

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎี

1. ทฤษฎีและแนวคิดด้านสหกรณ์

สหกรณ์เกิดขึ้นจากการที่คณะบุคคลได้รับความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพและมีความต้องการที่จะรวมตัวกันเป็นสหกรณ์โดยใช้สหกรณ์เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาของตนเองทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization , ILO , ค.ศ.1966) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าสหกรณ์ไว้ว่า สหกรณ์คือสมาคมของคนมีรายได้น้อย ผู้ได้มารวมกันเข้าด้วยความสมัครใจเพื่อให้ได้สามัญประโยชน์ทางทรัพย์สินโดยจัดองค์การธุรกิจที่มีการควบคุมแบบประชาธิปไตยลงเงินไปสมทบในทุนที่ต้องการโดยเสมอภาคและยอมรับความเกี่ยวข้องและผลประโยชน์ในกิจการนี้ตามส่วนที่ยุติธรรม

กรมหมื่นพิทยาลงกรณ์ (ค.ศ. 1916) ผู้ได้ชื่อว่าเป็นพระบิดาของสหกรณ์ในประเทศไทย ได้ให้คำจำกัดความของสหกรณ์ว่าสหกรณ์เป็นวิธจัดการรูปหนึ่งซึ่งบุคคลหลายคนเข้าร่วมกันโดยความสมัครใจของตนเองในฐานะที่เป็นมนุษย์โดยมีสิทธิเสมอหน้ากันหมด เพื่อบำรุงตนเองให้เกิดความเจริญทางทรัพย์สิน

Hanns Jebhard (ค.ศ. 1978) นักเศรษฐศาสตร์ชาวฟินแลนด์ กล่าวว่า สหกรณ์เป็นที่รวมคนที่ตั้งขึ้นตามหลักแห่งความเสมอภาคไม่จำกัดจำนวนสมาชิกและเพื่อวัตถุประสงค์ที่จะดำเนินงานตามหลักเศรษฐกิจเพื่อส่งเสริมฐานะทางการเงินและการดำเนินอาชีพของสมาชิกด้วยวิธีช่วยตนเองตามลำพังหรือช่วยตนเองด้วยความสนับสนุนของรัฐบาลโดยมีข้อแม้ว่าผลกำไรจากประโยชน์ของการกระทำร่วมกันจะต้องแบ่งตามส่วนของงานที่สมาชิกคนหนึ่งๆ กระทำมิใช่แบ่งตามส่วนแห่งเงินทุน

Charles Gide. (ค.ศ. 1879) นักเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศส ได้ให้ความหมายของสหกรณ์ว่า สหกรณ์คือสมาคมที่มุ่งกำจัดเสียซึ่งกำไร

G.R.Fay (ค.ศ. 1948) ได้กล่าวถึงสหกรณ์ในแง่เศรษฐกิจและสังคมว่า สหกรณ์เป็นที่ยอมรับโดยความมุ่งหมายในลักษณะหุ้นส่วนการค้าซึ่งจัดในหมู่ผู้มีทรัพย์สินน้อยและวางวิธีการโน้มไปทางมิให้บังเกิดความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวโดยวางเงื่อนไขไว้ว่าสมาชิกจะได้รับประโยชน์แบ่งตามส่วนแห่งกิจการงานที่กระทำกับสหกรณ์

Marrin A.Schaars. (ค.ศ.1967) ได้กล่าวว่าสหกรณ์เป็นธุรกิจที่สมาชิกเป็นเจ้าของด้วยความสมัครใจและควบคุมโดยสมาชิกผู้ถือหุ้นและดำเนินการโดยสมาชิกและเพื่อสมาชิก โดยยึดหลักไม่แสวงหากำไร

Franz C.Helm (ค.ศ.1978) กล่าวว่า สหกรณ์หมายถึงองค์การแห่งความสมัครใจของหน่วยเศรษฐกิจต่างๆ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความเท่าเทียมกันและดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สหกรณ์โดยธรรมชาติของมันมิใช่องค์การทุนนิยมหรือสังคมนิยมแต่เป็นทางสายกลางที่สามารถสนองต่อความมุ่งหมายและระบบเศรษฐกิจต่างๆ

