที่ 1 สภาพทั่วไป

สหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีพนักงานหญิง ร้อยละ 75.6 มากกว่าพนักงานชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 41.5 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 70.4 ระยะเวลาที่ทำงานสหกรณ์ 6-10 ปี ร้อยละ 37.8 รายได้เฉลี่ย 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 50.4

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ผลตอบแทนของพนักงานสหกรณ์ มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง

เมื่อพิจารณาภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด พบว่า พนักงานสหกรณ์มีระดับความพึงพอใจค่าคะแนนเฉลี่ยในผลตอบแทนทางตรงของโบนัส และเงินเดือน เรียงตามลำดับในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผลตอบแทนทางตรงด้านอื่น ๆ คือ ภาษีเงินได้ เงินค่าครองชีพรายเดือน เงินค่าเบี้ยเลี้ยง เงินประกันสังคม เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เงินค่าเครื่องแบบ

พนักงาน เงินค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร เงินช่วยเหลือค่าอาหาร เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าที่พัก/ค่าเช่าบ้าน ซึ่งมีค่าระดับความพึงพอใจเฉลี่ยน้อยและน้อยที่สุดตามลำดับ

2.2 ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม

เมื่อพิจารณาภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด พบว่า พนักงานสหกรณ์มีระดับความพึงพอใจค่าคะแนนเฉลี่ยของผลตอบแทนทางอ้อมอันดับแรก คือ บำเหน็จ รongลงมา เงินช่วยเหลือค่าทำศพ ในระดับปานกลางสูงกว่าผลตอบแทนทางอ้อมด้านอื่น ๆ ซึ่งอยู่ในระดับน้อย คือ ค่ารักษาพยาบาลทั่วไป เงินช่วยเหลือพนักงานประสบอุบัติเหตุ การช่วยเหลือทำประกันชีวิต เงินช่วยเหลือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต การส่งพนักงานศึกษาดูงาน เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การตรวจสุขภาพประจำปี เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ การให้เงินกู้เพื่อเหตุฉุกเฉินกรณีเจ็บป่วย ของขวัญเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วย การให้ทุนการศึกษา เงินช่วยงานมงคลสมรส เงินช่วยเหลืองานอุปสมบท และรางวัลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานมานาน และมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเบิกเงินเดือนล่วงหน้า และค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุคคลในครอบครัว

2.3 ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

2.3.1 โอกาสความก้าวหน้า

เมื่อพิจารณาภาพรวม ของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด พบว่า พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.027 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจที่สหกรณ์ส่งเสริมในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การฝึกอบรม การศึกษาเพิ่มเติมและปรับวุฒิให้ มีระดับความปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.700 พนักงานมีความพึงพอใจการเลื่อนตำแหน่งเพื่อได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น มีระดับน้อยค่าคะแนนเฉลี่ย 2.541 และพนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจในความรู้สึกรักภูมิใจกับความก้าวหน้าในอาชีพ มีระดับน้อยค่าคะแนนเฉลี่ย 2.072

2.3.2 ความมั่นคงในงาน

เมื่อพิจารณาภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด พบว่า พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในสหกรณ์ที่มีความมั่นคง มีระดับปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 3.320 และพนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสหกรณ์โดยปราศจากความเกรงกลัวอิทธิพลใด ๆ มีระดับความปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 3.315

2.3.3 นโยบายการบริหาร

เมื่อพิจารณาภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด พบว่า พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจกับนโยบายและการบริหารอย่างชัดเจนและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีระดับปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 3.092 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการประสานงานภายใน

องค์กร มีระดับความปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 3.059 พนักงานมีความพึงพอใจในการมอบหมายงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นและเพิ่มความรับผิดชอบในแก่พนักงานเงินเดือนเต็มขั้นแล้วนั้นทำให้พนักงานมีความรู้สึกดีต่อสหกรณ์ มีระดับปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 3.083 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม มีระดับปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 2.814 และพนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจว่า เมื่อมีปัญหาผู้บังคับบัญชามักให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาเสมอ มีระดับความพึงพอใจปานกลางค่าเฉลี่ย 3.078

2.3.4 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด พบว่า พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจกับการมีการหมุนเวียนการทำงานในหน้าที่ต่างๆ ภายในหน่วยงาน มีระดับปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 2.625 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน มีระดับปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 2.727 และพนักงานมีความพึงพอใจในการกำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานสหกรณ์อย่างชัดเจน มีระดับปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 3.068

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทางกำหนดรูปแบบผลตอบแทน ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาออกเป็น

3.1 ด้านอายุงาน

เมื่อพิจารณาภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด พบว่า พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจกับการนำระยะเวลาที่พนักงานทำงานมาเป็นตัวกำหนดอัตราเงินเดือน มีระดับปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย 2.984 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์ปรับเงินเดือนให้กับพนักงานสหกรณ์ โดยการพิจารณาจากระยะเวลาที่พนักงานสหกรณ์ทำงานในสหกรณ์เป็นสิ่งที่ดีมีความเป็นธรรม มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.936 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจในการกำหนดให้พนักงานสหกรณ์ที่มีอายุการทำงานมากกว่าควรได้รับการปรับเงินเดือนสูงกว่าพนักงานสหกรณ์ที่อายุการทำงานน้อยกว่า มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.906 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจที่สหกรณ์ไม่ควรนำอายุการทำงานเป็นปัจจัยในการกำหนดโบนัส มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.090 และพนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจในการที่อายุการทำงานไม่ควรเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานสหกรณ์ได้รับเงินเดือนต่างกันมีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.233

3.2 ด้านระดับการศึกษา

เมื่อพิจารณาภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด พบว่า พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจกับการที่สหกรณ์กำหนดให้พนักงานสหกรณ์ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าควรได้รับอัตราเงินเดือนสูงกว่าพนักงานสหกรณ์ที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันแต่มีวุฒิมัศึกษาดำกว่า มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.922 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์ควรเพิ่มเงินเดือนให้กับพนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นมีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.055 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์ควรเพิ่มผลตอบแทนให้กับพนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.088 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจที่สหกรณ์กำหนดให้พนักงานสหกรณ์ที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันและมีวุฒิมัธยมศึกษาเท่ากันควรได้รับอัตราเงินเดือนเท่ากันมีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.828 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์ไม่ควรนำวุฒิมัธยมศึกษาของพนักงานสหกรณ์มาเป็นปัจจัยในการกำหนดผลตอบแทน มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.831

