



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7
The 7th STOU National Research Conference

การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับบุคลากรฝ่ายจัดการ
ของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคกลาง

The Development of Distance Training Package on Human Resources Development for Management
Personnel of Agricultural Cooperatives in the Central Region

วิลาวลัย ศิลปสร (Wilawan Sillapasorn)¹ ส่งเสริม หอมกลิ่น (Songserm Homglin)² วรชัย สิงห์ฤกษ์ (Warachai singharerk)³
ศิริลักษณ์ นามวงศ์ (Siriluck Namwong)⁴ สุรเดช อธิคม (Suradet Athikom)⁵

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ 2) พัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ และ 3) ประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคกลาง ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคกลาง โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ใช้ในการศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ ได้แก่ บุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี นนทบุรี ปทุมธานี และนครปฐม จังหวัดละ 20 คน รวมเป็น 80 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และกลุ่มที่ 2 ใช้ในการทดลองและประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ ได้แก่ บุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 4 สหกรณ์ สหกรณ์ละ 10-15 คน รวม 50 คน โดยการสุ่มอย่างง่ายตามความสมัครใจ และผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ 1) แบบสอบถามสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ 2) แบบประเมินความรู้และทักษะก่อน และหลังอบรม 3) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล และ 4) การประชุมระดมสมองเพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการด้านความรู้ในการพัฒนาสหกรณ์ด้านการพัฒนาทักษะ/ฝึกปฏิบัติทางด้านสหกรณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย (1) ด้านความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ และ (2) ด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการสหกรณ์ 2) การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร ประกอบด้วย (1) เอกสารการสอน 3 ชุดวิชา ชุดวิชาละ 4-6 หน่วย คือ ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ การจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ และการประยุกต์และฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์ (2) สื่อซีดีเสียง (3) กิจกรรมอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการและฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์ และ 3) การประเมินความรู้และทักษะผู้เข้าอบรม คะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมทางไกล สื่อที่ใช้ในการเรียนการสอน และการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีความชัดเจนและเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในการอบรมด้วยชุดฝึกอบรมทางไกลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ ชุดฝึกอบรมทางไกล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช e-mail address: Wilawan0075979@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช e-mail address: Songserm.Hom@stou.ac.th

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช e-mail address: Warachai.sin@gmail.com

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช e-mail address: Siriluck.Nam@stou.ac.th

⁵ นักวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช e-mail address: suradet.ath@gmail.com



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the problems and demand for development of the management personnel of agricultural cooperatives; 2) to develop a distance training package for human resources development of management personnel of agricultural cooperatives; and 3) to evaluate the use of the distance training package that was developed at an agricultural cooperative in the central region. The study population was management personnel of agricultural cooperatives in the central region. There were 2 sample population groups. The first group, for assessing the situation and demand for human resources training, consisted of management personnel from agricultural cooperatives in Suphanburi, Nonthaburi, Pathum Thani and Nakhon Pathom Provinces, with 20 samples from each province (total 80), chosen through purposive sampling. The second group, for testing and evaluating the distance training package, consisted of management personnel from 4 agricultural cooperatives in Phetchaburi Province (Mueang Phetchaburi Agricultural Cooperative, Ltd.; Ban Lat Agricultural Cooperative, Ltd.; Tha Yang Agricultural Cooperative, Ltd.; and Khao Yoi Agricultural Cooperative, Ltd.), with 10-15 people from each cooperative or a total of 50, chosen by voluntary simple random sampling, along with 15 related qualified experts. The research tools were 1) a questionnaire on the problems and demand for human resources development of management personnel of agricultural cooperatives; 2) pre-training and post-training knowledge and skills assessment tests; and 3) a questionnaire on participants' satisfaction with the distance training package, along with a brainstorming session for developing the distance training package. Data were statistically analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t test and content analysis. The results showed that 1) there was a high level of demand for developing the knowledge and practical work skills of cooperative management personnel consisted of (1) knowledge about cooperatives and (2) knowledge of cooperative management. 2) The trial distance training package developed consisted of (1) 3 course books, each containing 4-6 units about topics such as basic knowledge for cooperative management, business oriented cooperative management, and practical applications for skills building in cooperative management; (2) an audio/visual CD; and (3) an intensive skills-building practical workshop. 3) In evaluating the participants' knowledge and skills, the average post-training scores of the participants were higher than the average pre-training scores to a statistically significant degree at confidence level 0.05. Participants gave high satisfaction scores for the distance training package in the aspects of learning media used in the course and the workshop, and clarity and usefulness of the content. Overall, they were satisfied with the training package to the highest level.

