

บทคัดย่อ

T166517

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษารูปแบบการจ่ายผลตอบแทนของพนักงาน สหกรณ์ 2) ศึกษาแนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทนแก่พนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์ใน มหาวิทยาลัยจังหวัดกรุงเทพมหานคร และ 3) เสนอแนะการปรับปรุงรูปแบบผลตอบแทนของ พนักงานสหกรณ์

ข้อมูลได้รวบรวมจากพนักงานสหกรณ์ของสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยใน กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และ ขนาดใหญ่มาก จำนวน 19 สหกรณ์ ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

สหกรณ์ทั้ง 3 ขนาด มีพนักงานหญิงร้อยละ 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

การวิเคราะห์ผลตอบแทนของพนักงานสหกรณ์ที่ได้รับในปัจจุบัน ทั้ง 3 ขนาด พบว่า ผลตอบแทนทางตรงและผลตอบแทนทางอ้อมอยู่ในเกณฑ์น้อย ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ด้านโอกาสความก้าวหน้าอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในเกณฑ์มาก ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

การวิเคราะห์เกณฑ์ที่ใช้ในเป็นแนวทางการกำหนดรูปแบบผลตอบแทน ของสหกรณ์ ทั้ง 3 ขนาด พบว่า พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจในการนำเกณฑ์มากำหนดผลตอบแทน ดังนี้ เกณฑ์ด้านอายุงาน ด้านระดับการศึกษา ด้านทักษะ และด้านผลการปฏิบัติงาน มีระดับปานกลาง ส่วนด้านค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน ด้านค่าครองชีพ และด้านขอบเขตความรับผิดชอบ มีระดับ มาก ผลตอบแทนทางตรงที่พนักงานสหกรณ์มีความต้องการ 5 อันดับแรก สำหรับสหกรณ์ขนาด กลางและขนาดใหญ่ คือ เงินเดือน โบนัส เงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ และเงินช่วยค่าครองชีพ ส่วนสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก คือ เงินเดือน โบนัส เงินค่าเครื่องแบบพนักงาน เงินค่าครองชีพ

T166517

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

ABSTRACT

TE166517

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

TE166517

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.