Robert Owen (ค.ศ.1771 - 1858) โอเวนเป็นนักสหกรณ์ชาวอังกฤษได้เสนอทฤษฎีการว่างงานของคนขึ้นมาว่าก่อนที่จะมีการใช้เครื่องจักรกล อุปสงค์และอุปทานในแรงงานมีความสมดุลกันแต่เมื่อมีการใช้เครื่องจักรกลคุณภาพนี้ได้ถูกทำลายไปในขณะที่การใช้เครื่องจักรกลสามารถเพิ่มปริมาณการผลิตและหาตลาดได้โดยการปลดคนงานและลดอัตราค่าจ้างทำให้อำนาจซื้อของคนงานไม่เพียงพอที่จะซื้อสินค้าที่ผลิตขึ้นการส่งสินค้าออกจะช่วยลดปริมาณสินค้าที่ผลิตเกินความต้องการไปได้ชั่วระยะเวลาหนึ่งเท่านั้นเพราะวิธีการใช้เครื่องจักรกลจะถูกนำไปใช้ในประเทศอื่นๆ ด้วยถ้าหากการผลิตยังคงดำเนินต่อไปเพื่อกำไรของนายจ้างเช่นนี้สถานการณ์จะเลวร้ายลงไปเรื่อยๆ แล้วในที่สุดก็ไม่อาจดำรงอยู่ต่อไปได้คนงานจะปฏิวัติและทำลายทุกสิ่งทุกอย่าง โอเวนจึงเสนอระบบใหม่ซึ่งเป็นระบบที่ทำให้การบริโภคตามทันการผลิตซึ่งระบบนี้เป็นระบบที่ควรมีการใช้แรงงานและใช้จ่ายร่วมกัน โดยเขามีความเห็นว่าการเป็นบ่อเกิดแห่งโรคทรัพย์ราคาของสินค้าควรคิดตามมูลค่าของวัตถุดิบและเวลาที่ใช้ในการผลิตสินค้านั้นกำไรเป็นส่วนที่เกินมูลค่าของต้นทุน กำไรนั้นไม่เพียงเป็นความไม่ยุติธรรมแต่ยังเป็นต้นเหตุของใจทำให้เกิดการผลิตมากเกินไปการมีกำไรทำให้คนงานไม่สามารถซื้อคืน (Repurchase) ผลแห่งการใช้แรงงานที่เหนื่อยยากของเขาได้ทำให้เขาไม่สามารถบริโภคได้เท่าที่เขาทำการผลิตไปกำไรจึงเป็นสิ่งที่ไม่ยุติธรรมและเป็นมูลเหตุแห่งการซื้อถูกขายแพงดังนั้นการใช้เงินเป็นวัตถุกลางสำหรับการแลกเปลี่ยนจึงเป็นสิ่งที่ทำให้คนแสวงหากำไรได้ง่ายจึงควรยกเลิกการใช้เงินตราและใช้บัตรแรงงาน (labour note) แทนโดยโอเวน ได้ก่อตั้งสำนักงานแลกเปลี่ยนแรงงาน (labour exchange) ขึ้นโดยให้สมาชิกนำสิ่งของที่ตนผลิตได้ไปแลกเปลี่ยนบัตรแรงงาน ตามชั่วโมงที่ผลิตสิ่งของนั้น แล้วนำบัตรแรงงานไปแลกกับสิ่งของที่ตนต้องการซึ่งใช้เวลาผลิตเท่ากัน ซึ่งโอเวนเชื่อว่าถ้าทำได้เช่นนี้จะทำให้กำไรทั้งหลายหมดสิ้นไป

ปรากฏว่าในระยะแรกๆ กิจการดำเนินไปด้วยดี ต่อมา สมาชิกที่นำสิ่งของมาแลกเปลี่ยนกับบัตรแรงงานขาดความซื่อสัตย์สุจริต โดยแจ้งชั่วโมงทำงานเกินความจริงแล้วนำไปขึ้นสิ่งของที่มีราคาสูงกว่าหรือขายค่างกว่า ทำให้ในที่สุดสำนักงานแลกเปลี่ยนแรงงานต้องล้มเลิกไป แต่อย่างไรก็ตามแนวคิดของเขาก็เป็นแนวทางแก่นักสหกรณ์รุ่นหลังในเวลาต่อมา

William King (ค.ศ.1786 - 1865) เป็นนักสหกรณ์ชาวอังกฤษ ที่เห็นด้วยกับแนวความคิดของโรเบิร์ต โอเวน โดยเสนอให้คนงานมีการรวมตัวกันเป็นสหกรณ์เพื่อให้เกิดพลัง โดยร่วมมือซึ่งกันและกัน ต้องรู้วัตถุประสงค์ของตน และมีความรู้สึกในผลประโยชน์และพันธะร่วมกัน จึงได้เสนอแนวทางให้คนงานร่วมกันออมโดยออกเงินคนละเล็กคนละน้อยเป็นรายสัปดาห์เพื่อเป็นทุนกองกลางสะสมเพื่อให้บรรดาคนงานได้ทำงาน

Charles Fourier (ค.ศ.1772 - 1837) เป็นนักเศรษฐศาสตร์ชาวฝรั่งเศส เขามีความเชื่อเช่นเดียวกับ โรเบิร์ต โอเวน โดยมีการแบ่งปันผลที่เกิดจากแรงงานอย่างเที่ยงธรรม ฟูริเยร์ ได้เสนอให้ตั้งนิคมที่เรียกว่า “ฟาลังซ์” (Phalange) สมาชิกของฟาลังซ์จะอยู่อาศัยรวมกันใอาคารใหญ่ที่เรียกว่า “ฟาลังสเตร์” (Phalanstere) ครอบๆ ฟาลังสเตร์ จะมีที่ดินทำการเกษตร และมีโรงงานอุตสาหกรรมสำหรับผลิตเสื้อผ้าและสิ่งของจำเป็นที่สมาชิกต้องการเป็นลักษณะนิคมเลี้ยงตัวเองได้ สมาชิกทุกคนเป็นเจ้าของนิคมร่วมกันแต่ไม่มีการยกเลิกกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินของเอกชน การบริหารงานของนิคมยึดหลักประชาธิปไตย สมาชิกทุกคนมีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งผู้ดำเนินการนิคม แนวความคิดนี้ ฟูริเยร์ เชื่อว่าจะทำให้ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับคนงานหมดไป

Louis Blanc (ค.ศ.1811 - 1882) เป็นชาวฝรั่งเศส บลังก์เห็นว่าการแข่งขันเป็นเหตุทำให้เกิดวิกฤติการณ์ทางอุตสาหกรรม เขาจึงได้เสนอการจัดตั้งโรงงานสังคม (social workshop) ขึ้นสำหรับอุตสาหกรรมที่สำคัญ การดำเนินงานของโรงงานจะเป็นแบบประชาธิปไตย เมื่อโรงงานมีกำไรจะจัดสรรเป็น 3 ส่วน คือส่วนที่หนึ่ง แบ่งให้คนงานเท่าๆ กันเพิ่มจากเงินเดือนที่ได้รับตามปกติ ส่วนที่สองกันไว้สำหรับช่วยเหลือคนงานที่เจ็บป่วย พิการ หรือสูงอายุและช่วยเหลือบุคคลอื่น ส่วนที่สามกันไว้สำหรับขยายกิจการโรงงานและรับบุคคลที่ต้องการเข้าทำงานในโรงงาน บลังก์เชื่อว่าโรงงานนี้จะก่อให้เกิดชนชั้นใหม่ขึ้นและต่อไปอุตสาหกรรมที่สำคัญๆจะรวมตัวกันเป็นรูปโรงงานกลางแทนที่จะแข่งขันกัน ความรู้สึกในเรื่องการแบ่งชนชั้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก็จะหมดไปเพราะคนงานจะเลือกกันเองเป็นผู้บริหารโรงงานเพื่อประโยชน์ร่วมกัน ความคิดของบลังก์เป็นแนวทางให้เกิดสหกรณ์ผู้ผลิตทางอุตสาหกรรม สหกรณ์ประเภทนี้มีสมาชิกเป็นคนงานในสหกรณ์ และคนงานเป็นผู้เลือกเพื่อนคนงานด้วยกันเป็นคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์คนงานนอกจากจะได้รับค่าจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้แล้วหากสหกรณ์มีกำไรก็จะนำมาเฉลี่ยคืนแก่คนงานตามส่วนแห่งค่าจ้างที่ได้รับ

ประวัติและความเป็นมา

ประเทศอังกฤษ เป็นศูนย์กลางของการปฏิวัติอุตสาหกรรมใน ค.ศ.1844 เมืองรอชเดล (Rochdale) ในมณฑลแลงแคชเชอร์ (Lancashire) ต้องประสบภาวะการว่างงานอย่างร้ายแรง ในช่วงปี ค.ศ.1840 - 1849 เรียกกันในอังกฤษว่าเป็นทศวรรษแห่งความอดอยากหิวโหย (The hungry forties) คนงานชายหญิงและเด็กต้องทำงานตั้งแต่เวลา 6 นาฬิกา ถึงเวลา 18 นาฬิกา โดยได้รับค่าจ้างเพียงเล็กน้อย ความอดอยากกระจายออกไปในแทบจะทุกกลุ่มของสังคมแต่กลุ่มคนที่เดือดร้อนที่สุดได้แก่ช่างทอผ้า สักหลาดเพราะได้รับผลกระทบจากการที่เจ้าของโรงงานทอผ้าสักหลาดนำเอาเครื่องจักรมาใช้ทดแทน แรงงานอย่างกว้างขวาง

ในระหว่างที่เกิดวิกฤตการณ์ดังกล่าวอยู่นั้นแนวความคิดทางสหกรณ์ของโรเบิร์ต โอเวน (Robert Owen) และของวิลเลียม คิง (William King) ได้ถูกเผยแพร่ไปสู่ชาวเมืองรอชเดลเป็นเวลา หลายปีก่อนการก่อตั้งสหกรณ์รอชเดล และในระหว่างปี ค.ศ. 1830 - 1833 ชาวเมืองรอชเดลได้พยายาม ก่อตั้งร้านสหกรณ์มาแล้วถึงสองครั้งแต่ก็ต้องเลิกล้มในที่สุด แม้จะประสบความล้มเหลวก็ยังมีชาวเมือง ที่เป็นช่างทอผ้ากลุ่มเล็กๆ กลุ่มหนึ่งที่เลื่อมใสในแนวคิดของโอเวน และฝักใฝ่ถึงนิคม สหกรณ์ที่มีโรงงานทอผ้าและสามารถจัดหาสิ่งที่ต้องการเองโดยไม่ต้องตกอยู่ภายใต้การกดขี่ขูดรีดจากนายจ้าง แต่เนื่องจากค่าจ้างที่ได้รับไม่เพียงพอที่จะออมได้มากนักและไม่อาจนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องค่าจ้างดังเช่นที่เคย ทำมาในอดีตได้เพราะมีการว่างงานกันอยู่ทั่วไปคนงานอื่นๆคงจะเข้าทำงานแทนที่พวกเขาถ้าพวกเขาพากันนัดหยุดงาน ในขณะที่เดียวกันพวกเขาต้องซื้อหาสินค้าราคาแพง คุณภาพเลวและปลอมปน ตลอดจนร้านค้าของโรงงานที่ตั้งขึ้นก็ขายสินค้าให้ถูกจ้างโดยให้สินเชื่อดีแต่คิดดอกเบี้ยในอัตราที่สูง และคนงานมักถูกบังคับให้ซื้อสินค้าอีกด้วย ในที่สุดกลุ่มคนงานทอผ้าดังกล่าวจำนวน 28 คน เห็นพ้องกันว่าควร จัดตั้งร้านเล็กๆ ของพวกเขาขึ้นเองเพื่อจัดหาสินค้าที่มีคุณภาพดีไม่ปลอมปนมาขายให้สมาชิกในราคาถูก เป็นสิ่งที่พวกเขาสามารถทำได้และเพื่อจะได้ออมทรัพย์ไว้สำหรับแผนการที่ใหญ่โตต่อไป หลังจากนั้นเขาก็รวบรวมเงินทุนโดยใช้เวลาถึง 2 ปี รวบรวมได้จำนวน 28 ปอนด์ จึงได้เริ่มดำเนินกิจการโดยเช่าโกดังเก็บสินค้าชั้นล่าง เลขที่ 31 ในตรอกคางคก โดยเสียดำเช่าปีละ 10 ปอนด์ สินค้าที่ขายครั้งแรก มี 5 อย่าง คือ เนยอ่อน น้ำตาล แป้ง ข้าวโอ๊ต และเทียนไข สหกรณ์เปิดร้านครั้งแรกในตอนเย็นของวันที่ 21 ธันวาคม 1844 โดยใช้ชื่อว่า "Rochdale Society of Equitable Pioneers" เมื่อสิ้นปีแรกมีสมาชิกเพิ่มเป็น 74 คน ขายสินค้าเป็นเงิน 710 ปอนด์ มีทุนจำนวน 181 ปอนด์ กำไรสุทธิจำนวน 22 ปอนด์ และ กิจการก็เจริญก้าวหน้ามาโดยลำดับ และขยายไปยังประเทศต่างๆ ทั่วโลก ในปัจจุบัน สหกรณ์รอชเดลได้มีโรงงานผลิตสินค้า สหกรณ์ขายส่ง สหกรณ์สงเคราะห์ผู้เจ็บป่วยและจัดการศพ สหกรณ์การเคหะ สหกรณ์การประกันภัย ธนาคารสหกรณ์ ตลอดจนวิทยาลัยสหกรณ์ เป็นต้น(ถวิล เลิศประเสริฐ , 2528 : 65-70)

