แผนงานบริหารทรัพย์กรบุคคล
สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ระหว่างปี พ.ศ. 2561-2565

1. หลักการและเหตุผล

สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำกัด มีวัตถุประสงค์หลักในการส่งเสริมประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของสมาชิกโดยวิธีช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามหลักสหกรณ์ และมีธุรกิจหลักเป็นการหาเงินทุนด้วย การเก็บค่าหุ้นและรับฝากเงินจากสมาชิกที่ต้องการออมเพื่อผลประโยชน์ แล้วนำไปเป็นสวัสดิการด้านสินเชื่อให้แก่สมาชิกที่มีความจำเป็นทางการเงิน โดยมุ่งเน้นการให้บริการ ด้านสินเชื่อแก่สมาชิก เมื่อมีผลประโยชน์เกิดขึ้น ก็นำมาแบ่งปันกันในระหว่างสมาชิก ในการพิจารณาผลตอบแทนนั้น สหกรณ์ออมทรัพย์จะพิจารณากันเป็นรายปี เพราะต้องมีการจ่ายเงินปันผลและเงินเฉลี่ยคืนทุกปีตามหลักสหกรณ์ ทุนของสหกรณ์มาจากค่าหุ้นและเงินรับฝากจากสมาชิกทั้งหมด มีการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการที่มาจากสมาชิกซึ่งเป็นเจ้าของเงิน และจัดจ้างผู้จัดการและพนักงานโดยมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้จัดการและพนักงานปฏิบัติงานดำเนินธุรกิจประจำวันของสหกรณ์บริการสมาชิกตามกับนโยบายของคณะกรรมการดำเนินการให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

คณะกรรมการดำเนินการเล็งเห็นว่าปัจจัยความสำเร็จของสหกรณ์คือทรัพยากรบุคคล ทั้งสมาชิก คณะกรรมการ และพนักงานสหกรณ์ ซึ่งมีบทบาทในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสหกรณ์ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำกัด ระหว่างปี พ.ศ. 2561 - 2565 เพื่อให้ทรัพยากรบุคคล ดังกล่าว มีความรู้ความเข้าใจในหลักการสหกรณ์ที่แท้จริง มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะและเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานของสหกรณ์ตลอดจนมีความสุขในการปฏิบัติงานในสหกรณ์ ซึ่งจะส่งผลให้ผลงานเกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. ข้อมูลทั่วไปของสหกรณ์

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นสหกรณ์ออมทรัพย์ที่บริหารงานโปร่งใส เป็นที่พึ่งทางการเงินของสมาชิก ใส่ใจต่อสังคม”

ภารกิจสหกรณ์ออมทรัพย์ฯ (Mission)

1. ดำเนินธุรกรรมทางการเงินที่สร้างความเข้มแข็ง มั่นคง โปร่งใส
2. พัฒนาระบบการจัดการและการให้บริการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพสูง
3. ส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและสังคมเพื่อพัฒนาสหกรณ์
4. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการของสหกรณ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
5. ส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งด้านการเงินแก่สมาชิก การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีแก่สมาชิก และการมีบทบาทในความรับผิดชอบต่อสังคม

เป้าประสงค์หลักของการพัฒนา (Main Goals)

1. สหกรณ์มีการเติบโตทางการเงินอย่างมั่นคงโปร่งใสตามหลักอัตตาภิบาล
2. การบริหารจัดการสหกรณ์มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
3. ขยายเครือข่ายภายนอกที่ช่วยส่งเสริมความเข้มแข็งทางการเงินให้แก่สหกรณ์
4. สมาชิกมีทัศนคติที่ดี เข้าใจในหลักการของสหกรณ์ และให้การสนับสนุนการดำเนินงานของสหกรณ์
5. สมาชิกบริหารจัดการด้านการเงินของตนเองอย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ
6. สมาชิกได้รับประโยชน์และพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับสูง
7. สหกรณ์มีบทบาทในการสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา (Strategic) ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การดำเนินธุรกรรมทางการเงินที่สร้างความเข้มแข็ง มั่นคง ให้กับสหกรณ์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่สมาชิก

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบการบริหารและให้บริการที่มีประสิทธิภาพสูง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมบทบาทสหกรณ์ฯ ในความรับผิดชอบต่อสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนและพัฒนาการดำเนินงานสหกรณ์

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสหกรณ์ออมทรัพย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำกัด

ก. จุดแข็ง (Strengths)