3.3 ด้านทักษะ

เมื่อพิจารณาภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจกับการที่สหกรณ์ควรนำเอาทักษะการทำงาน of พนักงานสหกรณ์มาเป็นปัจจัยในการกำหนดอัตราเงินเดือนที่พนักงานสหกรณ์จะได้รับ มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.672 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์กำหนดให้พนักงานสหกรณ์ที่มีทักษะที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสหกรณ์มากกว่าควรได้รับเงินเดือนสูงกว่าพนักงานสหกรณ์ที่มีทักษะที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสหกรณ์น้อย มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.544 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์กำหนดให้พนักงานสหกรณ์ที่มีทักษะที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสหกรณ์มากกว่าควรได้รับสวัสดิการมากกว่าพนักงานสหกรณ์ที่มีทักษะมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสหกรณ์น้อย มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.885 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจที่สหกรณ์กำหนดว่าหากพนักงานสหกรณ์สามารถพัฒนาทักษะการทำงานของตนสหกรณ์ควรมีการปรับเงินเดือนพนักงานสหกรณ์เพิ่มขึ้น มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.310 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์กำหนดให้ทักษะในการทำงานไม่ควรเป็นปัจจัยที่สหกรณ์นำมาใช้ในการพิจารณาปรับเงินเดือน มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.725 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์กำหนดให้ทักษะในการทำงานไม่ควรเป็นปัจจัยที่สหกรณ์นำมาใช้ในการกำหนดโบนัสที่จะให้กับพนักงานสหกรณ์ มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.067 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์ควร

กำหนดอัตราเงินเดือนโดยพิจารณาว่าตำแหน่งงานนั้น ๆ ต้องใช้ทักษะในการทำงานมากน้อยเพียงใดหากต้องใช้ทักษะมากอัตราเงินเดือนก็ควรสูงกว่างานที่ใช้ทักษะน้อย มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.399

3.4 ด้านค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน

เมื่อพิจารณาภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด พบว่า พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.623 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.513 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ควรจะปรับเพิ่มตามค่าของเงินปัจจุบัน มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.784 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ควรปรับเพิ่มตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.852 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อสหกรณ์ที่ควรกำหนดอัตราเงินเดือนตามอัตราที่องค์กรธุรกิจคู่แข่งจ่ายให้กับพนักงานของเขา มีระดับมากค่าคะแนนเฉลี่ย 3.435 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อสหกรณ์ที่ควรจัดสวัสดิการให้กับพนักงานสหกรณ์เช่นเดียวกับที่องค์กรธุรกิจทั่ว ๆ ไปจัดให้กับพนักงาน มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.788 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อสหกรณ์ที่ควรปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนของสหกรณ์ให้อยู่ในระดับเดียวกับองค์กรธุรกิจคู่แข่งเสมอ มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.650 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจกับการที่สหกรณ์จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนให้อยู่ในระดับมาตรฐานของตลาดแรงงานอยู่เสมอ มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.782 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อสหกรณ์ที่ควรกำหนดอัตราเงินเดือนให้กับพนักงานที่มีประสบการณ์การในการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ เท่าเทียมกับที่องค์กรธุรกิจคู่แข่งจ่ายให้กับพนักงานที่มีประสบการณ์เช่นเดียวกัน มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.542 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการได้รับเงินเดือนในระดับเดียวกับองค์กรธุรกิจอื่นจ่ายให้กับพนักงานที่อยู่ในสาขาอาชีพเดียวกัน มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.764

3.5 ด้านผลการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด พบว่า พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานควรเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดอัตราเงินเดือนที่พนักงานสหกรณ์จะได้รับ มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.727 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์ที่ถูกประเมินว่ามีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงกว่าควรได้รับการปรับเงินเดือนมากกว่าพนักงานสหกรณ์ที่ถูกประเมินว่ามีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่ามีระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.656

พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อ การปรับเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความเป็น
 ธรรมชาติมากที่สุด มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.719 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่
 สหกรณ์ไม่ควรนำเอาผลการปฏิบัติงานมาเป็นตัวกำหนดโบนัส มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย
 3.023 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อสหกรณ์ที่ควรให้ผลตอบแทนพิเศษแก่พนักงานสหกรณ์
 ที่มีผลการปฏิบัติงานสูง มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.472 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อผล
 การปฏิบัติงานที่ควรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานสหกรณ์ได้รับการปรับเงินเดือนแตกต่างกัน
 มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.492 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์ไม่ควรนำเอา
 ผลการปฏิบัติงานมาเป็นปัจจัยในการกำหนดผลตอบแทนที่พนักงานจะได้รับ มีระดับปานกลาง
 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.669

3.6 ด้านค่าครองชีพ

เมื่อพิจารณาภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด พบว่า พนักงานสหกรณ์มีความ
 พึงพอใจต่อเมื่ออัตราค่าครองชีพเปลี่ยนแปลง สหกรณ์ควรมีการปรับฐานเงินเดือนให้กับพนักงาน
 สหกรณ์ตามค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไปเสมอ มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.122 พนักงาน
 สหกรณ์มีความพึงพอใจต่อเมื่อค่าครองชีพสูงขึ้นสหกรณ์ควรเพิ่มผลตอบแทนให้กับพนักงาน
 สหกรณ์เพื่อเป็นการช่วยเหลือ มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.059 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจ
 ต่อการที่สหกรณ์กำหนดให้ค่าครองชีพในปัจจุบันคือปัจจัยที่สหกรณ์ควรนำมาพิจารณาในการ
 กำหนดอัตราเงินเดือน มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.046 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการ
 ที่สหกรณ์ได้กำหนดเมื่อค่าครองชีพสูงขึ้น สหกรณ์ควรเพิ่มทั้งเงินเดือนและค่าตอบแทนด้านอื่น
 มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.808

3.7 ด้านขอบเขตความรับผิดชอบ

เมื่อพิจารณาภาพรวมของสหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด พบว่า พนักงานสหกรณ์มีความ
 พึงพอใจต่อระดับหรือขอบเขตความรับผิดชอบควรเป็นปัจจัยที่สหกรณ์นำมาใช้ในการกำหนด
 อัตราเงินเดือน มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.776 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่
 สหกรณ์กำหนดให้อยู่ในตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบสูงกว่าควรได้รับเงินเดือนสูงกว่าพนักงาน
 สหกรณ์ที่อยู่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบต่ำกว่า มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.819 พนักงานสหกรณ์
 มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์กำหนดให้พนักงานสหกรณ์ที่มีขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่า
 ควรได้รับผลตอบแทนมากกว่าพนักงานสหกรณ์ที่มีขอบเขตความรับผิดชอบต่ำกว่า มีระดับมาก
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.729 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อระดับหรือขอบเขตความรับผิดชอบ
 ไม่ควรเป็นปัจจัยในการกำหนดอัตราการปรับเงินเดือน มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.848

พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์ไม่ควรนำเอาขอบเขตหรือระดับความรับผิดชอบมาเป็นปัจจัยในการกำหนดผลตอบแทนที่จะให้กับพนักงานสหกรณ์ มีระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.701 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์ได้กำหนดให้พนักงานสหกรณ์ที่มีระดับหรือขอบเขตความรับผิดชอบแตกต่างกันควรได้รับเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.498 พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจต่อการที่สหกรณ์ได้กำหนดให้พนักงานสหกรณ์ที่มีระดับหรือขอบเขตความรับผิดชอบแตกต่างกันควรได้รับผลตอบแทนแตกต่างกัน มีระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.581

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์แนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทน

การศึกษาแบ่งออกเป็น

- 4.1 ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง
 - 4.2 ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม
 - 4.3 การมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบผลตอบแทน
- ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง

สหกรณ์ขนาดกลาง พนักงานสหกรณ์มีความต้องการในผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง 5 อันดับแรก คือ เงินเดือน โบนัส เงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ และเงินค่าครองชีพ คิดเป็นร้อยละ 100.0, 81.3, 81.3, 75.0 และ 62.5 ตามลำดับ และไม่มีความต้องการลดผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงในรายการใด ส่วนสหกรณ์ขนาดใหญ่ พนักงานสหกรณ์มีความต้องการในผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง 5 อันดับแรก คือ เงินเดือน โบนัส เงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ และเงินค่าครองชีพ คิดเป็นร้อยละ 100.0, 88.9, 81.5, 81.5 และ 74.1 ตามลำดับ และไม่มีความต้องการลดผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงในรายการใด และสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก พนักงานสหกรณ์มีความต้องการในผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง 5 อันดับแรก คือ เงินเดือน โบนัส เงินค่าครองชีพ/ชุดปฏิบัติ งานเงินค่าครองชีพ และเงินค่าเบี้ยเลี้ยง คิดเป็นร้อยละ 75.0, 72.8, 72.8, 68.5 และ 65.2 ตามลำดับ และไม่มีความต้องการลดผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงในรายการใด นอกจากความต้องการในผลตอบแทนทางตรง 5 อันดับแรกของสหกรณ์แต่ละขนาดแล้ว พนักงานสหกรณ์ยังมีความต้องการในผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงด้านอื่น ๆ อีก เช่น เงินช่วยเหลือบุตร เงินช่วยเหลือค่าอาหาร เงินค่าที่พัก/ค่าเช่าบ้าน และเงินประจำตำแหน่ง การ

เพิ่มพูนรูปแบบผลตอบแทนทางตรงในรายการดังกล่าวเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน สหกรณ์ ก่อให้เกิดความพึงพอใจและมีความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น

4.2 ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม

สหกรณ์ขนาดกลาง พนักงานสหกรณ์มีความต้องการในผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม 5 อันดับแรก คือ เงินบำเหน็จ ค่ารักษาพยาบาลทั่วไป (สถานพยาบาลของรัฐ/เอกชน) เงินช่วยเหลือค่าทำศพ ค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุคคลในครอบครัว และเงินช่วยเหลือพนักงาน ประสบอุบัติเหตุ คิดเป็นร้อยละ 87.5, 81.3, 81.3, 75.0 และ 68.8 ตามลำดับ และไม่มีความต้องการลดผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมในรายการใด ส่วนสหกรณ์ขนาดใหญ่ พนักงานสหกรณ์มีความต้องการในผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม 5 อันดับแรก คือ เงินบำเหน็จ ค่ารักษาพยาบาลทั่วไป (สถานพยาบาลของรัฐ/เอกชน) ค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุคคลในครอบครัว เงินช่วยเหลือทำประกันชีวิต และเงินช่วยเหลือค่าทำศพ คิดเป็นร้อยละ 100.0, 92.3, 84.6, 73.1 และ 65.4 ตามลำดับ และไม่มีความต้องการลดผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมในรายการใด และสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก พนักงานสหกรณ์มีความต้องการในผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม 5 อันดับแรก คือ ค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุคคลในครอบครัว ค่ารักษาพยาบาลทั่วไป (สถานพยาบาลของรัฐ/เอกชน) เงินบำเหน็จ เงินช่วยเหลือพนักงานประสบอุบัติเหตุ และเงินช่วยเหลือทำประกันชีวิต คิดเป็นร้อยละ 75.0, 72.8, 72.8, 66.3 และ 65.2 ตามลำดับ และไม่มีความต้องการลดผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมในแต่ละรายการ นอกจากผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม 5 อันดับแรกของสหกรณ์แต่ละขนาดแล้ว สหกรณ์ควรพิจารณาเพิ่มผลตอบแทนทางอ้อมด้านอื่น ๆ เช่น เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน การให้ทุนการศึกษา การส่งพนักงานสหกรณ์ศึกษาดูงาน เงินช่วยเหลือบุคคลในครอบครัว เสียชีวิต การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น การเพิ่มรูปแบบผลตอบแทนทางอ้อมเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน สหกรณ์ ก่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีมาตรฐานการครองชีพที่ดี มีความสุขในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ มีสุขภาพอนามัย และการศึกษาที่ดีขึ้น

4.3 การมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบผลตอบแทน

สหกรณ์ขนาดกลาง พนักงานสหกรณ์มีส่วนร่วมในเรื่อง การจ่ายผลตอบแทนบางประเภท การกำหนดระเบียบฯ การกำหนดขั้นตอนการได้รับผลตอบแทน และการกำหนดประเภทผลตอบแทน คิดเป็นร้อยละ 75.0, 50.0, 37.5 และ 31.3 ตามลำดับ ส่วนสหกรณ์ขนาดใหญ่ พนักงานสหกรณ์มีส่วนร่วมในเรื่อง การจ่ายผลตอบแทนบางประเภท การกำหนดระเบียบฯ การกำหนด

ขั้นตอนการได้รับผลตอบแทน และการกำหนดประเภทผลตอบแทน คิดเป็นร้อยละ 80.8, 76.9, 65.4 และ 65.4 ตามลำดับ และสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก พนักงานสหกรณ์มีส่วนร่วมในเรื่องการกำหนดระเบียบฯ การจ่ายผลตอบแทนบางประเภท การกำหนดขั้นตอนการได้รับผลตอบแทน และการกำหนดประเภทผลตอบแทน คิดเป็นร้อยละ 53.3, 44.6, 43.5 และ 39.1 ตามลำดับ