Keywords: Distance training package, Human resources development, Management personnel of agricultural cooperative



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

บทนำ

สหกรณ์เป็นองค์การของบรรดาบุคคลซึ่งรวมกลุ่มโดยสมัครใจในการดำเนินวิสาหกิจที่พวกเขาเป็นเจ้าของร่วมกัน และควบคุมตามหลักประชาธิปไตยเพื่อสนองความต้องการอันจำเป็นเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมโดยช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสหกรณ์ในประเทศไทยเกิดขึ้นครั้งแรกในปี 2459 ประเภทสหกรณ์การเกษตร จนถึงปัจจุบันสหกรณ์ได้มีการแพร่ขยายไปในทุกกิจการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของสมาชิกโดยเป็นองค์การของสมาชิกโดยแท้ ปัจจุบันสหกรณ์ไทยมีมากกว่า 8 พันสหกรณ์มีสมาชิกในขบวนการสหกรณ์จำนวนมากทั่วประเทศ

ด้วยสหกรณ์เป็นองค์การธุรกิจหนึ่งการดำเนินงานสหกรณ์ให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และสามารถอ่านวยประโยชน์ให้กับสมาชิกส่งผลกระทบต่อชุมชน และประเทศชาติได้นั้น ทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะขับเคลื่อนให้สหกรณ์สามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์โดยเฉพาะบุคลากรฝ่ายจัดการหรือเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ถ้าสหกรณ์มีฝ่ายจัดการที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพจะทำให้การดำเนินงานของสหกรณ์โดยรวมมีผลการดำเนินงานน่าพอใจ ฐานะการเงินมั่นคงเข้มแข็ง การพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จและบุคลากรของสหกรณ์มีความพอใจและมีความสุขในการทำงานด้วย

การพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์นั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลด้วย สหกรณ์ส่วนใหญ่มีการพัฒนาอยู่บ้างแต่ไม่ต่อเนื่องและไม่ตรงตามความต้องการของแต่ละบุคคลในสหกรณ์ และไม่นำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่การทำงานของสหกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพมากนัก ซึ่งยังมีปัญหาความด้อยประสิทธิภาพของการทำงานในสหกรณ์อยู่เนืองๆ การพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญหนึ่งที่ทำให้สหกรณ์มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน และมีการดำเนินชีวิตที่ดี มีความสุข ซึ่งนั่นหมายถึงจะทำให้บุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์สามารถดำเนินงานในหน้าที่หลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพได้เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้วย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการศึกษาต่อเนื่องที่มนุษย์จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สังคม เศรษฐกิจและการเมืองเปลี่ยนแปลงไปก็ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ (Leonard Nadler อ้างในกฤษฎา ประศาสน์วุฒิ 2550) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงานให้ดีขึ้น เมื่อใดก็ตามที่พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้กลุ่มองค์กรมีประสิทธิภาพด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีขอบข่ายถึงการพัฒนาบุคคลให้รู้จักวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของตนเองแล้วพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาองค์การและการพัฒนาอาชีพ (R. Wayne Pace อ้างในกฤษฎา ประศาสน์วุฒิ 2550)

ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ และให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขจำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม และไม่ละเลยอุดมการณ์และหลักการสหกรณ์ ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ต้องการพัฒนาด้วย จึงจะทำให้ทรัพยากรมนุษย์เต็มใจศึกษาและพัฒนา เป็นคนดี มีความสุขและสามารถดำเนินงานสหกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพได้มากขึ้นด้วย

การพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรนั้น การที่จะให้มีการเรียนรู้หรืออบรมพัฒนาด้วยตนเองหรือสหกรณ์ดำเนินอยู่แล้วแต่มีข้อจำกัดที่ต้องปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วหรือจะเรียนรู้จากสื่อต่างๆ แต่มักจะไม่ตรงตามความต้องการของผู้ศึกษาเพื่อการพัฒนาสหกรณ์ได้อย่างแท้จริง และต้องใช้เวลาศึกษาและพัฒนามาก และค่าใช้จ่ายสูง ทำให้



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

บุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรไม่สามารถศึกษาและพัฒนาความรู้ได้อย่างทั่วถึง (การสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรทำนอง จำกัด, 2559) ระบบการศึกษาทางไกลเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่เปิดโอกาสให้บุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ได้เรียนรู้ตามอัธยาศัยเมื่อต้องการศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถเข้าถึงผู้ที่ต้องการศึกษาได้จำนวนมาก ดังนั้นเพื่อการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ให้มีโอกาสการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและขยายโอกาสให้กับทรัพยากรมนุษย์ได้จำนวนมากควรนำระบบการศึกษาทางไกลมาพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์มากขึ้น ซึ่งประเด็นดังกล่าวยังไม่มีการจัดการและพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ด้วยระบบการศึกษาทางไกล ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ที่สะดวกต่อการศึกษาและพัฒนา ตรงต่อความต้องการของผู้ศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากเหตุผลดังกล่าวคณะผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคกลาง เนื่องจากมีบุคลากรที่ต้องการมากกว่าพื้นที่อื่นๆ ประกอบกับพื้นที่ดังกล่าวอยู่ใกล้กรุงเทพมหานครซึ่งจะได้รับอิทธิพลทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมและวิถีชีวิตของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ให้สามารถดำรงชีวิตที่ดี มีความสุข ส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานสหกรณ์ต่อไป และเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการขององค์กรหรือหน่วยงานอื่นในอนาคตได้ด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคกลาง
2. เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคกลาง
3. เพื่อประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคกลาง

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ ระยะที่ 2 การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ โดยพัฒนาหลักสูตรและชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ และระยะที่ 3 การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ สารสำคัญของวิธีดำเนินการมีดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร คือ บุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคกลาง และ (2) กลุ่มที่ใช้ในการทดลองและประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ คือ บุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดเพชรบุรี ส่วนกลุ่มตัวอย่างนั้นแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการ ได้แก่ บุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดนครปฐม จังหวัด ๆ ละ 20 คน รวมเป็น 80 คน ได้มาโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และ (2) กลุ่มที่ใช้ในการทดลองและประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล ได้แก่ บุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดเพชรบุรี สหกรณ์ละ 10-15 คน จำนวน 50 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย ตามความสมัครใจ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

ประกอบด้วย สหกรณ์การเกษตรเมืองเพชรบุรี จำกัด สหกรณ์การเกษตรบ้านลาด จำกัด สหกรณ์การเกษตรท่ายาง จำกัด และ สหกรณ์การเกษตรเขาย้อย จำกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 4 ชุดได้แก่ (1) แบบสอบถามสภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ (2) ชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร (3) แบบประเมินความรู้และทักษะก่อนเรียน และหลังเรียน และ (4) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลเพื่อประเมินความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที โดยกำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 แปลผลเป็น เห็นด้วยมากที่สุดค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 แปลผลเป็น เห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 แปลผลเป็น เห็นด้วยปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 แปลผลเป็น เห็นด้วยน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 แปลผลเป็น เห็นด้วยน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด. 2539)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์

1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 80 คน เป็นผู้ชาย ร้อยละ 40 และผู้หญิง ร้อยละ 60 ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรสแล้ว ร้อยละ 67.5 มีอายุระหว่าง 36 – 40 ปี ร้อยละ 21.25 มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 51.25 มีประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์ 4 – 6 ปี ร้อยละ 20 มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 61.25 และมีเงินเดือนอยู่ที่ 10,001 - 15,000 บาท ร้อยละ 30

1.2 สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ในการพัฒนาสหกรณ์ จากผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์การเกษตรด้านความรู้ในการพัฒนาสหกรณ์ ประกอบด้วยด้านความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ และ ด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการสหกรณ์ พบว่า บุคลากรของสหกรณ์การเกษตรมีสภาพปัญหาและความต้องการด้านความรู้ในการพัฒนาสหกรณ์โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน (เฉลี่ย 3.57) ด้านความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสหกรณ์ 2) ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ 3) ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจสหกรณ์ 4) ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสหกรณ์ ตามลำดับ และด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการสหกรณ์ ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับสารสนเทศในการจัดการสหกรณ์ 2) คุณธรรม จรรยาบรรณ และวินัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสหกรณ์ 3) กฎหมายสหกรณ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสหกรณ์ 4) ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารจัดการสหกรณ์ 5) ความรู้เกี่ยวกับการจัดการการตลาดของสหกรณ์ 6) ความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ และ 7) ความรู้เกี่ยวกับการจัดการการเงินของสหกรณ์

1.3 ระดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทักษะ/ฝึกปฏิบัติทางด้านสหกรณ์ จากการศึกษาระดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทักษะ/ฝึกปฏิบัติทางด้านสหกรณ์ของบุคลากรสหกรณ์ พบว่า ระดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทักษะ/ฝึกปฏิบัติทางด้านสหกรณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก (เฉลี่ย 3.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะแล้ว พบว่า



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

1) ทักษะเกี่ยวกับการบริหารจัดการสหกรณ์ มีระดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการอยู่ในระดับมาก (เฉลี่ย 3.51) แต่ละเรื่องที่มีระดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการมาก ได้แก่ การฝึกปฏิบัติการวางแผน/วางแผนกลยุทธ์ รองลงมาคือ การฝึกปฏิบัติการควบคุมการบริหาร ตามลำดับ

2) ทักษะเกี่ยวกับการจัดการการตลาดของสหกรณ์ มีระดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง (เฉลี่ย 3.46) ที่สำคัญ ได้แก่ การฝึกปฏิบัติการกำหนดกลยุทธ์การตลาด และการฝึกปฏิบัติการปฏิบัติการการตลาด รองลงมา การฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมการตลาด ตามลำดับ

