

การศึกษาการประเมินสหกรณ์ออมทรัพย์ครูสมุทรปราการ จำกัด ด้วย Balanced Scorecard มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสหกรณ์ออมทรัพย์ครูสมุทรปราการ จำกัด 4 ด้าน ด้วย Balanced Scorecard ประกอบด้วย ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน ด้านการเรียนรู้ และการพัฒนา และเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์กรทั้ง 4 ด้านของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูสมุทรปราการ จำกัด โดยศึกษาข้อมูลทุติยภูมิทางการเงินของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูสมุทรปราการ จำกัด ปีบัญชี 2547 และ 2548 และข้อมูลปฐมภูมิโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการและฝ่ายจัดการระดับบริหาร จำนวน 18 ราย ฝ่ายจัดการ จำนวน 10 ราย และสมาชิก จำนวน 100 ราย ประมวลผลข้อมูลทางสถิติด้วย โปรแกรมการวิเคราะห์สถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) ผลการศึกษาพบว่า

สหกรณ์มีผลการประเมินด้านการเงินอยู่ในระดับที่ดี โดยมีการเพิ่มขึ้นของรายได้และกำไรสุทธิ ค่าใช้จ่ายลดลง แม้ว่าปริมาณธุรกิจของสหกรณ์ลดลงก็ตาม ส่วนผลการประเมินด้านลูกค้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยสมาชิกส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการดำเนินงานของสหกรณ์ในด้านธุรกิจ ด้านบริการ ด้านบุคลากร และด้านสวัสดิการในระดับปานกลางสำหรับผลการประเมินด้านกระบวนการภายในพบว่า ฝ่ายจัดการมีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในสหกรณ์ โดยมีทัศนคติเชิงบวกต่อการบริหารจัดการสหกรณ์ของคณะกรรมการ มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และการมีส่วนร่วมในการทำธุรกิจของสมาชิกกับสหกรณ์ นอกจากนี้ ฝ่ายจัดการยังเห็นด้วยมากในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน แต่พึงพอใจปานกลางต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของสหกรณ์ และผลการประเมินด้านการเรียนรู้และการพัฒนา พบว่า สหกรณ์ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ระดับน้อย ซึ่งพิจารณาจากระดับความสำเร็จของ 3 นโยบายที่สหกรณ์กำหนดไว้ คือ นโยบายด้านการระดมเงินทุน นโยบายด้านการบริหารธุรกิจอย่างมืออาชีพโดยการขยายปริมาณธุรกิจสินเชื่อและเงินฝาก และนโยบายด้านสวัสดิการ ซึ่งมีเพียงนโยบายเดียวคือ นโยบายด้านสวัสดิการที่สหกรณ์มีความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ส่วนอีก 2 นโยบายสำเร็จปานกลาง นอกจากนี้ ในการวัดระดับการส่งเสริม พัฒนาบุคลากร และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า สหกรณ์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการบริหารธุรกิจการเงิน และการพัฒนาระบบการให้บริการสินเชื่อมากกว่าการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สำหรับแนวทางการพัฒนาสหกรณ์นั้น สหกรณ์ควรพัฒนาศักยภาพในการใช้สินทรัพย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาการดำเนินงานของสหกรณ์ให้สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านธุรกิจและด้านสวัสดิการ พัฒนาระบบการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายจัดการให้โดยการปรับโครงสร้างเงินเดือนและผลตอบแทนในเบื้องต้น และสหกรณ์ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้เทียบเท่ากับการพัฒนาในด้านธุรกิจ และด้านระบบการดำเนินงานของสหกรณ์ โดยให้การจัดสรรทุนในด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างพอเพียง รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้ฝ่ายจัดการเล็งเห็นถึงความสำคัญของความรู้เพื่อจะได้พัฒนาตนเอง และพัฒนาสหกรณ์ให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

The objective of this study is to evaluate Samutprakarn Teacher Saving and credit Cooperative Limited in 4 sectors by Balance Scorecard including capital, customer, inner procession, learning and development and to suggest the tendency of development in the organization in 4 sectors of Samutprakarn Teacher Saving and credit Cooperative Limited. Secondary data about the capital of Samutprakarn Teacher Saving and credit Cooperative Limited fiscal year 2004 and 2005 were used in this study. Primary data were collected by questionnaire from 18 members of board and director of cooperative, 10 members of management side and 100 members of the cooperative. The data were analyzed with statistics by using SPSS. The results were as following:

In the evaluation of the cooperative, it was found that the capitals were in good level. It had the income and net profit was increased. The expenses were decreased even the amount of business of cooperative were decreased. The evaluations of the customer were in medium level while most of the members had satisfaction about the administration of cooperative in business, service, staff and the welfare in medium level. In the evaluations of the internal processing, it was found that the management staff have good attitude toward all of the staff in the cooperative, positive attitude to committees as well as their colleges and the participation of the members in cooperative business. The administrative side agreed with the use of technology to do the task. They had medium level satisfaction for morale and willpower to work in the cooperative. In the evaluation in learning and development, it was found that the cooperative was successful in administration policy in low level. As for 3 policies of the cooperative which are The Mobilize Capital Policy, The Professional Administration Business Policy and The Welfare Policy, only the Welfare Policy succeeded in high level. The other policies succeeded in medium level. To measure promotion of the development of staff and technology, it was found that the cooperative saw the importance of the development of the administration of capital business and the development of deposit service more than developing knowledge of staff. As for the development of cooperative, it should develop ability to use assets for maximizing benefit, develop the administration of the cooperative to reply the requirement of the member in business and welfare, develop the system to in crease morale and willpower of the administrative officer, improve the salary and reward. The cooperative should be given the importance of the development of staff as same as development of their business and the administration of cooperative by managing enough fund for developing staff and influencing the administrative officers to see the importance of knowledge for developing themselves and developing cooperative to grow and to go forward.