อภิปรายผล

สำหรับผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆ ที่วิจัยเกี่ยวกับ แนวทางการกำหนดผลตอบแทนแก่พนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์ในมหาวิทยาลัย จังหวัด กรุงเทพมหานคร ดังนี้ บุษบง นันทพันธุ์ (2541) “ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขา ลำปาง” ผลการศึกษาพบว่า ด้านเงินเดือนและเงินพิเศษอื่น ๆ ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ พนักงานมีขวัญและมีกำลังใจอยู่ในระดับน้อย เสกสรรค์ พรไพรินทร์ (2542) “ศึกษาสิ่งจูงใจที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักพัฒนาธุรกิจ 10 ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน” ผลการศึกษาพบว่า สิ่งจูงใจที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างทุกระดับที่ไม่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับมาก สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาส่งจูงใจที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างทุกระดับในแต่ละด้าน ผลการศึกษาพบว่า สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินเงินเดือนเป็นสิ่งสนับสนุนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เงินช่วยเหลืออยู่ในระดับปานกลาง สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน พบว่า ทุกด้านเป็นสิ่งจูงใจที่สนับสนุนการปฏิบัติงานมาก โดยการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เงินเดือนที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างทุกระดับ เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เงินเดือนควรจะปรับเพิ่มตามค่าของเงินปัจจุบัน รองลงมาได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมภายใต้สถานการณ์ปัจจุบันเงินช่วยเหลือที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ศศิเพ็ญ นิลสิน (2543) “ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษาพบว่า ในด้านโอกาสความก้าวหน้า ลักษณะงานความพึงพอใจของรายได้จากการปฏิบัติงาน สวัสดิการของหน่วยงาน พนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง อนรรฆพจน์ ระมิงค์วงศ์ (2543) “ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตเมือง จังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ควรมีตารางการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้

พนักงานสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ ปัจจัยด้านเงินเดือน ควรมีการปรับฐานเงินเดือนตามสถานะเศรษฐกิจ การพิจารณาเงินเดือนควรพิจารณาจากปริมาณงานที่ปฏิบัติ และผลงาน ปัจจัยด้านสวัสดิการ ควรปรับปรุงสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลของบิดามารดาพนักงานและในส่วนของพนักงาน ซึ่งปัจจุบันมีการจำกัดวงเงินและสถานพยาบาล ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรปรับปรุงในเรื่องโครงสร้าง ระเบียบปฏิบัติ และมาตรฐานที่ใช้ในการเลื่อนตำแหน่งรวมทั้งการโยกย้ายให้ชัดเจนและยุติธรรม ปัจจัยด้านนโยบายด้านการบริหาร ควรมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน การลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของ พนักงานธนาคารออมสิน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานออมสินในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านเงินเดือน เป็นอันดับแรก พนักงานมีความพึงพอใจในเงินเดือนระดับ ปานกลาง ความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านเงินเดือน รายได้พิเศษ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายการบริหารงาน การให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านเงินเดือนเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2523: 75-76) ซึ่งได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานแบ่งออกเป็นสองประเภท คือ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (financial incentive) เป็นปัจจัยที่เห็น ได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สิ่งจูงใจทางตรง (direct incentive) ได้แก่เงินเดือน ค่าจ้าง สิ่งจูงใจทางอ้อม (indirect incentive) ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ 2) สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน (non-financial incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มักจะเป็นเรื่องที่สามารรถตอบสนองต่อความต้องการทางการจิตใจ เช่น โอกาสก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน วินัย วงศ์ปาน (2543) “ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมส่งออก ระยะที่ 3 นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน” ผลงานการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการจัดการ พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าในเรื่อง กฎระเบียบข้อบังคับของบริษัทเป็นปัจจัยที่พนักงานมีระดับขวัญสูง ค่าจ้างและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า ความยุติธรรมในหน่วยงาน พนักงาน มีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง หรือภาพรวมแล้วระดับขวัญในปัจจัยต่าง ๆ ด้านการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง วิรัช หวังพิติพาณิชย์ (2544) “ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานองค์การสะพานปลา” ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวม โอกาสความก้าวหน้า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล รู้สึกประสบความสำเร็จของงาน และนโยบายและการบริหารงานที่มีสภาพอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น จัดสวัสดิการให้อย่างเพียงพอที่มีสภาพอยู่ในระดับน้อย ข้อเสนอแนะ การสร้างเสริมขวัญในการปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงานองค์การสะพานปลาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานองค์การสะพานปลา ให้ข้อเสนอแนะการสร้างเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน 5 อันดับแรก

ได้แก่ เพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้มากขึ้น เพิ่มรายได้ประจำ จัดหาเครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ที่ทันสมัย ให้เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ ปรับระบบการพิจารณาความดีความชอบให้เป็นธรรมมากขึ้น บุญบง นันทพันธุ์ (2541) “ศึกษา เรื่องขวัญและกำลังใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขา ลำปาง” ผลการศึกษาพบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า พนักงานมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน พนักงานมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ด้านเงินเดือนและเงินพิเศษอื่น ๆ ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ พนักงานมีขวัญและมีกำลังใจอยู่ในระดับน้อย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

แนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทนแก่พนักงานสหกรณ์ ควรมีการจัดการและดำเนินการ ดังนี้

1. การให้สหกรณ์ปรับปรุงอัตราเงินเดือนให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบันและให้มีความยุติธรรมมากขึ้น
2. มาตรฐานในเรื่องผลตอบแทนเท่าเทียมกัน โดยการจัดกลุ่มขนาดของสหกรณ์ตามทุนดำเนินการและรูปแบบผลตอบแทนที่เหมือนกัน
3. สหกรณ์ควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดผลตอบแทนสำหรับพนักงานสหกรณ์
4. จัดตำแหน่งหรือพนักงานออกเป็นระดับ เพื่อเป็นฐานในการจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทนให้มีอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง ตามระดับของตำแหน่งหรือพนักงาน
5. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปรับผลตอบแทนเงินเดือนหรือค่าจ้าง เพื่อให้เกิดความเสมอภาคของหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานหรือระดับ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรกำหนดรูปแบบที่ชัดเจน มีหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานและบุคคลากรยอมรับ เช่น การกำหนดเกณฑ์ตามอายุงาน และระดับการศึกษา เป็นมาตรฐาน และต้องได้รับการทบทวนตรวจสอบเพื่อคงสภาพทันสมัย
6. การจัดจ้างฝ่ายจัดการ โดยเฉพาะตำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์ สามารถกำหนดลักษณะการจ้างเป็นสัญญาจ้างมีระยะเวลาแน่นอน และต่ออายุการทำงานได้ เช่น 5 ปี และควรมีการประเมินผลการทำงานทุกปี

7. การมีส่วนร่วมของฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการ โดยสามารถจัดตั้งคณะกรรมการร่วม เพื่อพิจารณาแนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทน เช่น การกำหนดระเบียบฯ การกำหนดประเภทผลตอบแทน และการกำหนดขั้นตอนการได้รับผลตอบแทน เพื่อให้พิจารณาข้อเสนอด้วยความเป็นธรรมและมีเหตุผลร่วมกัน เป็นการสร้างกระบวนการให้เกิดความยุติธรรม เพราะต่างมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน นั่นคือ ความมั่นคงในงาน