เยอรมันนี้เป็นต้นกำเนิดของสหกรณ์เครดิต หรือสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งในเยอรมันนี้มี 2 ประเภท คือ สหกรณ์เครดิตในเมือง และสหกรณ์เครดิตในชนบท ผู้ให้กำเนิดได้แก่ เฮอรั่มัน ชูลซ์ - เดลิทซ์ (Hermann Schulze - Delitzsch) และฟรีดริช วิลเลมไรไฟเฟเซน (Friedrich Wilhelm Raiffeisen)

ในปี ค.ศ.1850 ชูลซ์ - เดลิทซ์ ได้จัดตั้งสหกรณ์เครดิตขึ้นแห่งแรกที่เมืองเคลิทซ์ ต่อมาได้ปรับปรุงให้เป็นสถาบันที่พึ่งตนเองโดยให้สมาชิกถือหุ้น ชูลซ์ - เดลิทซ์ เห็นว่าการขาดแคลนเงินเชื่อก่อให้เกิดความสิ้นหวังของผู้ที่มีรายได้น้อย ตลอดชีวิตของเขาได้ก่อตั้งสหกรณ์เครดิตขึ้นถึง 1,500 สหกรณ์ สหกรณ์ที่ชูลซ์ - เดลิทซ์ ตั้งขึ้นมาเป็นสหกรณ์เครดิตในเมือง

ในปี ค.ศ. 1854 ไรไฟเฟเซนได้จัดตั้งสหกรณ์เครดิตขึ้นที่เมืองเฮคเคชเคอร์ฟ สหกรณ์นี้มีลักษณะเป็นองค์การสวัสดิการรวมอยู่ด้วย ในปี ค.ศ.1862 ไรไฟเฟเซน ได้จัดตั้งสหกรณ์เครดิตสำหรับชาวนาขึ้นที่เมืองอันเฮาเซน ซึ่งเป็นการเริ่มต้น และขยายกิจกรรม ของไรไฟเฟเซน ระหว่างปี ค.ศ.1872 - 1876 ไรไฟเฟเซน ได้ก่อตั้งสถาบันกองทุนกลาง (central fund) สำหรับภูมิภาคต่างๆ ในที่สุดได้ก่อตั้งสถาบันกลางระดับชาติในรูปของบริษัทมหาชน (joint - stock company) ซึ่งต่อมาเรียกว่า "Raiffeisen 's German Bank" ในปี ค.ศ.1877 ไรไฟเฟเซนได้ก่อตั้งสหภาพสหกรณ์ชนบท ในปี ค.ศ.1883 ได้ก่อตั้งสหภาพสหกรณ์การเกษตรแห่งเยอรมัน และต่อมาสหภาพทั้ง 2 ได้ควบเป็นสหภาพแห่งเดียวกัน

ไรไฟเฟเซน ได้รับยกย่องจากทั่วโลกว่าเป็นนักสหกรณ์ที่เด่นที่สุดคนหนึ่ง สหกรณ์เครดิตของไรไฟเฟเซนถือว่าเป็นแบบฉบับของสหกรณ์เครดิตยูเนียน (credit unions) ในปัจจุบัน (ถวิล เลิศประเสริฐ , 2528 : 73-74)

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติศาสตร์ในประเทศไทย

การสหกรณ์ในประเทศไทยมีมูลเหตุสืบเนื่องมาจากเมื่อประเทศไทยได้เริ่มมีการติดต่อค้าขายกับต่างประเทศมากขึ้นในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ระบบเศรษฐกิจของชนบทก็ค่อยๆ เปลี่ยนจากระบบเศรษฐกิจแบบยังชีพมาสู่ระบบเศรษฐกิจเพื่อการค้า ความต้องการเงินทุนในการขยายการผลิตและการครองชีพจึงมีเพิ่มขึ้น ชาวนาที่ไม่มีทุนรอนของตัวเองก็หันไปกู้ยืมเงินจากพ่อค้านายทุน ทำให้ต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราสูงและยังถูกเอาเปรียบจากพ่อค้านายทุนทุกวิถีทางอีกด้วย ชาวนาจึงตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบอยู่ตลอดเวลา ทำให้หนี้สินพอกพูนมากขึ้นเรื่อยๆ จนหลายรายต้องโอนกรรมสิทธิ์ในที่ดินให้แก่เจ้าหนี้และกลายเป็นผู้เช่านาหรือเร่ร่อนไม่มีที่ดินทำกินในที่สุด