3) ทักษะเกี่ยวกับการจัดการการผลิต/บริการของสหกรณ์ มีระดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง (เฉลี่ย 3.46) ที่สำคัญ ได้แก่ การฝึกปฏิบัติการควบคุมการบริการ ระดับความสำคัญระดับมาก รองลงมาในระดับปานกลาง ที่สำคัญ คือ การฝึกปฏิบัติการกระบวนการบริการ และการฝึกปฏิบัติการวางแผนการบริหาร ตามลำดับ

4) ทักษะเกี่ยวกับการบัญชีการเงินและบัญชีบริหารของสหกรณ์ มีระดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการอยู่ในระดับมาก (เฉลี่ย 3.61) ที่สำคัญ ได้แก่ การฝึกปฏิบัติการพยากรณ์และการวางแผนทางการเงินสหกรณ์ หรืองบประมาณทางการเงินสหกรณ์ รองลงมาคือ การฝึกปฏิบัติการอ่านงบการเงิน/รายงานทางการเงินของสหกรณ์ และการฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์งบการเงินของสหกรณ์ ตามลำดับ

5) ทักษะเกี่ยวกับการจัดการการเงินของสหกรณ์ ระดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการอยู่ในระดับมาก (เฉลี่ย 3.55) ที่สำคัญได้แก่ การฝึกปฏิบัติการจัดการลูกหนี้เงินกู้ระยะสั้นและระยะยาว รองลงมาคือ การฝึกปฏิบัติการจัดการเงินสด เงินฝากธนาคาร และเงินลงทุนระยะสั้น และการฝึกปฏิบัติการจัดการเงินลงทุนของสหกรณ์ (การลงทุนในตราสารทุน ตราสารหนี้ เช่น หุ้นทุน หุ้นกู้ พันธบัตร ตั๋วสัญญาใช้เงิน) ตามลำดับ

6) ทักษะเกี่ยวกับสารสนเทศในการบริหารสหกรณ์ ระดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการอยู่ในระดับมาก (เฉลี่ย 3.72) ที่สำคัญ ได้แก่ การฝึกปฏิบัติการใช้สื่อออนไลน์ในการจัดการสหกรณ์ (Facebook, Website, Blog) รองลงมาคือ การฝึกปฏิบัติการจัดการข้อมูลของสหกรณ์ด้วยคอมพิวเตอร์ (โปรแกรมจัดการฐานข้อมูล) และการฝึกปฏิบัติการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปกับงานสหกรณ์ (โปรแกรมระบบบริหารงานสหกรณ์)

1.4 ความต้องการสื่อเพื่อประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเองในการฝึกอบรมทางไกล จากการศึกษาความต้องการสื่อเพื่อประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเองในการฝึกอบรมทางไกลของบุคลากรของสหกรณ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการสื่อเสริมเพื่อประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเองในการฝึกอบรมทางไกล ได้แก่ 1) การอบรมและฝึกปฏิบัติโดยใช้สื่อ 2) การอบรมและฝึกปฏิบัติแบบเผชิญหน้า 3) วีซีดี (เสียงและภาพ) และ 4) คู่มือประกอบการเรียนการสอน ตามลำดับ นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามยังมีความต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมโดยวิธีอื่นได้แก่ การเรียนรู้ด้วยระบบออนไลน์

ตอนที่ 2 การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร

ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคกลาง ในตอนที่ 1 และศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการและวิธีการสหกรณ์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร และชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคกลาง โดยขั้นตอนการดำเนินการดังนี้



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

2.1 การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล ชุดฝึกอบรมทางไกล โดยแบ่งออกเป็น 3 ชุดวิชา ชุดวิชาละ 4-6 หน่วย รวม 15 หน่วย แต่ละหน่วยการสอนประกอบด้วย 1) แบบประเมินผลตนเองก่อนเรียน 2) แผนผังแนวคิด 3) แผนการสอน ประจำหน่วย 4) แผนการสอนประจำตอน 5) แบบประเมินผลตนเองหลังเรียน และ 6) เฉลยแบบประเมินผลตนเองก่อนและหลังเรียน และทำการประเมินเนื้อหาชุดวิชาและให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับชุดวิชาโดยผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยนำผลการประเมินมาปรับปรุงชุดฝึกอบรมจนได้ชุดฝึกอบรมทางไกลที่มีรูปแบบเป็นชุดวิชา ประกอบด้วยดังนี้

1) ชุดวิชา STOU COOP 101 ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ มี 5 หน่วยการสอน ได้แก่ หน่วยที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการสหกรณ์ หน่วยที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจสหกรณ์ หน่วยที่ 3 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการสหกรณ์ หน่วยที่ 4 สารสนเทศเพื่อการจัดการสหกรณ์ และ หน่วยที่ 5 กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดการสหกรณ์