8. ผู้บริหารควรมีทัศนคติและยอมรับว่าพนักงานควรมีฐานะแตกต่างจากสมาชิก กล่าวคือ ผลตอบแทนเงินเดือนหรือค่าจ้าง และสวัสดิการ ควรแตกต่างจากสมาชิก เช่น การจัดให้มีเงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์หรือเพื่อเหตุจำเป็น ควรมีอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่าสมาชิก การจัดสวัสดิการให้ทุนการศึกษาแก่นักงานสหกรณ์ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นการนำความรู้ความสามารถนั้นมาพัฒนางานให้กับสหกรณ์

9. ควรมีการจัดตั้งองค์กรหรือสมาคม เพื่อทำหน้าที่พัฒนาศึกษารูปแบบผลตอบแทนพนักงานสหกรณ์ผู้ปฏิบัติงานประจำให้กับสหกรณ์ต่าง ๆ เพราะยังไม่มีองค์กรหรือหน่วยงานใดทำหน้าที่พัฒนาโครงสร้างผลตอบแทนให้กับพนักงานสหกรณ์ ดังนั้น ฝ่ายพนักงานสหกรณ์ควรร่วมมือกันจัดตั้งสมาคมพนักงานสหกรณ์ เพื่อนำเสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขสภาพการจ้างงานให้กับสหกรณ์ เพื่อสร้างกระบวนการส่งเสริม ประสาน กลุ่มครอง และพิทักษ์ผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างสหกรณ์กับพนักงานสหกรณ์ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน และนำมาซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพและการสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรและพนักงานสหกรณ์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาเพียงสหกรณ์ออมทรัพย์ในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นเพียงสหกรณ์ออมทรัพย์รูปแบบหนึ่ง ซึ่งจากการจัดรูปแบบสหกรณ์ออมทรัพย์ปัจจุบันของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีอีกหลายรูปแบบ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ครู, ตำรวจ, ทหาร, กระทรวงศึกษา, รัฐวิสาหกิจ, โรงพยาบาล, ส่วนราชการ, เอกชนและอื่น ๆ การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์รูปแบบอื่นดังกล่าว

2. การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานสหกรณ์ผู้ปฏิบัติงานประจำให้กับสหกรณ์ออมทรัพย์นั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มคณะกรรมการดำเนินการที่ได้รับเลือกจากที่ประชุมใหญ่ของมวลสมาชิก เข้ามาเป็นผู้บริหารและกำหนดนโยบายในการดำเนิน

กิจการสหกรณ์ ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบแนวนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลโดยจะสามารถแยกการศึกษาได้ตามรูปแบบของสหกรณ์ออมทรัพย์รูปแบบต่าง ๆ

3. การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานสหกรณ์ผู้ปฏิบัติงานประจำให้กับสหกรณ์ออมทรัพย์เท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มของสมาชิกผู้เป็นเจ้าของและผู้ให้บริการให้มีส่วนร่วมในการกำหนดผลตอบแทนแก่พนักงานสหกรณ์





บรรณานุกรม

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. 2545. สารสนเทศเพื่อการบริหารการเงินสหกรณ์ออมทรัพย์ ประจำปี

2545. กรุงเทพฯ: กองประมวลผล และ พัฒนาสารสนเทศ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์.

_____. 2545. รายงานผลการดำเนินงานและฐานะการเงินสหกรณ์ออมทรัพย์ ประจำปี

2545. กรุงเทพฯ: กลุ่มวิเคราะห์ข้อมูลสถิติการเงินเชิงวิจัย ศูนย์สารสนเทศ

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์.

_____. 2545. คู่มือการใช้งานอัตราส่วนมาตรฐานทางการเงินสหกรณ์และกลุ่ม

เกษตรกร. กรุงเทพฯ: กลุ่มวิเคราะห์ข้อมูลสถิติการเงินเชิงวิจัย ศูนย์สารสนเทศ

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์.

กันตยา เพิ่มผล. 2546. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาทรัพยากร
มนุษย์.

จรินทร์ เทศวานิช. 2541. เงิน ตลาดการเงินและสถาบันการเงิน. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

จุไรรัตน์ นันทเสนา. 2544. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
โรงพยาบาลพระรัตนารักษ์. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด. 2545. การบริหารการเงินและการลงทุนของ
สหกรณ์ออมทรัพย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ โอ.เอส. พรินต์ติ้ง เฮาส์.

ธงชัย สันติวงษ์. 2542. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธัญญา ผลอนันต์. 2546. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล แนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่
พนักงาน. กรุงเทพฯ: อินโรกราฟฟิกส์.

นรินทร์ แจ่มจำรัส. 2546. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์.

บุษบง นันทพันธุ์. 2541. ขวัญและกำลังใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด
(มหาชน) สาขาลำปาง. เชียงใหม่: ปัญหาพิเศษปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

บุญเสริม รวมทรัพย์. 2542. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
สาขาในเขตจังหวัดสระแก้ว. ชลบุรี: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปิยะนุช นรินทร์. 2545. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด

(มหาชน) เขต 17. มหาสารคาม: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ประเสริฐ จรรยาสุภาพ. 2545. เอกสารคำสอนการสหกรณ์. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

พะยอม วงศ์สารศรี. 2542. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สุภา.

พุทติชัย เดิมประยูร. 2542. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการทางพิเศษแห่ง

ประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สารนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกริก.

มุกดา ศรีรงค์, มวลศิริ เปาโรหิตย์, สิริวรรณ สารนาท, สุวิไล เรียงวัฒนสุข และนิภา แก้วศรีงาม.

2540. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รุจรัตน์ ชูเชิด. 2540. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กรมศึกษา การไฟฟ้าส่วน

ภูมิภาค. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกริก.

วรภิญญา สายจินดา. 2538. ความหมายของเงินที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้า

ระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิรัช หวังปิติพาณิชย์. 2544. ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานองค์การสะพานปลา.

กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

วินัย วงศ์ปาน. 2543. ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมส่งออกระยะที่ 3

นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,

มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

รดาพร ทองมา. 2543. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัด

เชียงใหม่. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ศศิเพ็ญ นิลสิน. 2543. ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, วิทยาลัยคริสเตียน.

สุภาพ คนล้ำ. 2540. ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีการรถไฟ

แห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกริก.

เสกสรรค์ พรไพรินทร์. 2542. สิ่งจูงใจที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทย

พาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานพัฒนาธุรกิจ 10 ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน.

ขอนแก่น: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อนรรฆพนธ์ ระมิงค์วงศ์. 2543. ความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตอำเภอ

เมือง จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.

มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

อาบ นกะจิต. 2545. เอกสารคำสอนคำอธิบาย กฎหมายสหกรณ์พร้อมการวิเคราะห์เชิง

นิติศาสตร์ประยุกต์และเชิงเศรษฐศาสตร์ประยุกต์. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.





