



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

แนวทางการพัฒนาการให้บริการฝึกอบรมของชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด Guidelines for Developing Training Services of The Federation of Savings and Credit Cooperatives of Thailand Limited Nonthaburi.

วรัญญา ชูสกุล (Waranya Choosakul)¹ ส่งเสริม หอมกลิ่น (Songserm Homglin)² อัจฉรา โพธิ์ดี (Ajchara Pothidee)³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสหกรณ์สมาชิกและปัจจัยด้านสหกรณ์ที่มีต่อการตัดสินใจในการใช้บริการฝึกอบรมของชุมนุมสหกรณ์ 2) ระดับความสำคัญของปัจจัยในการตัดสินใจของบุคลากรสหกรณ์สมาชิก 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสหกรณ์สมาชิกและปัจจัยด้านสหกรณ์กับการตัดสินใจของบุคลากรสหกรณ์สมาชิก และ 4) แนวทางการพัฒนาการบริการฝึกอบรมของชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด ประชากร คือ บุคลากรของสหกรณ์สมาชิกที่ใช้บริการฝึกอบรมของชุมนุมสหกรณ์ ปี 2560 จำนวน 905 คน โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 274 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติทดสอบค่าที และเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างกำลังสองน้อยที่สุด ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยบุคลากรสหกรณ์สมาชิกส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 46-50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเป็นกรรมการดำเนินการ ประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรม 1 หลักสูตร ความคาดหวังจากการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านสหกรณ์ ส่วนใหญ่เป็นสหกรณ์กลุ่มอาชีพรับราชการ/ รัฐวิสาหกิจและสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานมีที่ตั้งอยู่ในเขตส่วนภูมิภาค 2) ระดับความสำคัญของปัจจัยในการตัดสินใจของบุคลากรสหกรณ์สมาชิก ปัจจัยด้านเชิงนโยบายของสหกรณ์ ด้านหลักสูตร ด้านวิธีการฝึกอบรม ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) เปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมต่างกัน มีความสำคัญต่อปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรม โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 4) แนวทางการพัฒนาให้บริการฝึกอบรม ของชุมนุมสหกรณ์คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรที่จัดฝึกอบรมในปัจจุบัน โดยการประเมินหลักสูตรทุกหลักสูตรหลังสิ้นสุดโครงการและหลังการนำไปใช้ประโยชน์ระยะหนึ่ง ด้านการพัฒนาหลักสูตรใหม่เน้นสนองความต้องการของผู้เข้าอบรมในหลักสูตรอื่นที่กว้างขวางขึ้น และด้านรูปแบบการให้บริการฝึกอบรม เช่น การถ่ายทอดสด การเรียนผ่าน e-Learning และการจัดการศึกษาทางไกล เป็นต้น

คำสำคัญ การพัฒนาการให้บริการฝึกอบรม ชุมชนสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช waranya @fsct.com

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช songserm.hom@stou.ac.th

³ รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ajchara.pho@stou.ac.th



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

Abstract

The objectives of this research were 1) studying the personal factors of cooperative members and cooperative factors toward decision making training service of the Federation of Saving and Credit cooperative, 2) significant level of training factors toward decision making of cooperative member, 3) to compare priority level studying the personal factors of cooperative member and cooperative factors toward decision making training service of the Federation of Saving and Credit cooperative, and 4) developing guideline for training service of the Federation of Saving and Credit cooperative of Thailand Limited. Population were 905 personal of cooperative member who used training course of the Federation of Saving and Credit cooperative of Thailand Limited. The sample were 274 persons . The tool were questionnaire and in depth interview guideline. The analyzed statistics were frequency percentage mean standard deviation and test statistics consisted of t-test one way ANOVA least significant different and content analysis. The research result reveal that 1) studying the personal factors of cooperative member is male . Age between 46-50 year. Bachelor degree education. Executive director position. Experience doing work up to 5 years. Number of times trainees 1 course expectations from admission training for development working on duty responsibility. cooperative factors is professional group cooperative government service /state enterprise and cooperative location live in the district provincial. 2) The significant level of training factors toward decision making of cooperative member policy factors of cooperative training course means course take advantage aspect which consists. 3) the compare personnel factors found that training different times toward decision making factors for training service of FSCT had different significant at 0.05. 4) The development guideline for training service of FSCT found that should develop new curriculum, should evaluate satisfaction, post curriculum evaluation, canceled obsolete course, selected specialist speaker, modern media, insert example case, integrate of morals ethics and good governance, career curriculum, english curriculum, special curriculum, training means development, live operation, e-learning curriculum and distance education.