2) ชุดวิชา STOU COOP 102 การจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ มี 6 หน่วยการสอน ได้แก่ หน่วยที่ 1 พื้นฐานการจัดการสหกรณ์และธุรกิจสหกรณ์ หน่วยที่ 2 การจัดการตลาดของสหกรณ์ หน่วยที่ 3 การจัดการการผลิตและการบริการของสหกรณ์ หน่วยที่ 4 การบัญชีการเงินและการบัญชีเพื่อการบริหารสหกรณ์ หน่วยที่ 5 การจัดการการเงินของสหกรณ์ และหน่วยที่ 6 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์

3) ชุดวิชา STOU COOP 103 การประยุกต์และฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์ มี 4 หน่วยการสอน ได้แก่ หน่วยที่ 1 การประยุกต์ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ 1 หน่วยที่ 2 การประยุกต์ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ 2 หน่วยที่ 3 การประยุกต์ความรู้ตามหน้าที่ธุรกิจเพื่อการจัดการสหกรณ์ 1 และ หน่วยที่ 4 การประยุกต์ความรู้ตามหน้าที่ธุรกิจเพื่อการจัดการสหกรณ์ 2

และจัดทำสื่อเสริม (ซีดีพร้อมเสียง เพื่อสรุปเนื้อหาสาระสำคัญของเอกสารการสอนชุดวิชา COOP 101 และ COOP 102 ทั้งหมด 11 หน่วย

2.2 ปฐมนิเทศผู้เรียน เป็นการประชุมปฐมนิเทศให้กับผู้เรียนเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนระบบการศึกษาทางไกล และทดสอบประเมินความรู้ของผู้เข้าเรียนก่อนการเรียน โดยแบบทดสอบทุกหน่วยการสอนเป็นแบบทดสอบให้เลือกตอบ 5 ตัวเลือก หน่วยละ 3 ข้อ จำนวน 60 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน และแบบทดสอบหลังเรียนทุกหน่วยการสอนเป็นแบบทดสอบแบบคู่ขนาน เป็นแบบทดสอบให้เลือกตอบ 5 ตัวเลือก หน่วยละ 3 ข้อ จำนวน 60 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน เช่นเดียวกัน

2.3 ศึกษาเอกสารประกอบการฝึกอบรม (STOU COOP 101, 102 และ 103) ซึ่งได้จัดทำขึ้นจากประมวลสาระชุดวิชาในระดับปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต แขนงวิชาสหกรณ์ โดยใช้ระยะเวลา 4 เดือน ซึ่งแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ชุดวิชา ชุดวิชาละ 4-6 หน่วย แต่ละหน่วยประกอบด้วย แผนการสอน ซึ่งระบุแนวคิด วัตถุประสงค์ของการศึกษา เนื้อหาแต่ละเรื่อง และมีกิจกรรมท้ายเรื่องเพื่อให้ผู้ศึกษาตรวจสอบความเข้าใจในกรณีที่ศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง ได้แก่

2.3.1 ศึกษาจากสื่อเสริม ซีดีพร้อมเสียง เพื่อสรุปเนื้อหาสาระสำคัญของเอกสารการสอนชุดวิชา COOP 101 และ COOP 102 ทั้งหมด 11 หน่วย

2.3.2 ศึกษาจากเนื้อหาสาระสำคัญของเอกสารการสอนชุดวิชา COOP 103 ทั้งหมด 4 หน่วย

2.3.3 ศึกษาโดยการจัดกิจกรรมอบรมเข้มเชิงปฏิบัติการและฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์ จำนวน 2 วัน วันละ 8 ชั่วโมง



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

ตอนที่ 3 การประเมินความรู้และทักษะก่อน และหลังการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้ศึกษาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคกลาง

การประเมินความรู้และทักษะก่อน และหลังการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้ศึกษาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี โดยก่อนการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลจะมีการปฐมนิเทศ ประเมินความรู้ก่อนการอบรม หลังจากการใช้ชุดฝึกอบรมระยะเวลา 4 เดือน จะมีการอบรมเข้ม ฝึกปฏิบัติเสริมทักษะ จำนวน 2 วัน วันละ 8 ชั่วโมง ประเมินความรู้หลังฝึกอบรม และประเมินความคิดเห็นการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล

ผลการประเมินพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสหกรณ์ละ 10-15 คน รวมจำนวน 50 คน คะแนนสอบก่อนการเข้ารับการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 24.68 คะแนน ส่วนคะแนนหลังการเข้ารับการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.30 คะแนน จากแบบทดสอบ จำนวน 60 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน เมื่อทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติทดสอบที พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 การประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล และข้อเสนอแนะในการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล

ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล และข้อเสนอแนะในการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้ศึกษาชุดฝึกอบรมทางไกล ผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย ชุดฝึกอบรมทางไกล ประกอบด้วย เพศชาย ร้อยละ 40 และเพศหญิง ร้อยละ 60 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี ร้อยละ 32 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีร้อยละ 70 มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 58 และมีประสบการณ์ทำงานในสหกรณ์ 16-20 ปี ร้อยละ 30