จากปัญหาดังกล่าว ทางราชการโดยพระราชกรณียกิจของกรมหมื่นพิทยาลงกรณ์ ในฐานะทรงเป็นอธิบดีกรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์ในขณะนั้น ได้ทรงเลือกวิธีการสหกรณ์รูปแบบของไรไฟไฟเซน (Friedrich Wilhelm Raiffeisen , 1818-1888) ของเยอรมัน คือเป็นสหกรณ์เพื่อการกู้ยืมเงินที่มีขนาดเล็ก ท้องที่ที่ได้รับการพิจารณาให้จัดตั้งสหกรณ์คือจังหวัดพิษณุโลก เพราะเป็นจังหวัดที่มีผู้คนไม่หนาแน่น และเป็นพลเมืองที่พึ่งอพยพมาจากทางใต้ จึงต้องการช่วยเหลือผู้อพยพให้ตั้งตัวได้จึงทดลองจัดตั้งสหกรณ์หาทุนขึ้น ณ ท้องที่อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลกเป็นแห่งแรก ใช้ชื่อว่า “สหกรณ์วัดจันทร์ ไม่จำกัดสินใช้” โดยจดทะเบียนเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2459 จึงเป็นการเริ่มต้นการสหกรณ์ในประเทศไทย

ในปัจจุบันสหกรณ์ในประเทศไทย มี 6 ประเภท ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2516 ได้กำหนดประเภทของสหกรณ์ไว้ คือสหกรณ์การเกษตร สหกรณ์นิคม สหกรณ์ประมง สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้า และสหกรณ์บริการ ประเทศไทยเริ่มจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้นครั้งแรกเมื่อ พ.ศ.2492 ซึ่งเป็นสหกรณ์ออมทรัพย์ของข้าราชการ ชื่อสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด

สำหรับสหกรณ์ออมทรัพย์ของลูกจ้างคนงานในสถานประกอบการนั้นได้มีการจัดตั้งขึ้นในภายหลัง ซึ่ง สหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการแห่งแรกในประเทศไทย คือ สหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานกู๊ดเยียร์ (ประเทศไทย) จำกัด จดทะเบียนเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2524 และผลจากการประชุมคณะกรรมการไตรภาคีระดับชาติเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2524 ที่ประชุมตกลงกันว่ารัฐบาลควรเป็นผู้ริเริ่มและ กระตุ้นให้ฝ่ายนายจ้าง และ ลูกจ้างมีการร่วมมือกัน แบบทวิภาคีในสถานประกอบการ ในรูปของสหกรณ์ออมทรัพย์ ทำให้สหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการ มีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้นตั้งแต่ พ.ศ.2525 เป็นต้นมา

2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์

แรงงานสัมพันธ์ เป็นกระบวนการของความสัมพันธ์อันเนื่องมาจากการทำงานของมนุษย์ มีขอบข่ายครอบคลุมถึงความสัมพันธ์ในงานบุคคล ความสัมพันธ์ที่มนุษย์พึงมีต่อมนุษย์ และความสัมพันธ์ทางสถาบัน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ให้คำจำกัดความของแรงงานสัมพันธ์ ว่า คือความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มลูกจ้างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่มก็ได้ รวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการว่าจ้างทำงาน เริ่มตั้งแต่การรับลูกจ้างเข้าทำงานจนถึงลูกจ้างออกจากงานและผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ เช่นการบรรจุ ค่าจ้าง เงินเดือน ชั่วโมงทำงาน ค่าล่วงเวลา โบนัส การฝึกอบรม การให้การศึกษา สุขภาพอนามัย การเจ็บป่วย การว่างงาน ตลอดจนกระบวนการเจรจาต่อรอง

John Dunlop (ค.ศ.1958) เป็นศาสตราจารย์สาขาแรงงานที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด กล่าวว่าระบบแรงงานสัมพันธ์เป็นการรวมความคิดเห็น ความเชื่อถือโดยทั่วไปของตัวละครหรือผู้แสดง (actor) โดยมีการระบุน้ำที่ สถานภาพของแต่ละบุคคลในกลุ่ม แม้ว่าแต่ละคนอาจจะมีความคิดเห็นแตกต่างกันแต่จะต้องมีความคิดที่ไปได้ร่วมกัน เช่น ความคิดที่จะช่วยกันและกันในเรื่องการรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม

Frank Tannenbaum (ค.ศ.1921)เป็นนักวิชาการแรงงานชาวออสเตรเลีย เห็นว่าทฤษฎีต่างๆ ด้านแรงงานควรหันมาให้ความสนใจทางด้านจิตวิทยา ทัดเทียมกับทางด้านเศรษฐกิจ ในทัศนะของเขาเห็นว่าคนงานอุตสาหกรรมมีความรู้สึกว่าเป็นชนชั้นที่ด้อยกว่าคนงานที่ประกอบอาชีพอื่นๆทั้งทางด้านรายได้และความมั่นคงในการประกอบอาชีพ วิธีที่คนงานจะมีความสุขสมหวังก็คือการเอาชนะเครื่องจักรกลโดยที่คนงานต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมโรงงานมิใช่ปล่อยให้ความเป็นมนุษย์ของตนต้องตกต่ำลงปล่อยให้เครื่องจักรกลแย่งงานไปทำนักวิชาการบางท่านจึงเรียกทฤษฎีของเขาว่าเป็นทฤษฎีว่าด้วยการต่อสู้ของมนุษย์กับเครื่องจักรกล (Men Versus Machines Theory)

John R. Commons (ค.ศ.1925) เป็นอาจารย์ในคณะเศรษฐศาสตร์การเมืองมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน มีความเห็นว่าขบวนการแรงงานมีลักษณะเป็น “การรณรงค์ระหว่างชนชั้น” และเขาได้เสนอทฤษฎีว่าขบวนการแรงงานของแต่ละชนชาติหรือของแต่ละประเทศย่อมจะต้องวางรูปแบบของสหภาพแรง

งานให้สอดคล้องกับสภาพของเศรษฐกิจ การเมืองและทางภูมิศาสตร์แวดล้อมที่สภาพแรงงานนั้นก่อตั้งขึ้นและพัฒนาไป