แบบสอบถาม

เรื่อง

แนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทนแก่พนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์ในมหาวิทยาลัย จังหวัด
กรุงเทพมหานคร

.....
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () หน้าคำตอบหรือเติมคำลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

.....
1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี

() 30 – 40 ปี

() 41 – 50 ปี

() 51 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

() มัธยมศึกษา หรือเทียบเท่า

() ปวส. หรืออนุปริญญา

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาที่ทำงานสหกรณ์ (เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)

() 1 - 5 ปี

() 6 - 10 ปี

() 11 - 15 ปี

() 16 - 20 ปี

() 21 ปีขึ้นไป

5. ระดับงานที่ท่านทำ

- ☐ เจ้าหน้าที่ระดับต้น
- ☐ หัวหน้างาน
- ☐ หัวหน้าฝ่าย
- ☐ ผู้ช่วยผู้จัดการ
- ☐ รองผู้จัดการ
- ☐ ผู้จัดการ

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ไม่รวมกลุ่มมรส)

- ☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท
- ☐ 10,001 – 20,000 บาท
- ☐ 20,001 – 30,000 บาท
- ☐ 30,001 – 40,000 บาท
- ☐ 40,001 – 50,000 บาท
- ☐ 50,001 – 60,000 บาท
- ☐ 60,001 บาท ขึ้นไป

7. รายได้ที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน

- ☐ พอใช้
- ☐ มีเหลือเก็บ
- ☐ ไม่พอใช้ แก้ไขโดย

8. จำนวนสมาชิกที่ท่านอุปการะเลี้ยงดู (คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ญาติ พี่น้อง)

- ☐ น้อยกว่า 3 คน
- ☐ 3 - 5 คน
- ☐ มากกว่า 5 คนขึ้นไป

9. ที่พักอาศัยของท่าน

- ☐ บ้านตนเอง
- ☐ บ้านตนเองแต่ยังผ่อนอยู่
- ☐ บ้านเช่า
- ☐ อาศัยบิดามารดา หรือบุคคลอื่น
- ☐ อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์ ด้านผลตอบแทน

2.1 ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ประเภทผลตอบแทนทางตรง	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. เงินเดือน					
2. เงินค่าครองชีพรายเดือนเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
3. โบนัส					
4. ค่าพาหนะ					
5. ค่าเครื่องแบบพนักงาน / ชุดปฏิบัติงาน					
6. เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร					
7. เงินช่วยเหลือบุตร					
8. เงินค่าเบี้ยเลี้ยง					
9. เงินช่วยเหลือค่าอาหาร					
10. เงินประจำตำแหน่ง					
11. เงินค่าที่พัก / ค่าเช่าบ้าน					
12. เงินค่าประกันสังคม					
13. ภาษีเงินได้					

2.2 ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ประเภทผลตอบแทนทางอ้อม	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. บำเหน็จ					
2. เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
3. ค่ารักษาพยาบาลทั่วไป (สถานพยาบาลของรัฐ/ เอกชน)					
4. ค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุคคลในครอบครัว					
5. เงินช่วยเหลือค่าทำศพ					
6. การช่วยเหลือทำประกันชีวิต					
7. เงินช่วยเหลือพนักงานประสบอุบัติเหตุ					
8. เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน					
9. การให้ทุนการศึกษา					
10. การส่งพนักงานศึกษาดูงาน					
11. การให้มีเงินกู้เพื่อเหตุฉุกเฉินกรณีเจ็บป่วย					
12. รางวัลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานมานาน					
13. การตรวจสอบสุขภาพระหว่างปี					
14. เงินช่วยงานมงคลสมรส					
15. ของขวัญเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วย					
16. เงินช่วยเหลืองานอุปสมบท					
17. เงินช่วยเหลือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต					
18. การเบิกเงินเดือนล่วงหน้า					

2.3 ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ประเภทผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
โอกาสก้าวหน้า					
1. ความพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ					
2. สหกรณ์ส่งเสริมในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเช่นการฝึกอบรมการศึกษาเพิ่มเติมและพยายามปรับวุฒิให้					
3. การเลื่อนตำแหน่ง ได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้นด้วย					
4. รู้สึกภูมิใจกับความก้าวหน้าในอาชีพ					
ความมั่นคงในงาน					
1. พอใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความมั่นคง					
2. มีความพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กรโดย ปราศจากความเกรงกลัวต่ออิทธิพลใดๆ					
นโยบายและการบริหาร					
1. สหกรณ์มีนโยบายและการบริหารอย่างชัดเจนและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
2. พอใจต่องานประสานงานภายในองค์กร					
3. การมอบหมายงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นและเพิ่มความรับผิดชอบให้แก่พนักงานเงินเดือนเพิ่มขึ้นแล้วนั้น ทำให้พนักงานมีความรู้สึกดีต่อสหกรณ์					
4. การเลื่อนขั้นการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม					
5. เมื่อมีปัญหาผู้บังคับบัญชามักให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาเสมอ					

ประเภทผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน					
1. มีการหมุนเวียนการทำงานในหน้าที่ต่างๆ ภายในหน่วยงาน					
2. มีการกำหนดเกณฑ์ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน					
3. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานอย่างชัดเจน					

ส่วนที่ 3 ทศนคติที่มีต่อเกณฑ์ในการใช้เป็นแนวทางกำหนดรูปแบบผลตอบแทน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

เกณฑ์ทศนคติที่ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดผลตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เกณฑ์ด้านอายุงาน					
1. นำระยะเวลาที่พนักงานสหกรณ์ทำงานมาเป็นตัวกำหนดอัตราเงินเดือน					
2. การที่สหกรณ์ปรับเงินเดือนให้กับพนักงานสหกรณ์โดยการพิจารณาจากระยะเวลาที่พนักงานทำงานในสหกรณ์ เป็นสิ่งที่มีความเป็นธรรม					
3. พนักงานสหกรณ์ที่มีอายุการทำงานมากกว่าควรได้รับการปรับเงินเดือนสูงกว่าพนักงานสหกรณ์ที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า					
4. สหกรณ์ไม่ควรนำอายุงานเป็นปัจจัยในการกำหนดโบนัส					
5. อายุการทำงานไม่ควรเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานสหกรณ์ได้รับเงินเดือนต่างกัน					