Key words : Training service development , The Federation of Saving and Credit cooperative of Thailand Limited



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

บทนำ

ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด (ชสอ.) เป็นชุมนุมสหกรณ์ระดับประเทศ จัดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2511 เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2515 ปัจจุบันปี 2561 มีสหกรณ์ออมทรัพย์เป็นสมาชิก จำนวน 1,093 สหกรณ์ สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 199 ม.2 ถนนนครินทร์ ต.บางสีทอง อ.บางกรวย จ.นนทบุรี ภารกิจสำคัญในการเป็นศูนย์กลางของสหกรณ์ออมทรัพย์ ด้านการเงิน การศึกษา การพัฒนาเทคโนโลยี การรักษาสีทธิประโยชน์ของขบวนการสหกรณ์ และการพัฒนาบุคลากรและวิชาชีพสหกรณ์ และยังเสริมสร้างพัฒนาเครือข่ายให้ประสานการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบริหารงานของคณะกรรมการดำเนินการ คำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิกเป็นสำคัญ ทั้งนี้เป็นผลมาจากสหกรณ์สมาชิกให้ความร่วมมือด้วยดี ทำให้ชุมนุมสหกรณ์ มีความมั่นคง เจริญก้าวหน้า ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ 31 มีนาคม 2561 มีสินทรัพย์รวม 122,032 ล้านบาท สามารถบริหารให้เกิดกำไรสุทธิ 1,612 ล้านบาท การฝึกอบรมถือเป็นภารกิจในการสร้างความเข้มแข็งให้กับสหกรณ์ออมทรัพย์ตลอดมา ปี 2561 ชุมนุมสหกรณ์จัดการฝึกอบรม จำนวน 12 หลักสูตร ผู้เข้าอบรม 905 สหกรณ์ 256 สหกรณ์ และในยุคที่โลกกำลังเปลี่ยนแปลงจากเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้ชุมนุมสหกรณ์มีการปรับตัว พัฒนาคุณภาพขององค์กร พัฒนาระบบการบริหารจัดการและบุคลากร เพื่อประโยชน์สำหรับสหกรณ์สมาชิก และพัฒนาขบวนการสหกรณ์ให้ก้าวไกลสู่ความเป็นสากล ดังนั้น เพื่อให้สหกรณ์สมาชิกได้ใช้บริการฝึกอบรมอย่างมีคุณภาพและชุมนุมสหกรณ์ได้พัฒนาบริการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก จึงได้ทำการวิจัยถึงปัจจัยด้านสหกรณ์ ปัจจัยด้านการฝึกอบรมที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการของสมาชิก และนำผลการวิจัยกำหนดแนวทางการพัฒนาการให้บริการฝึกอบรมของชุมนุมสหกรณ์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสหกรณ์สมาชิกและปัจจัยด้านสหกรณ์ที่มีต่อการตัดสินใจในการใช้บริการฝึกอบรมของชุมนุมสหกรณ์
2. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยในการตัดสินใจของบุคลากรสหกรณ์สมาชิกในการใช้บริการฝึกอบรมของชุมนุมสหกรณ์
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสหกรณ์สมาชิกและปัจจัยด้านสหกรณ์กับการตัดสินใจของบุคลากรสหกรณ์สมาชิกในการใช้บริการฝึกอบรมของชุมนุมสหกรณ์
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริการฝึกอบรมของชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด

ระเบียบวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรของสหกรณ์สมาชิก ชสอ. ที่ใช้บริการฝึกอบรมในปี 2560 จำนวน 905 คน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครซี และมอร์แกน จำนวน 274 คน จำนวนตามกลุ่มพื้นที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านสหกรณ์แบบเจาะจงจำนวน 15 โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และเอฟ และการวิเคราะห์เนื้อหา