Selig Perlman (ค.ศ.1940) เป็นศาสตราจารย์ทางเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยวิสคอนซิน เวิร์ลแมนมีความเห็นว่าการเคลื่อนไหวของสภาพแรงงานมีมูลเหตุมาจากความขาดโอกาสในการทำงาน โดยคนงานมีความรู้สึกที่สภาพทางเศรษฐกิจของพวกเขาไม่อำนวยให้ลูกจ้างคนงานมีความเป็นอยู่ดีกว่าระดับพอยังชีพ ดังนั้นความขาดแคลนดังกล่าวจึงเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้มีการก่อตั้งสภาพแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์คือการแบ่งโอกาสซึ่งกันและกันให้แก่สมาชิกแต่ละคน สิ่งที่ถูกจ้างคนงานต้องการคือการได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างอย่างทัดเทียมกับลูกจ้างคนอื่น โดยไม่มีการจงใจเลือกปฏิบัติ และยังปรารถนาที่จะมีเสรีภาพ ในการร้องทุกข์ต่างๆ สิ่งที่ถูกจ้างต้องการคือผลประโยชน์ในขณะนี้และเดี่วนี้มิใช่การรอคอยอันยาวนาน ทฤษฎีของเวิร์ลแมนเรียกว่า ทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการแรงงาน (A Theory of the Labour Movement)

วัตถุประสงค์ของการแรงงานสัมพันธ์

การแรงงานสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงานทางเศรษฐกิจแก่หน่วยงาน โดยช่วยให้หน่วยงานสามารถจัดทำผลิตภัณฑ์ ผลิตผล และบริการที่ดีกว่าเดิม แต่มีต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่าเดิม ด้วยการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อช่วยให้บุคคลผู้ซึ่งร่วมทำงานในองค์การได้มีประสบการณ์ในการทำงานและมีความเข้าใจปัญหาแรงงาน ปัญหาการจัดการ ซึ่งเป็นปัญหาทางโครงสร้างของอุตสาหกรรมได้ดียิ่งขึ้น
3. เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม
4. เพื่อให้ลูกจ้างและนายจ้างจัดตั้งสถาบันของตนเองเพื่อเจรจาต่อรองร่วมเกี่ยวกับการแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างและสวัสดิการต่างๆ
5. เพื่อให้ลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อเป็นองค์กรในการปรึกษาหารือในกิจการต่างๆ ร่วมกับนายจ้าง
6. เพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างมีความเข้าใจดีต่อกัน ประองคองสมานฉันท์อันจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
7. เพื่อป้องกัน และ รักษาเสถียรภาพ ทางเศรษฐกิจและสังคม มิให้ต้องได้รับความกระทบกระเทือนเพราะความขัดแย้งระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง

ปัญหาการแรงงานสัมพันธ์

ปัญหาการแรงงานสัมพันธ์ในหน่วยงานต่างๆ มีสาเหตุที่สำคัญ 2 ประการ คือ (นิคม จันทรวีทร , 2528 : หน้า 42)

1. ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไม่ดีเท่าที่ควร ทำให้ฝ่ายลูกจ้างไม่มีความเข้าใจอันดีและขาดศรัทธาในฝ่ายนายจ้าง และทั้งสองฝ่ายมีทัศนคติเหมือนเป็นศัตรูต่อกัน ต้นเหตุของปัญหานี้มักสืบเนื่องมาจาก การที่ฝ่ายนายจ้างขาดความสนใจ และ ขาดความเอาใจใส่ ในสัญญาติญาณของมนุษย์ และการกระตุ้นเตือนความสำนึกทางจิตใจเกี่ยวกับความสำนึกในเรื่องการยอมรับ (sense of recognition) และ ขาดความสำนึก ในการได้มีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น (sense of participation) ของตัวลูกจ้าง และยังขาดการสื่อความเข้าใจอย่างถูกต้องและอย่างต่อเนื่องระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจึงทำให้เกิดปัญหาที่ร้ายแรงในการเรียกร้องเพิ่มค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ

2. การขาดแคลนรายได้ที่เพียงพอแก่การดำรงชีพของฝ่ายลูกจ้างโดยเฉพาะในภาวะเศรษฐกิจและสังคมอย่างเช่นในปัจจุบันจึงทำให้เกิดการเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆจากนายจ้าง

จากมูลเหตุที่สำคัญสองประการดังกล่าวข้างต้นสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขมูลเหตุของปัญหาดังกล่าวได้เป็นอย่างดีและสามารถป้องกันปัญหาที่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ได้เพราะการร่วมมือกันของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ก็เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจหรือฐานะความเป็นอยู่ของลูกจ้างคนงานให้ดีขึ้นและสมาชิกก็อาศัยบริการของสหกรณ์ออมทรัพย์ให้เป็นประโยชน์แก่อาชีพหรือการครองชีพของสมาชิกร่วมกัน ซึ่งมีวิธีการแก้ไขปัญหาดังนี้

1. ปัญหาอันเนื่องมาจากการขาดการสื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง สหกรณ์ออมทรัพย์สามารถแก้ไขปัญหานี้ได้ด้วยการใช้คณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์ออมทรัพย์มาแก้ไขปัญหา เพราะคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์ออมทรัพย์ประกอบไปด้วยตัวแทนจากฝ่ายนายจ้างส่วนหนึ่งและตัวแทนจากฝ่ายลูกจ้างส่วนหนึ่งซึ่งจะต้องมีการประชุมร่วมกันเป็นประจำทุกเดือนอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้งตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ จะช่วยให้ตัวแทนของทั้งสองฝ่ายมีความสนิสนมคุ้นเคยกันเป็นอย่างดีและทำให้รู้ปัญหาหรือความต้องการซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น ที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการประจำเดือนจึงเปรียบเสมือนเป็นเวทีที่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมาพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้ช่วยลดหรือระงับปัญหาข้อขัดแย้งลงได้ก่อนที่ปัญหาจะลุกลามบานปลายออกไป