4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับชุดวิชาในหลักสูตรของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยประเด็นความชัดเจนของเนื้อหา และความเป็นประโยชน์ของเนื้อหา ดังนี้

1) ความชัดเจนของเนื้อหาชุดวิชา พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความคิดเห็นว่าโดยรวมของเนื้อหาชุดฝึกอบรม มีความชัดเจนของเนื้อหาอยู่ในระดับมาก (เฉลี่ย 4.31) แต่ละชุดวิชาที่มีความชัดเจนของเนื้อหาในระดับมาก คือ ชุดวิชาการจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ (เฉลี่ย 4.32) รองลงมาคือ ชุดวิชาการประยุกต์และฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์ (เฉลี่ย 4.30) และ ชุดวิชาความรู้พื้นฐานการจัดการสหกรณ์ (เฉลี่ย 4.32) ตามลำดับ

2) ความเป็นประโยชน์ของเนื้อหา พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความคิดเห็นว่าโดยรวมชุดฝึกอบรมมีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก (เฉลี่ย 4.41) แต่ละชุดวิชาที่มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ระดับมาก คือ ชุดวิชาการประยุกต์และฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์ (เฉลี่ย 4.42) รองลงมา ชุดวิชาการจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ (เฉลี่ย 4.41) และ ชุดวิชา ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ (เฉลี่ย 4.41) ตามลำดับ

4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนทางไกล ความคิดเห็นเกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนทางไกลซึ่งประกอบด้วย ประเด็นความชัดเจนของเนื้อหาสื่อการเรียนการสอน และประเด็นความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาสื่อการเรียนการสอน ดังนี้

1) ความชัดเจนของเนื้อหาสื่อการเรียนการสอน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนทางไกลมีความชัดเจนของเนื้อหา อยู่ในระดับมาก (เฉลี่ย 4.37) โดยเอกสารประกอบการ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

สอนประจำชุดวิชา มีความชัดเจนของเนื้อหาอยู่ในระดับมาก (เฉลี่ย 4.40) และสื่อวีดิพร้อมเสียง ประกอบชุดวิชา มีความชัดเจนของเนื้อหาอยู่ในระดับมาก (เฉลี่ย 4.34) ตามลำดับ

2) **ความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาต่อการเรียนการสอน** พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนทางไกลมีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด (เฉลี่ย 4.57) โดยสื่อวีดิพร้อมเสียง ประกอบชุดวิชา มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด (เฉลี่ย 4.58) และเอกสารประกอบการสอนประจำชุดวิชา มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด(เฉลี่ย 4.56)

4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการซึ่งประกอบด้วย ประเด็นความชัดเจนของเนื้อหาการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการ และประเด็นความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการ ดังนี้

1) **ความชัดเจนของเนื้อหา** พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นในภาพรวมของการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการมีเนื้อหาที่ชัดเจนอยู่ในระดับมาก (เฉลี่ย 4.47) โดยเรื่องที่มีความชัดเจนสูงที่สุด คือ กิจกรรมละลายพฤติกรรมและการทำงานเป็นทีม มีความชัดเจนของเนื้อหาอยู่ในระดับมากที่สุด(เฉลี่ย 4.58) รองลงมาคือ กิจกรรมการจัดการการผลิตและการบริการของสหกรณ์มีความชัดเจนของเนื้อหาอยู่ในระดับมากที่สุด (เฉลี่ย 4.50) และกิจกรรมการพัฒนาทักษะความรู้พื้นฐานการจัดการสหกรณ์ ภายใต้อุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ มีความชัดเจนของเนื้อหาอยู่ในระดับมาก (เฉลี่ย 4.49) ตามลำดับ

2) **ความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการ** ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นในภาพรวมของการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการมีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด (เฉลี่ย 4.55) โดยเรื่องที่มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์สูงสุด คือ กิจกรรมการพัฒนาทักษะความรู้พื้นฐานการจัดการสหกรณ์ ภายใต้อุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด (เฉลี่ย 4.61) รองลงมาคือ กิจกรรมละลายพฤติกรรมและการทำงานเป็นทีม มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด (เฉลี่ย 4.60) กิจกรรมการจัดการการผลิตและการบริการของสหกรณ์ มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด (เฉลี่ย 4.54)) และ กิจกรรมคุณธรรม จริยธรรมสำหรับการจัดการสหกรณ์ สหกรณ์ มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด (เฉลี่ย 4.54) ตามลำดับ

4.5 ความพึงพอใจในการอบรมด้วยชุดฝึกอบรมทางไกล ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการอบรมด้วยชุดฝึกอบรมทางไกลโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (เฉลี่ย 4.52) โดยเรื่องที่มีระดับความพึงพอใจสูงที่สุด คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด (เฉลี่ย 4.54) รองลงมาคือ กิจกรรมการปฐมนิเทศ มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด (เฉลี่ย 4.50) และสถานที่การอบรม และด้านอาหารและเครื่องดื่ม มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก (เฉลี่ย 4.38) ตามลำดับ