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสหกรณ์สมาชิก บุคลากรสหกรณ์สมาชิกส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 51.09 มีอายุระหว่าง 46-50 ปี ร้อยละ 28.84 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 57.66 ตำแหน่งเป็นกรรมการดำเนินการ ร้อยละ 37.59 ประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 43.07 จำนวนครั้งหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม 1 หลักสูตร ร้อยละ 40.15 ความคาดหวังจากการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ร้อยละ 68.61 ปัจจัยด้านสหกรณ์ส่วนใหญ่เป็นสหกรณ์กลุ่มอาชีพรับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 70.44 และสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานที่ตั้งอยู่ในเขตส่วนภูมิภาค ร้อยละ 61.31 ที่เหลือปฏิบัติงานในส่วนกลาง

2. ระดับความสำคัญของปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการการฝึกอบรมของ ชสอ. แบ่งเป็นปัจจัยด้านเชิงนโยบายของสหกรณ์ ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านรูปแบบการฝึกอบรม และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านเชิงนโยบายสหกรณ์สมาชิกที่มีต่อการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรมของ ชสอ. พบว่า บุคลากรสหกรณ์สมาชิกให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรมของชุมนุมสหกรณ์ตามนโยบายของสหกรณ์สมาชิกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) แยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) สำหรับด้านการเลื่อนขั้นและปรับฐานเงินเดือน ($\bar{X} = 3.01$) และด้านการเลื่อน/ปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.37$) อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านหลักสูตรฝึกอบรม บุคลากรสหกรณ์สมาชิกให้ความสำคัญต่อปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรมของ ชสอ. โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ให้ความสำคัญต่อปัจจัยการตัดสินใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.19$) ด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.24$) และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ($\bar{X} = 4.24$)

2.3 ด้านวิธีการฝึกอบรม บุคลากรสหกรณ์สมาชิกให้ความสำคัญต่อปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรมของ ชสอ. โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ให้ความสำคัญต่อปัจจัยการตัดสินใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวิทยากรผู้อบรม ($\bar{X} = 4.26$) ด้านสื่อดัดแปลง ($\bar{X} = 4.26$) ด้านเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.25$) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 4.00$)

2.4 ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ บุคลากรสหกรณ์สมาชิกให้ความสำคัญต่อปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรมของ ชสอ. โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ได้ให้ความสำคัญต่อปัจจัยการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ได้แก่ ด้านตรงตามความต้องการของสหกรณ์ ($\bar{X} = 4.28$) ด้านตรงตามวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ($\bar{X} = 4.27$) และด้านการปรับเงินเดือน/การเลื่อนตำแหน่ง/พัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยการตัดสินใจของบุคลากรสหกรณ์สมาชิกที่มีต่อการใช้บริการฝึกอบรมของ ชสอ. พบว่า

3.1 บุคลากรสหกรณ์สมาชิกที่มีเพศต่างกันให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรมของ ชสอ. โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ให้ความสำคัญต่อปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรมของ ชสอ. ไม่แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน

3.2 บุคลากรสหกรณ์สมาชิกที่มีอายุต่างกันให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรมของ ชสอ. โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ให้ความสำคัญต่อ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรมของ ชสอ.แตกต่างกัน ในด้านเนื้อหาหลักสูตร ด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมของหลักสูตร ด้านวิทยากรผู้อบรม ด้านเอกสารอบรมและด้านซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ,.01,.05 และ .01 ตามลำดับ

3.3 บุคลากรสหกรณ์สมาชิกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรมของ ชสอ. โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรมของ ชสอ.แตกต่างกัน ในด้านการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านเอกสารการอบรม ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านตรงกับความต้องการของสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01,.01,.05,.05 และ .01 ตามลำดับ

3.4 บุคลากรสหกรณ์สมาชิกที่มีตำแหน่งต่างกัน ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรมของ ชสอ. โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรมของ ชสอ. แตกต่างกัน ในด้านประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และด้านเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

3.5 บุคลากรสหกรณ์สมาชิกที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรมของ ชสอ. โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรมของ ชสอ. แตกต่างกัน ในด้านการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ ด้านเนื้อหาของหลักสูตร ด้านเอกสารการอบรม และด้านตรงกับความต้องการของสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05,.05,.05 และ .01 ตามลำดับ

