

การศึกษาเรื่องเปรียบเทียบโครงสร้างการบริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ระหว่างสหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำกัด (สอ.รกส.) กับสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานธนาคารออมสิน จำกัด (สอ.ธอส.) และสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย จำกัด (สอ.ธปท.) มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบโครงสร้างการบริหารงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สอ.รกส. สอ.ธอส. และ สอ.ธปท. 2) เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงาน และแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สอ.รกส. สอ.ธอส. และ สอ.ธปท.

การศึกษานี้พบว่าโครงสร้างการบริหารของ สอ.รกส. สอ.ธอส. และ สอ.ธปท. มีความแตกต่างกันด้านการจัดการบุคลากร ด้านการเงิน ด้านอุปกรณ์ และการจัดการ กล่าวคือ

ด้านบุคลากร สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้ง 3 แห่งนี้ แม้ว่าบุคลากรจะมีคุณสมบัติที่คล้ายคลึง ไม่ว่าจะเป็นด้านอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด เงินเดือนและรายได้อื่น แต่มีความแตกต่างกันในด้านจำนวนเจ้าหน้าที่และสถานภาพของเจ้าหน้าที่ สำหรับการบริหารด้านบุคลากรจากการศึกษาพบว่า สหกรณ์ออมทรัพย์ทั้ง 3 แห่ง มีการจัดการด้านบุคลากรไม่สอดคล้องกับปริมาณของธุรกิจหลักของสหกรณ์

ด้านการเงิน มีการจัดสรรแตกต่างกันโดย สอ. รกส. เน้นการจัดสรรด้านการจ่ายเงินปันผลให้แก่สมาชิก คิดเป็นร้อยละ 77.98 ส่วน สอ.ธอส. คิดเป็นร้อยละ 73.33 สอ.ธปท. คิดเป็นร้อยละ 61.63 ตามลำดับ ในขณะที่ สอ.ธอส. จัดสรรจ่ายเป็นโบนัสแก่คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 4.61 ส่วน สอ.รกส. คิดเป็นร้อยละ 1.40 และ สอ.ธปท. คิดเป็นร้อยละ 1.10

รวมทั้ง สอ.รอส. เน้นการจัดสรรเป็นทุนสวัสดิการสมาชิก คิดเป็นร้อยละ 4.94 สอ.รปท. คิดเป็นร้อยละ 3.29 ส่วน สอ.รทส. จัดสรรคิดเป็นร้อยละ 2.23

ด้านอุปกรณ์ สอ.รทส. ในเรื่องอุปกรณ์ เครื่องใช้และแบบพิมพ์ มีคุณภาพและจำนวนไม่เพียงพอกับการใช้งาน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับ สอ.รอส. และ สอ.รปท. พบว่าทั้ง 2 แห่งมีอุปกรณ์เครื่องใช้และแบบพิมพ์ที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ด้านการจัดการ สอ.รทส. สอ.รปท. การจัดการเกี่ยวกับบุคลากรกับธุรกิจหลักของสหกรณ์มีการจัดการไม่สอดคล้องกัน อีกทั้ง สอ.รทส. การจัดการเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและแบบพิมพ์ไม่เพียงพอกับการใช้งาน ซึ่งต่างกับ สอ.รอส. ที่มีการจัดการด้านบุคคลสอดคล้องกับธุรกิจหลัก รวมทั้งในด้านอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและแบบพิมพ์ทั้ง สอ.รอส. และ สอ.รปท. มีการจัดการที่ดีและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สอ.รทส. สอ.รอส. และ สอ.รปท. ทั้ง 9 ด้าน ผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง แต่หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สอ.รอส. มีระดับแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ต่ออาชีพอยู่ในระดับที่มาก ด้วยค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก 3.60 และ 3.43 ตามลำดับ สอ.รปท. มีระดับแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ ความรู้สึกรว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ความซื่อสัตย์สุกพันต่ออาชีพ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับที่มาก ด้วยค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก 3.45, 3.46, 3.42 และ 3.40 ตามลำดับ สำหรับ สอ.รอส. มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อยู่ที่ระดับปานกลางทั้งหมด 9 ด้าน แสดงให้เห็นว่าโครงสร้างการบริหารของสหกรณ์ออมทรัพย์มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ส่วน ปัญหาในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ สอ.รทส. สอ.รอส. และ สอ.รปท. มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรู้สึกรว่าหน่วยงานเป็นที่พึงได้ ส่วนด้านผลประโยชน์ที่ไม่เป็นธรรม และด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน

ABSTRACT

179746

This is a comparative study of the administrative structure and motivation at work of the employees of the savings cooperatives of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, Thrift and Credit Cooperatives of Government Saving Bank Limited, and Bank of Thailand Thrift and Credit Limited. The objectives of this study were (1) to compare the administrative structure and motivation at work among BAAC, GSB and BT and (2) to compare problems in administrative work as well as motivation at work among BAAC, GSB and BT.

It was found that the administrative structure of the savings cooperatives of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, Thrift and Credit Cooperatives of Government Saving Bank Limited, and Bank of Thailand Thrift and Credit Limited differed in four aspects namely manpower, money, material, and management.

As for manpower of these three saving cooperatives limited, although the qualifications of staff including age, work age, educational level, division, salary and incomes from other sources were the same, the number and status of their staff were different. According to personnel administration, the study indicated that the personnel management of three saving co-operative limited did not correlate with the number of their main business.

As for money, the money allocation of the three saving co-operatives limited was different. While Coop. BAAC stressed on allocating dividend for its members accounting for 77.98%, Coop. GSB did at 73.33% and Coop. BTTC did at 61.63%. Coop. GSB allocated bonus

for its committees and officers at 4.61%, Coop. BAAC did at 1.4%, and Coop. BT did at 1.10%. Moreover, Coop. BAAC emphasized on allocating money for welfare fund of its member 4.94%, at the same time, those of Coop. BT and Coop. BAAC were at 3.29% and 2.23% respectively.

As for material, those of Coop. BAAC were of inferior quality and quantity when compared with those of Coop. GSB and Coop. BT.

As for management, both Coop. BAAC and Coop. BT did not manage their personnel relatively to their main business. Furthermore, Coop. BAAC failed to manage to meet the requirement.

In contrast, personnel management of Coop. GBS correlated with its main business. Besides, material and office utensils were well managed and sufficient.

As for the motivation at work of employees, those of three saving cooperatives limited were at medium level. However, when considering each of nine aspects, the motive level of responsibility and persistence in occupation were at high level, 3.60 and 3.43, respectively. Regarding Coop. BT the motivation for responsibility, the pride of organization's reputation, persistence in occupation, and work characteristics were at high level which were 3.45, 3.46, 3.42 and 3.40, respectively. According to Coop. GSB, the motivation at work of its employees in all nine aspects was at medium level. This showed that administrative structure of the saving cooperatives limited influenced the motivation at work of employees.

The problems of work among the three saving cooperatives limited were the work characteristics and employees' favor that their institutions can be relied on for security. In contrast, the unfair distribution of benefits and expectation of responses from the institutions were not different.