S1 มีสถานที่ตั้งเหมาะสมและสะดวกในการติดต่อของสมาชิก

S2 สามารถออกระเบียบรองรับการดำเนินการได้อย่างคล่องตัว

S3 คณะกรรมการสหกรณ์ส่วนใหญ่มีวิสัยทัศน์และมีมุมมองในการลงทุนและการบริหารความเสี่ยงสูง

S4 ดอกเบี้ยเงินฝากและดอกเบี้ยเงินกู้ของสหกรณ์ยังสามารถแข่งขันกับธนาคารพาณิชย์ได้

S5 หลักทรัพย์ค้ำประกันเงินกู้สหกรณ์ไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมการโอน/ การจดจำนอง

S6 สมาชิกของสหกรณ์ไม่ต้องมีภาระในการเสียภาษีจากเงินได้ กรณีได้รับดอกเบี้ยจากเงินฝากออมทรัพย์ทุกประเภท รวมถึงเงินปันผล และเงินเฉลี่ยคืน

S7 สหกรณ์มีสวัสดิการให้สมาชิกและบุคคลในครอบครัว เช่น ทุนส่งเสริมการศึกษาบุตร สวัสดิการรักษาพยาบาล และสวัสดิการอื่น ๆ

S8 สหกรณ์มีคู่มือปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของสหกรณ์

ข. จุดอ่อน (Weakness)

W1 มีระบบข้อมูลประกอบการตัดสินใจเพื่อการลงทุนยังไม่เพียงพอ

W2 ยังขาดเวทีและช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อการสร้างความเข้าใจระหว่างสหกรณ์และสมาชิก

W3 มีทุนสำรองน้อยเมื่อเทียบกับทรัพย์สิน

W4 มีการหมุนเวียนของเงินเพื่อหาผลตอบแทนน้อย

W5 ยังไม่มีระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวม

W6 ระบบการสร้างแรงจูงใจที่มีอยู่ยังไม่สามารถจูงใจพนักงานให้ทำงานเชิงรุกได้ดีเท่าที่ควร

W7 การใช้สมาชิกค้ำประกันเงินฝากมีผลต่อความรู้สึกและการตัดสินใจของสมาชิกผู้มีความประสงค์จะใช้บริการเงินกู้จากสหกรณ์

ค. โอกาส (Opportunity)

O1 พระราชบัญญัติประกันเงินฝากฉบับใหม่ที่มีการจำกัดวงเงินการค้ำประกันโดยรัฐบาล ทำให้สหกรณ์ได้รับความสนใจในการเป็นแหล่งรับฝากเงินจากสมาชิกมากขึ้น

O2 มีแหล่งการลงทุนภายนอกอีกหลายแห่งที่สามารถช่วยสร้างความเติบโตให้แก่สหกรณ์ได้โดยไม่ขัดต่อระเบียบของสหกรณ์

O3 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีอยู่ระหว่างการพัฒนาและขยายงานในหลายด้านจะทำให้มีบุคลากรเพิ่มขึ้น สามารถขยายปริมาณธุรกิจของสหกรณ์ได้

O4 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพสูงมาก ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการสื่อสารและการให้บริการแก่สมาชิกของสหกรณ์

O5 สมาชิกผู้รับบริการส่วนใหญ่ของสหกรณ์อยู่ในพื้นที่มหาวิทยาลัยซึ่งมีขอบเขตที่ชัดเจน

O6 สมาชิกที่เป็นสายวิชาการมีรายได้สูงและมีความพร้อมในการฝากเงินและการซื้อหุ้นของสหกรณ์เพิ่มเติมสูง

O7 มหาวิทยาลัยให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการรับการชำระหนี้ และรับชำระทุนเรือนหุ้นของสมาชิกส่วนใหญ่ให้แก่สหกรณ์โดยผ่านทางระบบการเงินของมหาวิทยาลัย

O8 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สหกรณ์จังหวัด สำนักงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์จังหวัด ให้คำแนะนำและกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด

ง. ภาวะคุกคาม (Threat)

T1 มีการแข่งขันสูงจากสถาบันการเงินที่ตั้งอยู่ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารกรุงไทย และ ออมสิน เป็นต้น

T2 สถาบันการเงินอื่นๆ สามารถปรับเงื่อนไขการให้กู้ มีความคล่องตัวในการจูงใจสมาชิกสหกรณ์ให้เลือกกู้ที่สถาบันการเงินของตนเองสูง