3.6 บุคลากรสหกรณ์สมาชิกที่มีจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างกัน ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยฝึกอบรมของ ชสอ. โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรมของ ชสอ. แตกต่างกัน ในด้านการเลื่อนขั้นและปรับฐานเงินเดือน ด้านการเลื่อน/เปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้านสถานที่อบรม และด้านการปรับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งและพัฒนาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.7 บุคลากรสหกรณ์สมาชิกที่มีความคาดหวังในการฝึกอบรมต่างกัน ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรมของ ชสอ. โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสหกรณ์สมาชิกที่มีความคาดหวังในการฝึกอบรมต่างกัน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรมของ ชสอ. ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

3.8 บุคลากรสหกรณ์สมาชิกที่ปฏิบัติงานในสหกรณ์ที่เป็นประเภทกลุ่มวิชาชีพราชการ/รัฐวิสาหกิจ กับกลุ่มเอกชน ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรมของ ชสอ. โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรมของ ชสอ. แตกต่างกัน ในด้านพัฒนาบุคลากร ด้านเนื้อหาของหลักสูตร และด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมของหลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05,.01 และ .05 ตามลำดับ

3.9 บุคลากรสหกรณ์สมาชิกที่ปฏิบัติงานในสหกรณ์ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ต่างกัน ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรมของ ชสอ. โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

พบว่าให้ความสำคัญต่อปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรมของ ชสอ. แตกต่างกัน ในด้านพัฒนาบุคลากร ด้านเนื้อหาของหลักสูตร และด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมของหลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01 และ .05 ตามลำดับ

4. แนวทางการพัฒนาการให้บริการฝึกอบรมของ ชสอ.

4.1 พัฒนาหลักสูตรที่จัดฝึกอบรมในปัจจุบัน ควรดำเนินการ ดังนี้ 1) การประเมินความพึงพอใจ เมื่อเสร็จสิ้นการจัดการฝึกอบรมทุกหลักสูตร 2) การประเมินหลักสูตร ทุกหลักสูตรที่ขุมนุมสหกรณ์จัดฝึกอบรม เมื่อสิ้นปี 3) การยกเลิกหลักสูตรที่ล้าสมัย หรือหลักสูตรที่สามารถค้นหาข้อมูลได้ง่าย 4) การคัดเลือกวิทยากร ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่บรรยาย โดยเฉพาะ และบรรยายให้ตรงประเด็น พร้อมทั้งให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์พร้อมที่จะนำไปใช้ได้ และมีเทคนิคการจูงใจ ในการนำเสนอเนื้อหาที่น่าสนใจ ตรงตามหลักสูตร 5) การใช้สื่อการเรียนการสอนให้เป็นมาตรฐานและทันสมัย สอดแทรกกรณีตัวอย่าง มีการบูรณาการคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสหกรณ์ ระหว่างการฝึกอบรม

4.2 สร้างหรือพัฒนาหลักสูตรใหม่ ควรดำเนินการ ดังนี้ 1) สร้างหลักสูตรการสร้างอาชีพ และส่งเสริมให้สหกรณ์เห็นความสำคัญในการพัฒนาสมาชิก 2) สร้างหลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสหกรณ์ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ ภาษาอังกฤษสำหรับการสื่อสารเบื้องต้น และ 3) การสร้างหลักสูตรสำหรับบุคลากรสหกรณ์ที่ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการ ดำเนินการใหม่ หรือไม่เคยผ่านการอบรม ส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมโดยเร็ว

4.3 รูปแบบการให้บริการฝึกอบรม ควรดำเนินการ ดังนี้ 1) การถ่ายทอดสดการอบรมไปยังสหกรณ์สมาชิกทั่วประเทศ 2) การจัดทำหลักสูตร e-Learning ให้บุคลากรสหกรณ์ที่สนใจศึกษาด้วยตนเอง 3) การจัดทำหลักสูตรศึกษาทางไกล ในหลักสูตรภาคบังคับที่บุคลากรของสหกรณ์จำเป็นต้องผ่านการอบรมและ 4) การจัดสอบเทียบความรู้ของกรรมการและเจ้าหน้าที่ สหกรณ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิจัย แนวทางการพัฒนาการให้บริการฝึกอบรมของขุมนุมสหกรณ์ซึ่งได้วิจัยจากบุคลากรของสหกรณ์สมาชิกที่เข้ารับการฝึกอบรมในปี 2560 โดยนำผลการวิจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีต่อการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรมของ ชสอ. จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสหกรณ์สมาชิกที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรมของ ชสอ.