4.6 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสหกรณ์ การเกษตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการนำไปใช้ปฏิบัติงานจริง และเห็นว่าเนื้อหาของชุดฝึกอบรมทางไกลมีเนื้อหาที่สั้นและกระชับ มีการสรุปแผนภาพทำให้เข้าใจง่าย รวมถึงการจัดฝึกอบรมมีการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนและกิจกรรมกลุ่มระดมความคิดดีมาก ทำให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดการแต่ละสหกรณ์ได้รู้จักและได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคกลาง มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคกลาง สร้างขึ้นจากการศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ โดยจัดทำแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย แบบสอบถามสภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ แล้วจัดทำเป็นหลักสูตรการอบรมทางไกล ซึ่งสอดคล้องกับชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2538) ที่กล่าวถึงขั้นตอนการผลิตชุดฝึกอบรมทางไกลจะต้องกำหนดความต้องการฝึกอบรมของผู้ที่เข้าร่วมฝึกอบรม โดยภาพรวมเห็นว่าชุดฝึกอบรมนี้เหมาะสม ทั้งด้านเนื้อหาสาระ และความเป็นประโยชน์ในแต่ละชุดวิชา แม้ว่าชุดฝึกอบรมนี้ถูกสร้างขึ้นเพื่อใช้ร่วมกับการบรรยายของวิทยากร แต่แนวทางการจัดทำเอกสารยังใช้แนวทางการผลิตเอกสารการสอนทางไกลของทางมหาวิทยาลัย โดยเอกสารการสอนชุดวิชาผู้เข้าอบรมได้ให้ข้อคิดเห็นว่า จุดเด่นของชุดฝึกอบรมในเรื่องของเนื้อหาในเอกสารการสอนมีความชัดเจน อ่านเข้าใจง่าย และเป็นรูปธรรม โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาทางไกล อุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ เพื่อให้เข้าใจในหลักของการจัดการสหกรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของยูเนสโก (1979) ที่ว่าการสอนทำโดยกระบวนการเตรียมการและการผลิตสื่อ ส่วนความต้องการสื่อเพื่อประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในการฝึกอบรมทางไกล สิ่งที่ต้องการคือ การอบรมและฝึกปฏิบัติ โดยใช้สื่อ เรียนด้วยระบบออนไลน์ (ผ่านระบบคอมพิวเตอร์) โดยที่ผู้เรียนไม่ต้องเดินทางเข้ามายังสถาบันการศึกษา แต่สามารถเรียนได้ที่ทำงานหรือที่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาทางไกลของวิจิตร ศรีสอาน (2529) ส่วนข้อด้อยที่พบจากผู้ฝึกอบรมพบว่า สังคมของสหกรณ์การเกษตรไม่ชอบในเรื่องของการฝึกอบรม ไม่มีเวลาที่จะศึกษา ซึ่งถือเป็นปัญหาใหญ่ในการพัฒนาขบวนการสหกรณ์ ตลอดจนความเหมาะสมของหลักสูตรที่น่าสนใจ และสามารถนำมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม และสร้างความยั่งยืนตลอดจนหลักสูตรที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาสหกรณ์ต่อไป

2. ผลการประเมินความรู้และทักษะก่อน และหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนสอบก่อนการเข้ารับการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 24.68 คะแนน ส่วนคะแนนหลังการเข้ารับการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.30 คะแนน เมื่อทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติทดสอบค่า t พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ว่าชุดฝึกอบรมทำให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้และความสามารถในการฝึกอบรมมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับศรีบุญญา ชื่นศิริ และจิรัชมา วิเชียรปัญญา (2558) และเจตจันทร์ พลตงนอก (2556) ที่พบว่าหลังจากการฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มพูนมากขึ้น

ทั้งนี้ แม้ผลคะแนนการทดสอบหลังเรียนจะสูงขึ้นกว่าก่อนเรียนก็ตาม แต่ในภาพรวมคะแนนเฉลี่ยได้แค่ 50 % ของคะแนนเต็ม ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากผู้ที่ได้รับการอบรมอยู่ในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเตรียมการประชุมใหญ่สามัญประจำปี เช่น การจัดทำงบการเงิน การจัดทำงบประมาณรายรับ-รายจ่าย เป็นต้น หรืออาจจะเป็นเพราะปัจจัยบางอย่างของแต่ละบุคคล จึงอาจทำให้ผู้ที่ได้รับการอบรมศึกษาชุดฝึกอบรมได้อย่างไม่เต็มที่เท่าที่ควร

3. ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล และข้อค้นพบของงานวิจัยชุดฝึกอบรมทางไกล พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความคิดเห็นว่าโดยรวมของเนื้อหาชุดฝึกอบรมมีความชัดเจนของเนื้อหาอยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นความเป็นประโยชน์ของเนื้อหา พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความคิดเห็นว่าโดยรวมชุดฝึกอบรมมีเนื้อหาที่เป็น