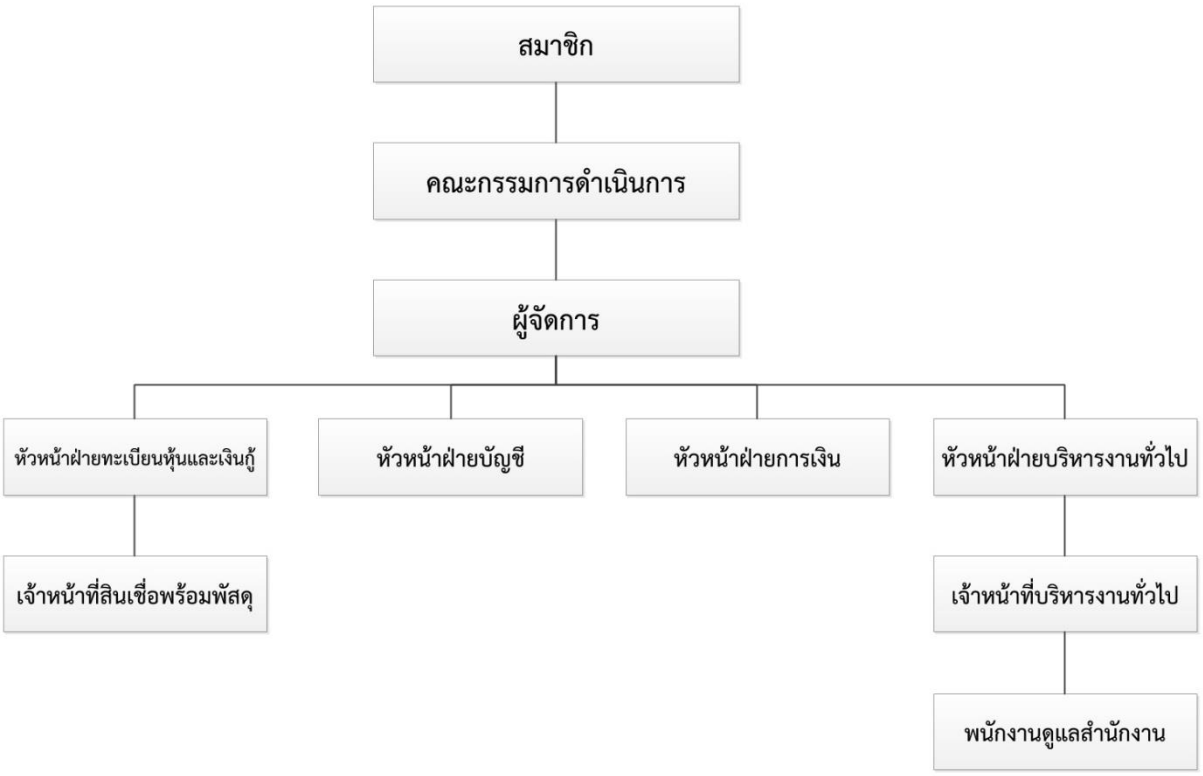
T3 จำนวนการเพิ่มของสมาชิกมีอย่างจำกัดอันเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีข้อจำกัด

T4 *สมาชิกบางส่วนมีความคับข้องใจ มีทัศนคติในเชิงลบ และขาดความเข้าใจหลักการสหกรณ์*

T5 สภาวะทางเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพสูงขึ้นมากมีผลต่อการบริหารเงินของสมาชิก

T6 *กระแสบริโภคนิยมมีผลให้สมาชิกมีการใช้จ่ายอย่างไม่พอเพียงและสมาชิกบางส่วนเกิดปัญหาหนี้นอกระบบ*

โครงสร้างการบริหารการจัดการในสหกรณ์



3. วัตถุประสงค์ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.1 เพื่อให้สหกรณ์เพิ่มขีดความสามารถด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล

3.2 เพื่อให้สหกรณ์จัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงาน

3.3 เพื่อให้สหกรณ์บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานและดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง

3.4 เพื่อให้สมาชิกมีความรู้ความเข้าใจ ในหลักการ อุดมการณ์ วิธีการสหกรณ์ และสิทธิหน้าที่ของตนเองเพิ่มขึ้น

3.5 เพื่อให้กรรมการมีความสามารถใน การบริการจัดการงานสหกรณ์ การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายในและความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่เพิ่มขึ้น

3.6 เพื่อให้พนักงานสหกรณ์ ได้รับการปรับปรุงคุณภาพชีวิต และสภาพการทำงานที่ดีขึ้น

3.7 เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ และมีความพอใจกับผลงานที่ได้รับ

3.8 เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

3.9 เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีความภูมิใจในการเป็นพนักงานของสหกรณ์เพิ่มขึ้น

4. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ความสำคัญของระบบบริหารงานบุคคล จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าที่สุดขององค์กร การที่องค์กรจะอยู่รอดและสามารถดำเนินการให้มีความเจริญก้าวหน้าได้จะต้องอาศัยการรวมพลังของบุคลากรทุกคนในองค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น การสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์องค์กร ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การจัดระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถร่วมมือและร่วมใจกันเป็นอย่างดีจะทำาให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้สามารถรองรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การจัดการในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เต็มความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด ทั้งในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดผลสำเร็จสูงสุดทั้งต่อองค์กร และต่อบุคคลากรการบริหารงานบุคคล คือ เป็นส่วนสำคัญในการบริหารงานในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมในส่วนของการจัดคนเข้าทำงานนั้นได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นศาสตร์ทางวิชาการที่เรียกกันว่า การบริหารงานบุคคล และพัฒนาต่อเนื่อง มาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยได้รวมการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การธำรงรักษา การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ และการจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ เข้าไว้ด้วย การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อองค์กร และปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยมีบทบาทสำคัญในการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ามาทำงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์กร จากความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารทรัพยากรบุคคล สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำกัด จึงกำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การสรรหา และการคัดเลือกบุคลากร
3. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบค่าตอบแทน
5. ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

4.1 การวางแผนอัตรากำลัง

- สมาชิก กำหนดแผนการเพิ่มตามการเพิ่มของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- คณะกรรมการ จำนวน 15 ตำแหน่ง
- พนักงาน สหกรณ์ฯ ได้จัดทำกรอบอัตรากำลัง ตามภาระงานหลัก และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ตามระเบียบว่าด้วย พนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. 2559 ปัจจุบันมีทั้งสิ้น 7 ตำแหน่ง ได้แก่ 1. ผู้จัดการ 2. หัวหน้าฝ่ายทะเบียนหุ้นและเงินกู้ 3. หัวหน้าฝ่ายบัญชี 4. หัวหน้าฝ่ายการเงิน 5. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6. พนักงานสินเชื่อพร้อมพัสดุ 7. พนักงานดูแลสำนักงาน

4.2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

- สมาชิก รับสมัครผู้ที่มีคุณสมบัติตามข้อบังคับของสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำกัด พ.ศ. 2560
- คณะกรรมการ สมาชิกเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่สามัญประจำปีเป็นไปตามระเบียบ ว่าด้วยการเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินการ พ.ศ. 2559
- พนักงาน มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยยึดระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นไปตามตามระเบียบว่าด้วยพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. 2559 ด้วยวิธีการสอบแข่งขัน วิธีสอบคัดเลือก และวิธีการคัดเลือก

4.3 การฝึกอบรมและพัฒนา

สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำกัด วางแผนการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ให้แก่ สมาชิก คณะกรรมการ และพนักงาน โดยกำหนดโครงการการฝึกอบรมทั้งที่สหกรณ์จัดอบรมเอง และการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก รวมถึงกำหนดงบประมาณดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ.				
	2561	2562	2563	2564	2565
สมาชิก					
1. โครงการอบรมความรู้เรื่องหลักการ อุดมการณ์ วิธีการสหกรณ์ และสิทธิหน้าที่ของสมาชิก	✓	✓	✓	✓	✓
2. โครงการอบรมหลักสูตร ผู้ตรวจสอบกิจการขั้นพื้นฐาน	✓	✓	✓	✓	✓
3. โครงการให้ความรู้ทางด้านวิชาชีพ เช่น การทำน้ำยาเอนกประสงค์ การทำไก่หย่อง การทำซอสผลไม้	✓	✓	✓	✓	✓
4. โครงการให้ความรู้ทางด้านวิชาการและความรู้ทั่วไปแก่สมาชิก เช่น การตลาดออนไลน์ ความรู้ด้านการเงินการลงทุน	✓	✓	✓	✓	✓
คณะกรรมการ					
1. โครงการอบรมความรู้ และ หรือ การฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ได้แก่ - เรื่องบทบาทหน้าที่ของกรรมการ - เรื่องการบริการจัดการงานสหกรณ์ - การบริหารความเสี่ยง - การควบคุมภายใน - การวิเคราะห์งบการเงินเพื่อการบริหาร - ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	✓	✓	✓	✓	✓
พนักงาน					
1. กำหนดหลักสูตรการและหลักเกณฑ์การอบรมให้สอดคล้องในแต่ละตำแหน่งโดยกำหนดให้ 1 ปีต้องอบรมได้อย่างน้อยคนละ 2 ครั้ง แบ่งเป็น 1.1 หลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้เรื่องกฎหมาย ความรู้เรื่องการวิเคราะห์สินเชื่อ ความรู้ด้านการเงิน ความรู้ด้านงานสารบรรณ เป็นต้น 1.2 หลักสูตรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น การให้บริการที่ดี ความรู้เรื่องเทคโนโลยี ความรู้เรื่องภาษาเป็นต้น	✓	✓	✓	✓	✓
จัดโครงการอบรมร่วมสามฝ่าย สมาชิก คณะกรรมการ และพนักงาน					
1. โครงการอบรมความรู้ และการนำไปใช้ปฏิบัติ เรื่องกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานสหกรณ์	✓	✓	✓	✓	✓
2. โครงการสัมมนาคณะกรรมการและพนักงานทบทวนแผนงานและจัดทำกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน เช่น การขยายฐานการให้เงินกู้ การพัฒนากระบวนการทำงานที่มีคุณภาพ และการทบทวนผลงานสหกรณ์	✓	✓	✓	✓	✓