1.1 ด้านเชิงนโยบายของสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับหลักการสหกรณ์ข้อ 5 การศึกษา การฝึกอบรม และสารสนเทศ ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรสหกรณ์ทุกคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสหกรณ์ จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ งานในหน้าที่ เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนทำให้การปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างราบรื่น ดังนั้น เมื่อสหกรณ์มีนโยบายส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พัฒนาตนเอง เจ้าหน้าที่จึงสนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อความต้องการพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามหน้าที่และสอดคล้องกับระเบียบกฎเกณฑ์ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้ตนเองปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และทันต่อเหตุการณ์อยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (ฮารินี พิศเรเจริญพงศ์, 2554:103) ว่ามนุษย์มีความต้องการหลายประการและมีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด เมื่อได้อย่างหนึ่งแล้วจะแสวงหาความต้องการขั้นต่อไป เมื่อบุคคลสิ่งนั้นมาบรรเทาความต้องการของตนแล้วความจำเป็นในสิ่งนั้นจะหมดไปบุคคลจะเริ่มสนใจในความต้องการสำคัญ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

อย่างอื่นต่อไป เพื่อความปลอดภัยของตนเอง ดังนั้นเมื่อบุคลากรมีความรู้ความสามารถในสหกรณ์ย่อมเป็นที่ต้องการของสหกรณ์ที่จะให้ปฏิบัติงานต่อไปเพื่อความเจริญของสหกรณ์

1.2 นโยบายด้านการเลื่อนขั้นและปรับฐานเงินเดือนและด้านการเลื่อน/เปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น
ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ในสหกรณ์ออมทรัพย์ทั่วไปจะมีเจ้าหน้าที่น้อย มีตำแหน่งน้อย โอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจะมีน้อยตามไปด้วย ซึ่งเจ้าหน้าที่แต่ละคนจะทราบกันดี จึงไม่สนใจเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง สำหรับกรรมการสหกรณ์ไม่มีเงินเดือนประจำ จึงไม่มีผลต่อการเลื่อนขั้นและการขึ้นเงินเดือนของสหกรณ์

1.3 การเลื่อนขั้นและปรับฐานเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ เป็นไปตามระเบียบของแต่ละสหกรณ์ การเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ ต้องการการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของ นางวรรณวิภา นนทวรรณ กรรมการดำเนินการ สหกรณ์ออมทรัพย์สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งเข้ารับการอบรมมากกว่า 3 หลักสูตร ว่าต้องการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานในสหกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากปัจจุบัน กรมส่งเสริมสหกรณ์และกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ได้ออกระเบียบและกฎเกณฑ์ใหม่อยู่เสมอ จึงจำเป็นต้องมาเสริมเพิ่มเติมความรู้ตลอดเวลา ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนแต่อย่างใดซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ นางโชติกา บุญรังสี ผู้จัดการ สหกรณ์ออมทรัพย์สหภาพแรงงานการรถไฟแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ให้สัมภาษณ์ว่าต้องการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานในสหกรณ์ให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อบัณฑิตใจใช้บริการฝึกอบรมของ ชสอ. ในเรื่องหลักสูตรการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ (จิตรานุช น้อยสุทธิสกุล , 2557:77) พบว่า ด้านหลักสูตรเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญมาก เนื่องจาก บัณฑิตใจหลักสูตรเป็นกระบวนการด้านการวางแผนการอบรมที่สามารถปรับเข้ากับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และต้องมีความหลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ตรงตามวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา ทั้งนี้ เนื่องจาก เนื้อหาหลักสูตร เป็นหัวใจของการเรียนรู้ที่เจ้าหน้าที่จะต้องนำไปใช้ปฏิบัติงานจริงและสอดคล้องกับระเบียบกฎเกณฑ์ที่ภาคราชการกำหนดไว้ ซึ่งอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หากผู้ปฏิบัติงานไม่ติดตาม หรือไม่สนใจ อาจทำให้ปฏิบัติงานผิดพลาดได้ ดังนั้น ก่อนที่จะตัดสินใจเข้าฝึกอบรม สิ่งที่สำคัญ คือ เนื้อหาของหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ (รัชนิพร นาพุดธา, 2549:87) ว่า การจัดการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังผลการวิจัยพบว่า หลังจากฝึกอบรมแล้ว พนักงานมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และเนื้อหาหลักสูตร อยู่ในระดับมาก คือพนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดที่สามารถทราบถึงหลักการ แนวคิด บทบาท และความสำคัญของหลักสูตรการฝึกอบรม ตลอดจนสามารถนำเนื้อหาหลักสูตรทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของ กาญจนา ศุภพันธ์ (2543:70) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการฝึกอบรมของพนักงานระดับหัวหน้าแผนก องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานที่ผ่านการอบรมมีความพึงพอใจในความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก มีเนื้อหาชัดเจน เรียงลำดับได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และงานที่ทำ จึงทำให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ในงานวิจัยของ กิตติยาภรณ์ สีนุสเสวต และคณะ (2552:บทคัดย่อ) พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับหลักสูตรอบรม คือความเหมาะสมของเนื้อหาหลักสูตรและรูปแบบการอบรมในระดับมากที่สุด จากผลการวิจัยซึ่งตรงกับภารกิจของชุมนุมสหกรณ์ภายใต้วิสัยทัศน์ “ชสอ. เป็นผู้นำขบวนการสหกรณ์ออมทรัพย์ไทยสู่ความเป็นสากลด้วยหลักธรรมาภิบาลและอุดมการณ์สหกรณ์” และมีพันธกิจเพื่อพัฒนาบุคลากร ชสอ. และสหกรณ์ ออมทรัพย์ให้เป็นมืออาชีพ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