2. ปัญหาที่เนื่องมาจากการมีรายได้ที่ไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ ของบรรดาลูกจ้างทั้งหลาย ปัญหาดังกล่าวนี้นสหกรณ์ออมทรัพย์สามารถช่วยแก้ปัญหานี้ได้ด้วยการฝึกปฏิบัติให้ลูกจ้างรู้จักการประหยัดและอดออม มีการสะสมเงินรายได้ส่วนหนึ่งเก็บออมไว้ในสหกรณ์เป็นประจำ เมื่อลูกจ้างมีความจำเป็นเคอะคร้อนก็สามารถกู้ยืมเพื่อนำไปบำบัดทุกข์ได้โดยเสียดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำทำให้ลูกจ้างไม่ต้องวิตกกังวลในเรื่องการครองชีพทำให้มีขวัญและกำลังใจที่ดี จึงส่งผลให้ช่วยลดปัญหาความรุนแรงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานได้ส่วนหนึ่ง

ประโยชน์ของสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการ

สหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการให้ประโยชน์แก่บุคคลหลายฝ่าย ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อฝ่ายลูกจ้าง

1.1 เป็นการส่งเสริมการออมทรัพย์ของลูกจ้าง เนื่องจากความมุ่งหมายประการแรกของสหกรณ์ออมทรัพย์คือการส่งเสริมการออม ฉะนั้นสหกรณ์จึงพยายามหาวิธีการต่างๆ ที่จะส่งเสริมให้ลูกจ้างได้ออมทรัพย์ เช่น ให้สมาชิกถือหุ้นสะสมรายเดือน ให้สมาชิกฝากเงินในสหกรณ์ เป็นต้น

1.2 ป้องกันการระส่ำระสายในหนี้สินอันมีภาระหนัก ลูกจ้างบางคนมีหนี้สินติดตัวมาก่อนเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ เมื่อเขาได้เข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์แล้วก็มีสิทธิที่จะขอกู้เงินจากสหกรณ์เพื่อใช้หนี้สินเก่าอันมีภาระหนักนั้นได้โดยสหกรณ์คิดดอกเบี้ยในอัตราที่ถูกลงและสามารถผ่อนชำระคืนเป็นงวดตามกำลังความสามารถของสมาชิกได้ ฉะนั้น จึงเป็นการช่วยให้สมาชิกหลุดพ้นจากการมีหนี้เก่าที่มีภาระหนักทำให้ลูกจ้างมีโอกาสตั้งตัวได้

1.3 ลูกจ้างมีแหล่งเงินกู้ในยามเคอะคร้อน โดยเสียดอกเบี้ยอย่างเป็นทางการทั้งยังได้เงินเฉลี่ยคืนจากดอกเบี้ยที่เสียไปด้วย

1.4 เป็นการช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกด้วยกันเองที่เคอะคร้อนทางการเงิน

1.5 เป็นการช่วยเหลือลูกจ้างให้พ้นจากการกู้ยืมหนี้สินนอกระบบ และนับเป็นการช่วยเหลือให้ลูกจ้างสามารถช่วยตนเองได้ ซึ่งถือเป็นการช่วยเหลือที่ดีที่สุด

1.6 ได้รับสวัสดิการตอบแทนอื่นๆ ซึ่งสหกรณ์ออมทรัพย์จะได้จัดให้มีขึ้น เช่น เงินทุนการศึกษาของบุตร เงินช่วยเหลือสมาชิกหรือคู่สมรสที่เสียชีวิต การประกันชีวิตให้สมาชิก เป็นต้น

1.7 ลูกจ้างมีหลักประกันที่มั่นคง เมื่อสมาชิกถือหุ้นในสหกรณ์ เงินที่สมาชิกสะสมและออมไว้ในสหกรณ์ก็จะพอกพูนขึ้นเรื่อยๆ โดยไม่รู้ตัว เมื่อถึงคราวที่ต้องออกจากงานก็จะมีเงินก้อนพอไปทำทุนหรือเลี้ยงชีพในบั้นปลายของชีวิต ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่าสหกรณ์ทำให้สมาชิกมีหลักประกันที่มั่นคงอยู่กับสหกรณ์

2. ประโยชน์ต่อฝ่ายนายจ้าง

- 2.1 การที่ลูกจ้างมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ไม่มีหนี้สินรุงรัง ทำให้ลูกจ้างมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดผลงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ปัญหาการรวมกลุ่มเพื่อเรียกร้องด้านต่างๆ ก็ลดลง
- 2.2 เป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างเพราะสหกรณ์ออมทรัพย์มีแหล่งสวัสดิการแบบเกื้อกูลกันอยู่แล้ว และสหกรณ์สามารถจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสวัสดิการต่างๆ เช่น การให้ทุนการศึกษาแก่นุตรของสมาชิก การประกันชีวิต การฌาปนกิจสงเคราะห์ เป็นต้น
- 2.3 เป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งของลูกจ้าง สถานประกอบการใดที่มีการจัดสวัสดิการที่ดี จะส่งผลให้ปัญหาข้อขัดแย้งเกี่ยวกับแรงงาน ไม่มีหรือน้อย ทำให้มีผู้ที่ฝีมือมีความรู้ความสามารถมาสมัครงานมาก ก็จะทำให้ฝ่ายนายจ้างมีโอกาสเลือกคนที่ดีมาทำงาน
- 2.4 แก้ปัญหาเงินขี้มของบริษัท เป็นการลดภาระที่บริษัทต้องจัดเตรียมเงินเพื่อให้ลูกจ้างขี้ม เพราะสหกรณ์ออมทรัพย์จะทำให้เงินทุนเพิ่มขึ้นทุกเดือน ซึ่งจะทำให้เพียงพอแก่ความต้องการของลูกจ้าง
- 2.5 ช่วยจัดปัญหาเงินนอกระบบ เช่น การเล่นแชร์ การปล่อยเงินกู้ที่มีอัตราดอกเบี้ยสูง ทำให้ลูกจ้างเดือดร้อน ส่งผลให้ขาดความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ มีการลางานขาดงานบ่อยๆ
- 2.6 การมีสหกรณ์ออมทรัพย์จะช่วยสร้างความคุ้นเคย ความเข้าใจอันดีระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง เสริมสร้างความคิดแบบประชาธิปไตยในการทำงาน ส่งผลให้ลูกจ้างมีความสุขในการทำงาน และนายจ้างก็สามารถบริหารงานได้อย่างราบรื่น

3. ประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติ

- 3.1 เมื่อสหกรณ์ออมทรัพย์มีผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างดีขึ้นจะเป็นการลดภาระของหน่วยงานของรัฐในการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานลงได้มาก
- 3.2 สหกรณ์ออมทรัพย์ช่วยทำให้ฝ่ายลูกจ้างฝึกนิสัยการรู้จักประหยัดและอดออมซึ่งเป็นการเพิ่มการออมให้กับระบบเศรษฐกิจของประเทศ
- 3.3 การเก็บออมของลูกจ้างนอกจากจะเป็นผลดีแก่ตนเองและครอบครัวแล้วยังเป็นการช่วยระดมทุน(mobilization of fund) ให้กับระบบเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้ช่วยลดปริมาณเงินกู้จากต่างประเทศลง (จ่านงค์ สมประสงค์ , 2531)
- 3.4 ทำให้อัตราดอกเบี้ยการกู้ยืมรายย่อยลดลง และทำให้ผู้ให้กู้ยืมเอกชนมีบทบาทน้อยลงเนื่องจากลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์จะหันมากู้ยืมจากสหกรณ์ออมทรัพย์เพิ่มมากขึ้น และถ้ามีสหกรณ์ออมทรัพย์กระจายไปทั่วทุกแห่งแล้วก็จะส่งผลให้มีอิทธิพลดึงอัตราดอกเบี้ยเงินกู้รายย่อยใน

ประเทศให้ลดค่าลง และทำให้บทบาทของผู้ให้กู้ยืมเอกชนลดลงเป็นอันมาก (จ่านงค์ สมประสงค์, 2531)

3.5 สหกรณ์ออมทรัพย์ช่วยป้องกันไม่ให้นักจ้างก่ออาชญากรรมได้ เพราะเมื่อนักจ้างเกิดความ ต้องการเงินอย่างกระทันหัน ก็สามารถขอกู้ยืมจากสหกรณ์ออมทรัพย์ได้ทันที ทำให้นักจ้างมีความหวัง และโอกาสในอนาคตมากยิ่งขึ้นซึ่งจะส่งผลให้นักจ้างประพฤติตนในในทางที่ดี (สุริยะ เจียมประชา นรากร , 2526)

3.6 เป็นการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากการดำเนินการสหกรณ์ออม ทรัพย์ใช้หลักการบริหารและควบคุมตามหลักประชาธิปไตย จึงเป็นการฝึกให้นักจ้างเรียนรู้และเข้าใจ หลักการในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสงบเรียบร้อยในสังคมและประเทศชาติ (จ่านงค์ สมประสงค์ ,2531)

วรรณกรรมปริทัศน์

จ่านงค์ สมประสงค์ และคณะ (2525) โครงการวิจัยเรื่องการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ด้วย สหกรณ์ออมทรัพย์ โดยมีหลักการและเหตุผลว่าถ้าฝ่ายลูกจ้างใช้เงินอย่างประหยัดและมีเงินออมไว้เพื่อ ใช้จ่ายในอนาคตบ้างแล้ว ย่อมจะช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันกับฝ่ายนายจ้างให้ บังเกิดความราบรื่นยิ่งขึ้น ซึ่งวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อส่งเสริมการสร้างหลักประกันในการดำรงชีพของลูกจ้างโดยใช้สหกรณ์ออมทรัพย์เป็นสื่อความเข้าใจและเห็นใจซึ่งกันและกันระหว่างฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง และเป็นสวัสดิการในการทำงานของฝ่ายลูกจ้างเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

สุริยะ เจียมประชา นรากร (2526) เรื่องการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ด้วยสหกรณ์ออมทรัพย์ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเรือขุดแร่บุญสูง จำกัด จังหวัดพังงา ผลการศึกษาพบว่าฝ่ายลูกจ้างมีทัศนคติที่ดี ในเรื่องการค้าแรงงานสหกรณ์ออมทรัพย์ บริการที่ได้รับจากสหกรณ์ออมทรัพย์ ความมั่นคงในการ ดำรงชีพ ความเข้าใจที่มีต่อฝ่ายนายจ้าง

เดือนจิต สารีบุตร (2529) ศึกษาเรื่องบทบาทของสหกรณ์ออมทรัพย์ในการส่งเสริมการออม ของสมาชิก ศึกษาเฉพาะกรณีสหกรณ์ออมทรัพย์นครราชสีมา จำกัด ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในหลักและวิธีการสหกรณ์ สมาชิกส่วนใหญ่เห็นว่าหากสหกรณ์มีมาตรการ ส่งเสริมการออมที่เหมาะสมจะสามารถออมเงินในสหกรณ์ได้สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จากการวิจัย พบว่าไม่มีสมาชิกรายใดฝากเงินในสหกรณ์เลย แต่มีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า สมาชิกส่วนใหญ่ไม่ทราบว่าสหกรณ์มีบริการรับฝากเงิน และทางสหกรณ์ไม่มีการส่งเสริมการฝากเงิน ของสมาชิกในสหกรณ์ด้วย