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

ประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อค้นพบของงานวิจัยชิ้นนี้พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมเห็นว่าเนื้อหาของชุดฝึกอบรมทางไกลมีเนื้อหาที่สั้นและกระชับ ได้ใจความ และได้มีการสรุปแผนภาพทำให้เข้าใจง่ายขึ้น รวมถึงการจัดฝึกอบรมมีการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนและกิจกรรมกลุ่มมีการระดมความคิด การระดมสมอง (Brain storming) การทำงานเป็นกลุ่ม (Group Work) ทำให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดการของแต่ละสหกรณ์การเกษตรได้รู้จักกันและได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การฝึกอบรมนั้นผู้ที่ได้รับการอบรมควรจะต้องศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนระบบศึกษาทางไกลให้เข้าใจและมีการวางแผนการเรียนรู้ตามระยะเวลาที่กำหนดภายใน 4 เดือน หรือ 16 สัปดาห์ โดยการศึกษา ชุดวิชาละ 1 หน่วย ต่อ 1 สัปดาห์ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจและง่ายต่อการเรียนรู้มากขึ้น

1.2 ผู้ที่ได้รับการอบรมสามารถนำความรู้และทักษะจากการฝึกอบรม ไปใช้ปฏิบัติงานได้จริงให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ควรจะได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้และความสามารถให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

1.3 ชุดฝึกอบรมนี้สร้างขึ้นโดยใช้แนวทางการผลิตชุดการสอนทางไกลของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ที่สนใจจะพัฒนานตนเอง เกี่ยวกับด้านความรู้และทักษะในการจัดการธุรกิจสหกรณ์ สามารถที่จะศึกษาชุดฝึกอบรมนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มศักยภาพให้แก่ตนเองได้

1.4 วิทยากรผู้สนใจนำชุดฝึกอบรมไปใช้ ควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการบริหารจัดการ และควรศึกษารายละเอียดของชุดฝึกอบรม ให้เข้าใจชัดเจน เพื่อนำชุดฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ผู้ที่เกี่ยวข้องควรนำหลักสูตรชุดฝึกอบรมเรื่องการจัดการธุรกิจสหกรณ์นี้ไปเผยแพร่แก่บุคลากรของสหกรณ์ และผู้สนใจทั่วไป เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคมต่อไป

1.6 บุคลากรของสหกรณ์มี 3 ฝ่าย คือ สมาชิก ฝ่ายจัดการ และคณะกรรมการดำเนินการ ซึ่งผลจากวิจัยในครั้งนี้ควรนำไปพิจารณาสำหรับการอบรมให้แก่ฝ่ายจัดการ และคณะกรรมการดำเนินการ ของสหกรณ์ทั้ง 7 ประเภท คือ สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์นิคม สหกรณ์ประมง สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้า สหกรณ์บริการ และสหกรณ์เครดิตยูเนียน ด้วย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เฟสบุ๊ก สไกด์ หรือระบบไลน์ เพื่อเพิ่มช่องทางการศึกษาค้นคว้ากับผู้สนใจให้กว้างขวางมากขึ้น

2.2 ควรทำการวิจัยพัฒนาชุดฝึกอบรมด้านความรู้และทักษะ สำหรับคณะกรรมการของสหกรณ์ เพื่อเพิ่มศักยภาพและสร้างความมั่นใจให้แก่สมาชิกและบุคคลทั่วไป

2.3 ควรมีการติดตามประเมินผลการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของสหกรณ์และเพื่อนำข้อมูลจากการประเมินผลมาปรับปรุงชุดฝึกอบรมให้ได้ประโยชน์มากยิ่งขึ้น



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7
The 7th STOU National Research Conference

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา ประศาสน์วุฒิ. (2550). แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์. ในเอกสารประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เจิดจันทร์ พลดงนอก. (2556). การพัฒนาระบบการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการผู้ใช้เทคโนโลยี ธนาкарพาณิชย์. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University. ปีที่ 6 (ฉบับที่ 1). 385-398.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2538). การผลิตชุดฝึกอบรมทางไกล. ในเอกสารการสอนชุดวิชาการศึกษาทางไกล. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2539). การแปลผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า. วารสารการวัดผลการศึกษา. ปีที่ 2 (ฉบับที่ 1). 64-70.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2529). การศึกษาทางไกล. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศรัญญา ชื่นศิริ และจิรัชมา วิเชียรปัญญา. (2558). การพัฒนาสื่อฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการควบคุมเครื่องจักรอัตโนมัติสำหรับพนักงาน แผนกประกอบ 2 ฝ่ายผลิต บริษัทดีดีเค (ประเทศไทย) จำกัด. วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศ. ปีที่ 11 (ฉบับที่ 2).