3. ด้านวิธีการฝึกอบรม บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรมของชสอ. ในเรื่องวิธีการฝึกอบรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ รัชนิพร นาพุดธา (2549:87) ศึกษาความพึงพอใจในการฝึกอบรมต่อการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด 11 ด้าน คือ ด้านวิธีการฝึกอบรม ด้านวิทยากรผู้อบรม ด้านเอกสารการฝึกอบรม ด้านโสตทัศนูปกรณ์ ด้านสถานที่อบรม ด้านเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ด้านการประเมินผล ด้านประชาสัมพันธ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านผู้รับผิดชอบการอบรม ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านระยะเวลาในการอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกัน อาจมาจากสาเหตุผู้รับผิดชอบการอบรมมีการพัฒนาที่แตกต่างกัน สำหรับการประชาสัมพันธ์อาจมีความแตกต่างในเรื่องช่องทางในการสื่อสาร ส่วนระยะเวลาในการอบรมขึ้นอยู่กับเป้าหมายของหลักสูตรที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยาภรณ์ สินสุกเสวต และคณะ (2552:1) พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับรูปแบบการอบรม และความสามารถของบุคลากร ผู้ให้บริการทั้งวิทยากรและเจ้าหน้าที่ในระดับมากที่สุด และให้ความสำคัญกับความสะดวกในการรับข้อมูลข่าวสารการฝึกอบรมผ่านช่องทางต่างๆ สิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการ คือความทันสมัยของอุปกรณ์ต่างๆ และสถานที่ ความสะดวกในกระบวนการให้บริการ คือการรับสมัคร การลงทะเบียน การชำระเงิน และอัตราค่าลงทะเบียนในระดับมาก นอกจากนี้การวิจัยของ จิตราณูช น้อยสุทธิสกุล และคณะ (2557:78) พบว่า การตัดสินใจเข้ารับบริการวิชาการแบบจัดหารายได้ประเภทฝึกอบรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้ารับบริการอยู่ในระดับมาก เหตุผลของการตัดสินใจเข้ารับบริการวิชาการแต่ละด้านมีดังนี้ ด้านหลักสูตร ได้แก่ เนื้อหาหลักสูตรตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม ด้านวิทยากรและเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ความรู้ความสามารถของวิทยากรกับความเต็มใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ด้านสถานที่ ได้แก่ ความเหมาะสมของสถานที่ฝึกอบรม และด้านส่งเสริมการตลาด คือ สิทธิพิเศษจากการเข้าร่วมการฝึกอบรมครั้งต่อไป การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ แสดงให้เห็นว่าชุมชนสหกรณ์ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการฝึกอบรมมาก สอดคล้องกับหลักการสหกรณ์ข้อ 5 การศึกษา การฝึกอบรม และสารสนเทศ

4. ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการฝึกอบรมของชสอ. ในเรื่องการนำไปใช้ประโยชน์โดยรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกท่านเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสหกรณ์ ดังนั้น การที่สละเวลามาฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ย่อมมีความคาดหวังที่จะนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและข้อเท็จจริงตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีความคาดหวังจากการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบถึงร้อยละ 68.61 ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ณรงค์ สมบูรณ์สุข (2532:78) ได้ศึกษาเรื่องการติดตามผลการนำความรู้ทางวิชาการไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานที่ ภายหลังการฝึกอบรมหลักสูตรนักการปกครองระดับสูง วิทยาลัยการปกครอง พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถนำความรู้ทางวิชาการที่ได้รับจากบทเรียนไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ค่อนข้างมาก



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ จากผลการวิจัยพบว่า

1. **ด้านเชิงนโยบายของสหกรณ์** มีระดับความสำคัญในระดับโดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ โดยการสนับสนุนวันเข้ารับการฝึกอบรมโดยไม่ถือเป็นวันลา การสนับสนุนงบประมาณในการอบรมของสหกรณ์และการมีแผนพัฒนาบุคลากรสหกรณ์ที่ชัดเจน ดังนั้นผู้บริหารสหกรณ์ ต้องให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าวอย่างมาก

2. **ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม** มีระดับความสำคัญในระดับมากทุกด้านได้แก่ด้านประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และด้านเนื้อหาของหลักสูตร ดังนั้นในการทำหลักสูตรของ ชสอ. ต้องเน้นด้านความเป็นประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ วัตถุประสงค์และเนื้อหาของหลักสูตรกับประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับให้มากที่สุด เช่น 1) หลักสูตรและเนื้อหา ควรเสนอให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรสหกรณ์สมาชิก มีความชัดเจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่บุคลากรสหกรณ์สมาชิกได้รับ โดยเน้นหลักสูตรการฝึกอบรมที่เป็นมาตรฐานและเป็นมืออาชีพด้านการปฏิบัติงานสหกรณ์ และเป็นหลักสูตรต่อเนื่อง และมีการรับรองผู้ผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด 2) การกำหนดระดับของหลักสูตร ควรกำหนดระดับของหลักสูตร เช่น หลักสูตรเจ้าหน้าที่บัญชีระดับพื้นฐาน ระดับกลาง และระดับสูง เป็นต้น และการสรุปบทเรียนเป็นกรณีศึกษา ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นองค์ความรู้ต่อไป

3. **ด้านวิธีการฝึกอบรม** มีระดับความสำคัญในระดับมากทุกด้านที่สูงที่สุดคือด้านวิทยากรผู้อบรม ด้านสื่อทัศนูปกรณ์และด้านเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ดังนั้น ชสอ. จะต้องจัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับเนื้อหาให้มากที่สุด และจัดสื่อทัศนูปกรณ์ที่พร้อมและทันสมัย และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต้องเน้นการบริการอำนวยความสะดวกที่ดีสำหรับผู้เข้าอบรม เช่น 1) วิทยากร ควรดำเนินการสรรหาหรือพัฒนาวิทยากรเฉพาะด้าน เช่น การเงิน กฎหมาย บริหารจัดการ เป็นต้น เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ในหลักสูตรที่ฝึกอบรม 2) ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ควรดำเนินการปรับและพัฒนาเรื่องการประชุมสัมพันธในเรื่องการควบคุมเวลาให้ตรงตามกำหนดการ และจัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาหลักสูตร 3) เอกสารการอบรม ควรดำเนินการปรับให้ทันสมัย เช่น การจัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ 4) สถานที่อบรม ควรดำเนินการพัฒนาสถานที่อบรมให้มีความเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม อากาศถ่ายเทเย็นสบาย โต๊ะ เก้าอี้ ภายในสถานฝึกอบรมควรมีขนาดเหมาะสมกับสภาพร่างกายไม่ทำให้เมื่อยล้า 5) สื่อทัศนูปกรณ์ ควรปรับให้มีความทันสมัย จัดทำระบบเสียงให้มีคุณภาพ ระบบภาพให้มีความคมชัด มีความปลอดภัยและความพร้อมใช้งาน 6) เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ควรมีการรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ปัญหาให้ผู้เข้ารับการอบรมด้วยความเต็มใจ ดูแลอำนวยความสะดวกให้ผู้อบรม ควรหาวิธีการจูงใจผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดความสนใจอย่างต่อเนื่อง 7) การประชาสัมพันธ์ ควรดำเนินการพัฒนาเรื่องการประชุมสัมพันธการฝึกอบรม โดยเน้นช่องทางการส่งหนังสือเชิญชวนไปยังสหกรณ์โดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น อีเมล เว็บไซต์ เป็นต้น 8) การประเมินผล ควรดำเนินการพัฒนา การประเมินผลก่อนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและนำผลมาเปรียบเทียบกับหลังการฝึกอบรม ปรับแบบฟอร์มการประเมินผลให้มีความชัดเจน