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ.				
	2561	2562	2563	2564	2565
3. โครงการสหกรณ์พบสมาชิกโดยเรื่อง - การจัดสวัสดิการแก่สมาชิก - รับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกเรื่องการให้บริการ และผลิตภัณฑ์ของสหกรณ์	✓	✓	✓	✓	✓
4. โครงการสัมมนาสมาชิกประจำปีสมาชิก	✓	✓	✓	✓	✓

ปีงบประมาณ พ.ศ.	เงินงบประมาณ	รวมทั้งสิ้น
2561	500,000	500,000
2562	500,000	500,000
2563	500,000	500,000
2564	500,000	500,000
2565	500,000	500,000

4.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบค่าตอบแทน

4.4.1 ประเมินพนักงานโดยการการทำตัวชี้วัดรายบุคคล (PA : Performance Agreement) การขึ้นเงินเดือนออกเป็น 2 ส่วน เพื่อพิจารณาดังนี้

1) ผลการปฏิบัติงานประจำปี ร้อยละ 60
2) ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล (PA : Performance Agreement) ที่ได้ทำไว้กับสหกรณ์ฯ ร้อยละ 40

4.4.2 การประเมินลูกจ้างชั่วคราวรายวัน (พนักงานดูแลสำนักงาน) ซึ่งตามระเบียบฯ ไม่มีการขึ้นเงินเดือนประจำปี คณะกรรมการบริหารงานบุคคลเห็นควรนำผลการประเมินไว้พิจารณาการต่อสัญญาจ้างด้วย

4.4.3 กำหนดการประเมิน ปีละ 2 ครั้ง แบ่งเป็น ช่วงที่ 1 ตั้งแต่เดือน มกราคม - มิถุนายน และช่วงที่ 2 ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม - ธันวาคม ของทุกปี

4.4.4 การขึ้นเงินเดือนให้ดูอัตราเงินเดือนสูงสุดประกอบหากขึ้นแล้วเกินอัตราเงินเดือนขั้นสูงให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

4.5 ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

- สมาชิก
  - สวัสดิการต่างๆ เช่น ทุนการศึกษาบุตร เยี่ยมไข้ เกษียณอายุ การทำประกันชีวิต เป็นต้น
  - รับความรู้ด้านต่าง ๆ ที่สหกรณ์จัดให้
  - ประโยชน์จากการเป็นสมาชิกสหกรณ์ เรื่องภาษีเงินได้
- คณะกรรมการ
  - สวัสดิการต่าง ๆ เช่นเดียวกับสมาชิก สวัสดิการการประกันชีวิต
  - ค่าเบี้ยประชุม ค่าเบี้ยเลี้ยง เงินโบนัส
- พนักงาน
  - ค่ารักษาพยาบาล
  - สวัสดิการประกันสังคม
  - สิทธิการลา
  - เงินบำเหน็จเกษียณอายุงาน

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 สหกรณ์มีความสามารถด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล

5.2 สหกรณ์จัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงาน

5.3 สหกรณ์บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานและดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง

5.4 สมาชิกมีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการ อุดมการณ์ วิธีการสหกรณ์ และสิทธิหน้าที่ของตนเองเพิ่มขึ้น

5.5 คณะกรรมการมีความสามารถใน การบริการจัดการงานสหกรณ์ การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายในและความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่เพิ่มขึ้น

5.6 พนักงานสหกรณ์ ได้รับการปรับปรุงคุณภาพชีวิต และสภาพการทำงานที่ดีขึ้น

5.7 พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ และมีความพอใจกับผลงานที่ได้รับ

5.8 พนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

5.9 พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีความภูมิใจในการเป็นพนักงานของสหกรณ์เพิ่มขึ้น

****