เกณฑ์ทัศนคติที่ใช้เป็นแนวทางการในการ กำหนดผลตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เกณฑ์ด้านระดับการศึกษา					
1. พนักงานสหกรณ์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า ควรได้รับอัตราเงินเดือนสูงกว่าพนักงาน สหกรณ์ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า					
2. สหกรณ์ควรเพิ่มเงินเดือนให้กับพนักงานที่ สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น					
3. สหกรณ์ควรเพิ่มผลตอบแทนให้กับ พนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น					
4. พนักงานสหกรณ์ที่ทำงานในตำแหน่ง เดียวกันและมีวุฒิการศึกษาเท่ากันควร ได้รับอัตราเงินเดือนเท่ากัน					
5. สหกรณ์ไม่ควรนำวุฒิการศึกษาของ พนักงานมาเป็นปัจจัยในการกำหนด ผลตอบแทน					
เกณฑ์ด้านทักษะ					
1. สหกรณ์ควรนำทักษะการทำงานของ พนักงานสหกรณ์มาเป็นปัจจัยในการ กำหนดอัตราเงินเดือน					
2. พนักงานสหกรณ์ที่มีทักษะที่มีความสำคัญ ต่อการดำเนินงานของสหกรณ์มากกว่า ควรได้รับเงินเดือนสูงกว่าพนักงาน สหกรณ์ที่มีทักษะความสำคัญน้อย					
3. พนักงานสหกรณ์ที่มีทักษะที่มีความสำคัญ ต่อการดำเนินงานของสหกรณ์มากกว่าควร ได้รับสวัสดิการมากกว่าพนักงานสหกรณ์ที่ มีทักษะความสำคัญต่อการดำเนินงานของ สหกรณ์น้อย					
4. หากพนักงานสหกรณ์สามารถพัฒนาทักษะ การทำงานของตนได้ สหกรณ์ควรมีการ ปรับเงินเดือนพนักงานสหกรณ์เพิ่มขึ้น					

เกณฑ์ทัศนคติที่ใช้เป็นแนวทางการในการ กำหนดผลตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. ทักษะในการทำงานไม่ควรเป็นปัจจัยที่ สหกรณ์นำมาใช้ในการพิจารณาปรับ เงินเดือน					
6. ทักษะในการทำงานไม่ควรเป็นปัจจัยที่ สหกรณ์นำมาใช้ในการกำหนดโบนัสที่จะ ให้กับพนักงานสหกรณ์					
7. สหกรณ์ควรกำหนดอัตราเงินเดือนโดย พิจารณาว่าตำแหน่งงานนั้นๆต้องใช้ทักษะ ในการทำงานมากน้อย เพียงใด หากต้องใช้ ทักษะมากอัตราเงินเดือนก็ควรสูงกว่างานที่ ใช้ทักษะน้อย					
เกณฑ์ด้านค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน					
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับ หน่วยงานอื่น					
2. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมภายใต้สถานการณ์ ปัจจุบัน					
3. เงินเดือนควรที่จะปรับเพิ่มตามค่าของเงินปัจจุบัน					
4. เงินเดือนควรปรับเพิ่มตามสภาพเศรษฐกิจ ปัจจุบัน					
5. สหกรณ์ควรกำหนดอัตราเงินเดือนตามอัตราที่ องค์กรธุรกิจคู่แข่งจ่ายให้กับพนักงานของเขา					
6. สหกรณ์ควรจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน สหกรณ์เช่นเดียวกับที่องค์กรธุรกิจทั่วไปจัด ให้กับพนักงาน					
7. สหกรณ์ควรปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนของ สหกรณ์ให้อยู่ในระดับเดียวกับองค์กรธุรกิจ คู่แข่งเสมอ					
8. สหกรณ์จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือน ให้อยู่ในระดับมาตรฐานของตลาดแรงงานอยู่ เสมอ					

เกณฑ์ทัศนคติที่ใช้เป็นแนวทางการในการกำหนด ผลตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9. สหกรณ์ควรกำหนดอัตราเงินเดือนให้กับ พนักงานสหกรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ในตำแหน่งนั้นๆ เท่าเทียมกับท้องถื่นธุรกิจคู่แข่ง จ่ายให้กับพนักงานที่มีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน					
10. พนักงานสหกรณ์ควรได้รับเงินเดือนในระดับ เดียวกับองค์กรธุรกิจอื่นจ่ายให้กับพนักงานที่อยู่ ในสาขาอาชีพเดียวกัน					
เกณฑ์ด้านผลการปฏิบัติงาน					
1. ผลการปฏิบัติงานควรเป็นปัจจัยสำคัญในการ กำหนดอัตราเงินเดือนที่พนักงานสหกรณ์จะ ได้รับ					
2. พนักงานสหกรณ์ที่ถูกประเมินว่ามีผลการ ปฏิบัติงานในระดับสูงกว่าควรได้รับการปรับ เงินเดือนมากกว่าพนักงานสหกรณ์ที่ถูก ประเมินว่ามีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่า					
3. การปรับเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานเป็น สิ่งที่มีความเป็นธรรมมากที่สุด					
4. สหกรณ์ไม่ควรนำเอาผลการปฏิบัติงานมาเป็น ตัวกำหนดโบนัส					
5. สหกรณ์ควรให้ผลตอบแทนพิเศษแก่พนักงาน สหกรณ์ที่มีผลการปฏิบัติงานสูง					
6. ผลการปฏิบัติงานควรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ พนักงานสหกรณ์ได้รับการปรับเงินเดือน แตกต่างกัน					
7. สหกรณ์ไม่ควรนำเอาผลการปฏิบัติงานมาเป็น ปัจจัยในการกำหนดผลตอบแทนที่พนักงาน สหกรณ์จะได้รับ					

เกณฑ์ที่สนคตที่ใช้เป็นแนวทางในการกำหนด ผลตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เกณฑ์ด้านค่าครองชีพ					
1. เมื่ออัตราค่าครองชีพเปลี่ยนแปลง สหกรณ์ ควรมีการปรับฐานเงินเดือนให้กับพนักงาน สหกรณ์ตามค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไปเสมอ					
2. เมื่อค่าครองชีพสูงขึ้นสหกรณ์ควรเพิ่ม ผลตอบแทนให้กับพนักงานสหกรณ์เพื่อเป็น การช่วยเหลือ					
3. ค่าครองชีพในปัจจุบันคือปัจจัยที่สหกรณ์ควร นำมาพิจารณาในการกำหนดอัตราเงินเดือน					
4. เมื่อค่าครองชีพสูงขึ้น สหกรณ์ควรเพิ่มทั้ง เงินเดือนและค่าตอบแทนด้านอื่น					
เกณฑ์ด้านขอบเขตความรับผิดชอบ					
1. ระดับหรือขอบเขตความรับผิดชอบควรเป็น ปัจจัยที่สหกรณ์นำมาใช้ในการกำหนดอัตรา เงินเดือน					
2. พนักงานสหกรณ์ที่อยู่ในตำแหน่งที่ต้อง รับผิดชอบสูงกว่าควรได้รับเงินเดือนสูงกว่า พนักงานสหกรณ์ที่อยู่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ ต่ำกว่า					
3. พนักงานสหกรณ์ที่มีขอบเขตความรับผิดชอบ สูงกว่าควรได้รับผลตอบแทนมากกว่าพนักงาน สหกรณ์ที่มีขอบเขตความรับผิดชอบต่ำกว่า					
4. ระดับหรือขอบเขตความรับผิดชอบไม่ควรเป็น ปัจจัยในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนเงินเดือน					
5. สหกรณ์ไม่ควรนำเอาขอบเขตหรือระดับความ รับผิดชอบมาเป็นปัจจัยในการกำหนด ผลตอบแทนที่จะให้กับพนักงานสหกรณ์					
6. พนักงานสหกรณ์ที่มีระดับหรือขอบเขตความ รับผิดชอบแตกต่างกันควรได้รับเงินเดือน แตกต่างกัน					
7. พนักงานสหกรณ์ที่มีระดับหรือขอบเขตความ รับผิดชอบแตกต่างกันควรได้รับผลตอบแทน แตกต่างกัน					

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์แนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทน

4.1 ผลตอบแทนที่ตัวเงินทางตรง

คำชี้แจง : โปรดแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดแนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทน ตามดังต่อไปนี้
ที่เห็นว่ามีความสำคัญที่สุด โดยให้ใส่หมายเลข ใน () โดยเรียงลำดับความต้องการจากมากที่สุดไป
หาน้อยที่สุด 5 อันดับแรก

ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง	อันดับที่สมควร เพิ่ม	อันดับที่สมควร ลด	อันดับที่สมควร ยกเลิก
1. เงินเดือน	()	()	()
2. โบนัส	()	()	()
3. เงินค่าเบี้ยเลี้ยง	()	()	()
4. ค่าพาหนะ	()	()	()
5. เงินช่วยค่าครองชีพ	()	()	()
6. เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร	()	()	()
7. เงินช่วยเหลือบุตร	()	()	()
8. เงินค่าเบี้ยเลี้ยง	()	()	()
9. เงินช่วยเหลือค่าอาหาร	()	()	()
10. เงินประจำตำแหน่ง	()	()	()
11. เงินค่าที่พัก / ค่าเช่าบ้าน	()	()	()
12. เงินค่าประกันสังคม	()	()	()
13. ภาษีเงินได้	()	()	()

4.2 ผลตอบแทนที่ตัวเงินทางอ้อม

คำชี้แจง : โปรดแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดแนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทน ตามดังต่อไปนี้
ที่เห็นว่ามีความสำคัญที่สุด โดยให้ใส่หมายเลข ใน () โดยเรียงลำดับความต้องการจากมากที่สุด
ไปหาน้อยที่สุด 5 อันดับแรก

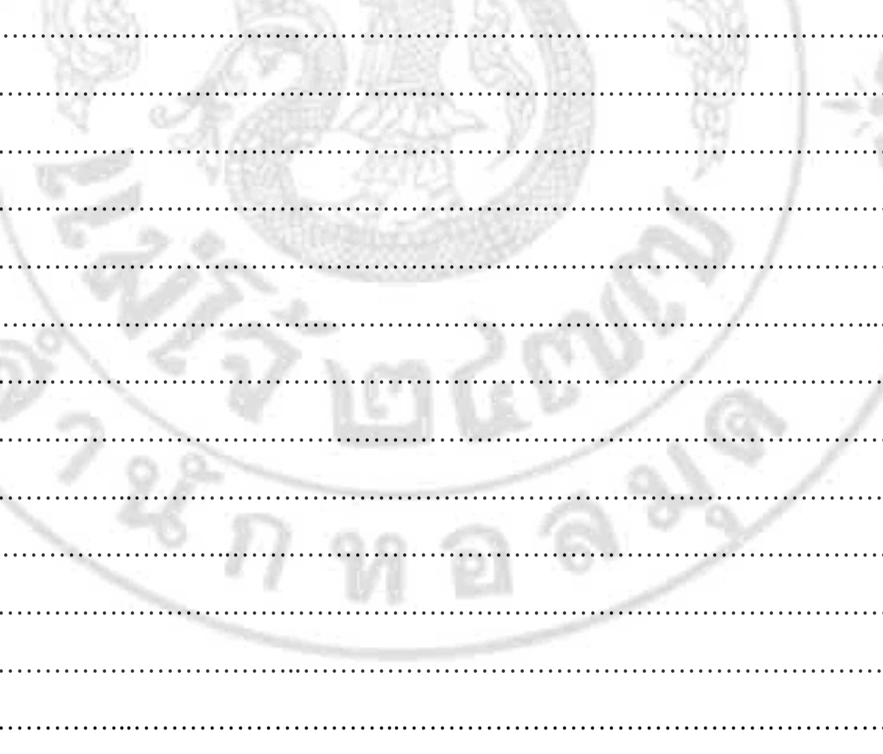
ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม	อันดับที่สมควร เพิ่ม	อันดับที่สมควร ลด	อันดับที่สมควร ยกเลิก
1. บำเหน็จ	()	()	()
2. เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	()	()	()
3. ค่ารักษาพยาบาลทั่วไป (สถานพยาบาล ของรัฐ/เอกชน)	()	()	()
4. ค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุคคลใน ครอบครัว	()	()	()
5. เงินช่วยเหลือค่าทำศพ	()	()	()
6. การช่วยเหลือทำประกันชีวิต	()	()	()
7. เงินช่วยเหลือพนักงานประสบอุบัติเหตุ	()	()	()
8. เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบ อุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน	()	()	()
9. การให้ทุนการศึกษา	()	()	()
10. การส่งพนักงานศึกษาดูงาน	()	()	()
11. การให้มีเงินกู้เพื่อเหตุฉุกเฉินกรณีเจ็บป่วย	()	()	()
12. รางวัลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานมา นาน	()	()	()
13. การตรวจสุขภาพประจำปี	()	()	()
14. เงินช่วยงานมงคลสมรส	()	()	()
15. ของขวัญเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วย	()	()	()
16. เงินช่วยเหลืองานอุปสมบท	()	()	()
17. เงินช่วยเหลือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต	()	()	()
18. การเบิกเงินเดือนล่วงหน้า	()	()	()

4.3 การมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบผลตอบแทน

คำชี้แจง : โปรดแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดแนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทน ตามดังต่อไปนี้ ที่เห็น
ว่ามีความสำคัญที่สุด โดยให้ใส่หมายเลขใน () โดยเรียงลำดับความต้องการจากมากที่สุดไปหาน้อย
ที่สุดโดยอันดับ 1 หมายถึงมากที่สุด

- () การกำหนดระเบียบฯ
- () การกำหนดขั้นตอนการได้รับผลตอบแทน
- () การกำหนดประเภทผลตอบแทน
- () การมีส่วนร่วมในการจ่ายผลตอบแทนบางประเภท

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ





ภาคผนวก ข
ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นายชูวิทย์ ปุญญศิลาจารย์
เกิดเมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2503
ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2521 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวัดราชาธิวาส
จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2524 ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี
จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2528 ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการทำงาน พ.ศ. 2524 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยมหิดล จำกัด
จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2536 หัวหน้าฝ่ายบัญชี สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยมหิดล จำกัด
จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2542 ผู้ช่วยผู้จัดการ สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยมหิดล จำกัด
จังหวัดกรุงเทพมหานคร