4. **ด้านการนำไปใช้ประโยชน์** มีระดับความสำคัญในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ตรงตามความต้องการของสหกรณ์ และตรงตามวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ดังนั้นการจะหลักสูตรอบรมจะต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้เข้าอบรมเป็นสำคัญ หรืออาจจะต้องสำรวจความต้องการการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรก่อนการจัดอบรมทุกครั้งเพื่อจะได้ตรงตามความต้องการมากที่สุด เช่น 1) การกำหนดหลักสูตรและเนื้อหาที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของสหกรณ์สามารถประยุกต์ใช้ในการ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ทำงาน 2) การเพิ่มวิธีฝึกอบรมโดยใช้กรณีศึกษา เพื่อให้บุคลากรสหกรณ์สามารถแก้ปัญหาและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในสหกรณ์ และ3) การมุ่งเน้นคุณภาพการอบรม โดยทำให้บุคลากรสหกรณ์สมาชิกรับรู้ว่าการฝึกอบรมที่มีคุณภาพจะช่วยพัฒนาการทำงานได้ และยังช่วยเพิ่มความรู้และความพร้อมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

- 1) ควรศึกษาเจาะจงองค์ประกอบตัวแปรในการฝึกอบรมในแต่ละด้านในระดับลึก เพื่อให้การศึกษามีความละเอียดมากขึ้น สามารถนำมาปรับปรุงรูปแบบการจัดการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 2) ควรศึกษาการพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรสหกรณ์สมาชิก เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการพัฒนาบริการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 3) การศึกษาค้างครั้งนี้มีขอบเขตเฉพาะบุคลากรสหกรณ์สมาชิกของชุมนุมสหกรณ์ ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเท่านั้น สำหรับการศึกษาในครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตในการศึกษาให้กว้างขึ้น โดยทำการศึกษาศูนย์บุคลากรสหกรณ์สมาชิกของชุมนุมสหกรณ์ทั่วประเทศ
- 4) ควรวิจัยการติดตามผลการอบรมของบุคลากรที่อบรมไปแล้วสามารถนำองค์ความรู้และประสบการณ์ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2560). “องค์ความรู้ด้านสหกรณ์” สืบค้นวันที่ 11 สิงหาคม 2561 จาก <http://www.cpd.go.th/cpdth2560/index.php/information-cpd/general-coop>
- กิตติยาภรณ์ สีนุสเสวต และคณะ. (2552). “ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการวิชาการประเภทการฝึกอบรมสัมมนาของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์”. สงขลา.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จิตรานุช น้อยสุทธิสกุล และคณะ. (2557). “ปัจจัยที่มีผลต่อการให้บริการวิชาการของศูนย์บริการแบบจัดหารายได้”. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด.(2560). “รายงานกิจการประจำปี สิ้นสุด 31 มีนาคม 2561”
- ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด.(2560). “45 ปี ชุมชนสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด”
- ธารินี พัทธเจริญพงศ์. (2554). “ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาหลักสูตรนานาชาติของนักศึกษาชาวต่างประเทศ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.สาขาการตลาด.บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัตนภรณ์ บุญนุช. (2555). “การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน:กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา..การค้นคว้าอิสระ.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัชนิพร นาพุดธา. (2549). “ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมและประสิทธิภาพของการฝึกอบรม บริษัท ปูนซีเมนต์ไทยอุตสาหกรรม จำกัด : กรณีศึกษา บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด” .ปริญญาณพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตรการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม