



รายงานการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่าย
จัดการของสหกรณ์การเกษตร

The Development of a Distance Training Package on Human Resources
Development for Management of Agricultural Cooperatives

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิลาวัลย์ ศิลปศร
รองศาสตราจารย์สงเสริม หอมกลิ่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรชัย สิงหฤกษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริลักษณ์ นามวงศ์
นายสุรเดช อธิคม

การวิจัยครั้งนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยด้านการศึกษาทางไกล
ประจำปี 2558
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ชื่อเรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร
 ชื่อผู้วิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์วไลวัลย์ ศิลปสร และคณะ
 ปีที่แล้วเสร็จ 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการการพัฒนากุศลกรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร 2) พัฒนาคูศตูฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร และ3) ประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร กลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ใช้ในการศึกษาความต้องการในการพัฒนากุศลกรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ ได้แก่ กุศลกรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี นนทบุรี ปทุมธานี และนครปฐม จังหวัดละ 20 คน รวมเป็น 80 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย และกลุ่มที่ 2 ใช้ในการทดลองและประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร ได้แก่ กุศลกรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย สหกรณ์การเกษตรเมืองเพชรบุรี จำกัด สหกรณ์การเกษตรบ้านลาด จำกัด สหกรณ์การเกษตรท่ายาง จำกัด และ สหกรณ์การเกษตรเขาชัย จำกัด จำนวน 50 คน โดยการเลือกตัวอย่างตามความสมัครใจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ 1) แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนากุศลกรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ 2) แบบประเมินความรู้และทักษะก่อน และหลังอบรม 3) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล และการประชุมระดมสมองเพื่อพัฒนาคูศตูฝึกอบรมทางไกล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการการพัฒนากุศลกรด้านความรู้ในการพัฒนาสหกรณ์ด้านการพัฒนาทักษะ/ฝึกปฏิบัติทางด้านสหกรณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ในเรื่องของความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของกุศลกรในสหกรณ์ และความต้องการในการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการบัญชีการเงินและบัญชีบริหารของสหกรณ์ 2) การพัฒนาคูศตูฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร ประกอบด้วย (1) เอกสารการสอน 3 ชุดวิชา คือ ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ การจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ และ การประยุกต์และฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์ (2) สื่อซีดีภาพและเสียง (3) กิจกรรมอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการและฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์ และ3) การประเมินความรู้ และทักษะผู้เข้าอบรม คะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมทางไกล สื่อที่ใช้ในการเรียนการสอน และการอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้านความชัดเจนและความ เป็นประโยชน์ของเนื้อหาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในการอบรมด้วยชุดฝึกอบรมทางไกลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ ชุดฝึกอบรมทางไกล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร

Title: The Development of a Distance Training Package on Human Resources Development for Management of Agricultural Cooperatives

Researchers: Assistant Professor Wilawan Sillapasorn et al.

Year: 2018

Abstract

The purposes of this research were to 1) investigate needs for development of management personnel of agricultural cooperatives; 2) develop a distance training package on human resources development for management of agricultural cooperatives; and 3) evaluate the use of the developed training package. The research sample comprised two groups. The first group was the research sample for investigating needs for development of management personnel of agricultural cooperatives. It consisted of 80 management personnel from cooperatives in Suphan Buri, Nonthaburi, Pathum Thani, and Nakhon Pathom provinces (20 each), obtained by simple random sampling. The second group was the research sample for experimenting and evaluating the developed training package. It consisted of 50 voluntary 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.). The employed research instruments were 1) a questionnaire on needs for development of management personnel of agricultural cooperatives; 2) pre-training and post-training knowledge and skills tests; and 3) a questionnaire to measure the trainees' satisfaction with the distance training package, along with a brainstorming session for developing the distance training package. The statistics used for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and content analysis.

Research findings showed that 1) there was a high level of need for development of management personnel of agricultural cooperatives, especially about knowledge on roles and responsibilities of management personnel, and accounting and cooperative management skills. 2) The developed distance training package composed of the followings: (1) three course books on fundamental knowledge of 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) The trainees' average scores on knowledge and skills at the post-training were higher than the pre-training scores at the .05 level of statistical significance. The trainees expressed their high satisfaction with the training media, the practical workshop, clarity and usefulness of the training contents. Also, the trainees' overall satisfaction with the distance training package was at the highest level.

Keywords: Distance Training Package, Human Resources Development, Management of Agricultural Cooperative

สารบัญ

| | หน้า |
|--|-----------|
| บทคัดย่อ | ก |
| Abstract | ข |
| สารบัญ | ง |
| สารบัญตาราง | จ |
| สารบัญภาพ | ฉ |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย | 1 |
| วัตถุประสงค์การวิจัย | 3 |
| ขอบเขตการวิจัย | 3 |
| กรอบแนวคิดการวิจัย | 3 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 4 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 5 |
| บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง | 6 |
| ชุดฝึกอบรมทางไกล | 7 |
| แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาทางไกล | 8 |
| อุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ | 12 |
| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ | 16 |
| สหกรณ์การเกษตร | 26 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 29 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 39 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 39 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 40 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 44 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 45 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 46 |
| ตอนที่ 1 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ | 46 |
| ตอนที่ 2 การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับ บุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร | 56 |
| ตอนที่ 3 การประเมินความรู้และทักษะก่อน และหลังการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมที่ได้ศึกษาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับ บุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคกลาง | 58 |
| ตอนที่ 4 การประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล และ ข้อเสนอแนะในการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล | 59 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ | 70 |
| สรุปผลการวิจัย | 70 |
| อภิปรายผล | 75 |
| ข้อเสนอแนะ | 78 |
| บรรณานุกรม | 80 |
| ภาคผนวก | 85 |
| ก รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมพิจารณาชุดฝึกอบรมทางไกล | 86 |
| ข แบบทดสอบแบบประเมินความรู้และทักษะก่อนเรียน และหลังเรียน | 89 |
| ค แบบสอบถาม สภาพปัญหา และความต้องการการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของ สหกรณ์ | 116 |
| ง แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล หลักสูตร “การจัดการธุรกิจสหกรณ์ | 125 |
| จ หลักสูตรการอบรมทางไกลการจัดการธุรกิจสหกรณ์ | 130 |

สารบัญตาราง

| | | หน้า |
|---------------|--|------|
| ตารางที่ 4.1 | ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสหกรณ์ | 47 |
| ตารางที่ 4.2 | ความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ในการพัฒนาสหกรณ์ | 49 |
| ตารางที่ 4.3 | ระดับความความต้องการในการพัฒนาทักษะ/ฝึกปฏิบัติทางด้านสหกรณ์ | 52 |
| ตารางที่ 4.4 | ความต้องการสื่อเพื่อประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในการฝึกอบรมทางไกล | 55 |
| ตารางที่ 4.5 | ผลการประเมินความรู้และทักษะก่อน และหลังการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้ศึกษาชุดฝึกอบรมทางไกล | 59 |
| ตารางที่ 4.6 | ข้อมูลทั่วไปของของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้ศึกษาชุดฝึกอบรมทางไกล | 60 |
| ตารางที่ 4.7 | ความคิดเห็นเกี่ยวกับชุดวิชาในหลักสูตรของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมทางไกล | 63 |
| ตารางที่ 4.8 | ความคิดเห็นเกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนทางไกล | 65 |
| ตารางที่ 4.9 | ความคิดเห็นเกี่ยวกับการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการ | 67 |
| ตารางที่ 4.10 | ความพึงพอใจในการอบรมด้วยชุดฝึกอบรมทางไกล | 68 |



สารบัญภาพ

| | | หน้า |
|------------|---------------------------------|------|
| ภาพที่ 1.1 | กรอบแนวคิดการวิจัย | 4 |
| ภาพที่ 2.1 | ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 18 |



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

สหกรณ์เป็นองค์การของบรรดาบุคคลซึ่งรวมกลุ่มโดยสมัครใจในการดำเนินวิสาหกิจที่พวกเขาเป็นเจ้าของร่วมกันและควบคุมตามหลักประชาธิปไตยเพื่อสนองความต้องการอันจำเป็นเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมโดยช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสหกรณ์ในประเทศไทยเกิดขึ้นครั้งแรกในปี 2459 ประเภทสหกรณ์การเกษตร จนถึงปัจจุบันสหกรณ์ได้มีการแพร่ขยายไปในทุกกิจการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของสมาชิกโดยเป็นองค์การของสมาชิกโดยแท้ ปัจจุบันสหกรณ์ไทยมีมากกว่า 8 พันสหกรณ์มีสมาชิกในขบวนการสหกรณ์จำนวนมากทั่วประเทศ

ด้วยสหกรณ์เป็นองค์การธุรกิจหนึ่งการดำเนินงานสหกรณ์ให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ และสามารถอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกส่งผลต่อชุมชน และประเทศชาติได้นั้น ทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะขับเคลื่อนให้สหกรณ์สามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะบุคลากรฝ่ายจัดการหรือเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ถ้าสหกรณ์มีฝ่ายจัดการที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพจะทำให้การดำเนินงานของสหกรณ์โดยรวมมีผลการดำเนินงานน่าพอใจ ฐานะการเงินมั่นคงเข้มแข็ง

ประกอบกับสังคมโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็ว และมีกระแสความเสียหายของสหกรณ์ที่เกิดจากการบริหารผิดพลาดของสหกรณ์อยู่เนืองๆ รวมถึงนโยบายภาครัฐต้องการยกระดับสหกรณ์ให้เป็นองค์กรที่เข้มแข็งยั่งยืน เชื่อมันศรัทธาต่อสมาชิก สังคมทั่วไป และเสริมศักยภาพในนโยบายของภาครัฐด้วย จึงจำเป็นอย่างยิ่งต้องพัฒนาฝ่ายจัดการของสหกรณ์ให้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน และมีการดำเนินชีวิตที่ดี มีความสุข ซึ่งนั่นหมายถึงจะทำให้ฝ่ายจัดการของสหกรณ์สามารถดำเนินงานที่เป็นหน้าที่หลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพได้เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้วย

การพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์นั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลด้วย สหกรณ์ส่วนใหญ่มีการพัฒนาอยู่บ้างแต่ไม่ต่อเนื่อง และไม่ตรงตามความต้องการของแต่ละบุคคลในสหกรณ์ และไม่นำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่การทำงานของสหกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพมากนัก ซึ่งยังมีปัญหาความด้อยประสิทธิภาพของการทำงานในสหกรณ์อยู่เนืองๆ การพัฒนาฝ่ายจัดการของสหกรณ์ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่

จะต้องมีการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นกระบวนการศึกษาต่อเนื่องที่มนุษย์จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สังคมเศรษฐกิจและการเมืองเปลี่ยนแปลง ไปก็ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ (Leonard Nadler อ้างในกฤษฎา ประศาสน์วุฒิ 2550) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงานให้ดีขึ้น เมื่อใดก็ตามที่พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้กลุ่มองค์กรมีประสิทธิภาพด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีขอบข่ายถึงการพัฒนาคลกรู้จักวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของตนเองแล้วพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาองค์การและการพัฒนาอาชีพ (R. Wayne Pace อ้างในกฤษฎา ประศาสน์วุฒิ, 2550)

ดังนั้นการพัฒนาฝ่ายจัดการของสหกรณ์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขนั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนา องค์ความรู้ ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม และไม่ละเลยอุดมการณ์และหลักการสหกรณ์ และต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ต้องการพัฒนาด้วย จึงจะทำให้ทรัพยากรมนุษย์เต็มใจศึกษาและพัฒนา เป็นคนดี มีความสุขและสามารถดำเนินงานสหกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้มากขึ้นด้วย

การพัฒนาฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรนั้น การที่จะให้มีการเรียนรู้หรืออบรมพัฒนาด้วยตนเองหรือสหกรณ์ได้ดำเนินอยู่บ้างแล้วแต่มีข้อจำกัดในการต้องปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วหรือจะเรียนรู้จากสื่อต่างๆ แต่มักจะไม่ตรงตามความต้องการของผู้ศึกษาเพื่อการพัฒนาสหกรณ์ได้อย่างแท้จริง และต้องใช้เวลาศึกษาและพัฒนามาก และค่าใช้จ่ายสูง ทำให้ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร ไม่สามารถศึกษาและพัฒนาความรู้ได้อย่างทั่วถึง (อ้างการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรท่ายาง จำกัด, 2558) ระบบการศึกษาทางไกลเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ฝ่ายจัดการของสหกรณ์ได้เรียนรู้ตามอัธยาศัยเมื่อต้องการศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถเข้าถึงผู้ที่ต้องการศึกษาได้จำนวนมาก ดังนั้นเพื่อการพัฒนาฝ่ายจัดการของสหกรณ์ให้มีโอกาสการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและขยายโอกาสให้กับทรัพยากรมนุษย์ได้จำนวนมากควรนำระบบการศึกษาทางไกลมาพัฒนาฝ่ายจัดการของสหกรณ์มากขึ้น ซึ่งประเด็นดังกล่าวยังไม่มีการศึกษาและพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ด้วยระบบการศึกษาทางไกล ซึ่งเป็นการพัฒนาฝ่ายจัดการของสหกรณ์ที่สะดวกต่อการศึกษาและพัฒนา ตรงต่อความต้องการของผู้ศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคกลางเนื่องจากมีบุคลากรที่ต้องการมากกว่าพื้นที่อื่นๆ ประกอบกับพื้นที่ดังกล่าวอยู่ในใกล้กรุงเทพมหานครซึ่งจะได้รับอิทธิพลทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมและวิถีชีวิตของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาฝ่ายจัดการของสหกรณ์ให้

สามารถดำรงชีวิตที่ดี มีความสุข ส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานสหกรณ์ต่อไป และเป็นแนวทางในการพัฒนาฝ่ายจัดการขององค์กรหรือหน่วยงานอื่นในอนาคตได้ด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

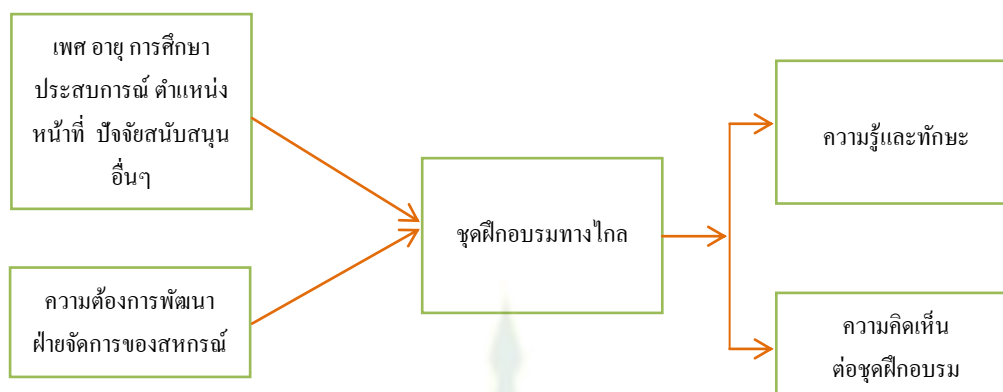
1. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร
2. เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร
3. เพื่อประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากับฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคกลางข
2. ขอบเขตด้านประชากร การพัฒนาฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร เฉพาะฝ่ายจัดการ ทุกตำแหน่งหน้าที่ ยกเว้น นักการ คณงาน เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล โดยมีเนื้อหาที่จะศึกษาประกอบด้วย ด้านความรู้ และด้านทักษะ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย การศึกษาความต้องการพัฒนาฝ่ายจัดการของสหกรณ์ ซึ่งจะนำมาสู่การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลเพื่อฝ่ายจัดการของสหกรณ์ โดยประเมินการดำเนินงานของฝ่ายจัดการสหกรณ์ทั้งก่อนและหลังการพัฒนาด้วยระบบการศึกษาทางไกล และประเมินการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง การส่งเสริมเพิ่มพูน ด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานสหกรณ์ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. **ระบบการศึกษาทางไกล** หมายถึง การศึกษาวิธีการจัดการศึกษาที่ผู้เรียนและผู้สอน ไม่ได้พบกัน โดยตรงเป็นส่วนใหญ่ แต่ผู้สอนจะถ่ายทอดวิชาเนื้อหาความรู้ มวลประสบการณ์ต่างๆ ไปทางสื่อ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เทป/ซีดีเสียง วิดิทัศน์ คอมพิวเตอร์ หรืออื่นๆ ซึ่งผู้เรียน จะได้รับความรู้จากสื่อเหล่านี้ในลักษณะของการเรียนด้วยตนเอง โดยผู้เรียนไม่ต้องเดินทางเข้ามายังสถาบันการศึกษา แต่จะเรียนอยู่ที่บ้านหรือสถานที่ทำงาน ผู้เรียนสามารถกำหนดเวลาเรียน สถานที่เรียน และจะต้องบริหารการเรียนด้วยตนเองภายในเวลาที่กำหนด

3. **ชุดฝึกอบรมทางไกล** หมายถึง ชุดการศึกษาสำเร็จที่ใช้เป็นแนวทางและเครื่องมือในการดำเนินการศึกษาอบรมทางไกลอย่างมีระเบียบ ระบบ ทั้งในส่วนของวิทยาการที่ให้การศึกษา/ฝึกอบรมและบุคคลที่เข้ารับการศึกษา/อบรม โดยมีการกำหนดขั้นตอนของการศึกษา/ฝึกอบรม กำหนดสื่อ กิจกรรม เนื้อหา ประสบการณ์และเครื่องมือประเมินผลการฝึกอบรมไว้อย่างครบถ้วน เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ ซึ่งครอบคลุมความรู้และการนำไปใช้ทั้ง 2 ด้าน คือ ความรู้ และทักษะ ซึ่งประกอบด้วย 1) เอกสารการสอนชุดวิชา และ 2) ซีดีภาพพร้อมเสียง

4. **ความรู้** หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นและได้รับจากการอบรมและศึกษาชุดฝึกอบรมทางไกล ในด้านความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ และความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการสหกรณ์ ทำให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจ สามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน หรือการปฏิบัติงานต่างๆ

5. **ทักษะ** หมายถึง ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ หรือความสามารถในด้านการบริหารจัดการสหกรณ์ การจัดการการตลาดของสหกรณ์ การจัดการการผลิต/การบริการของสหกรณ์ การบัญชีการเงินและบัญชีบริหารของสหกรณ์ การจัดการการเงินของสหกรณ์ และสารสนเทศในการบริหารสหกรณ์

6. **ผลการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล** หมายถึง คะแนนความรู้ และทักษะ ที่ได้จากการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคกลาง โดยการวัดจากคะแนนการทดสอบก่อนและหลังการใช้การใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล

7. **ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร** หมายถึง เจ้าหน้าที่และพนักงานทุกตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงานที่สหกรณ์การเกษตร ยกเว้น นักการ คณงาน

8. **ความคิดเห็นต่อชุดฝึกอบรม** หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรด้านเนื้อหาในประเด็น ความชัดเจนของเนื้อหาชุดวิชา ความเป็นประโยชน์ของเนื้อหา และด้านสื่อการเรียนการสอน ในประเด็นความชัดเจนของเนื้อหาสื่อการเรียนการสอน ความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาสื่อการเรียนการสอน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. มหาวิทยาลัยได้มีส่วนร่วมในการบริการชุมชน/สังคมโดยใช้ศักยภาพการจัดการศึกษาทางไกลร่วมพัฒนาฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสหกรณ์ต่อไป

2. ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคกลาง ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม และไม่ละเลยอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ ที่จะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาสหกรณ์ต่อไป

3. ชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร สามารถนำไปใช้กับทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์อื่นๆได้ทั่วไป

4. เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจะนำไปพัฒนาฝ่ายจัดการในองค์กรและสหกรณ์อื่นๆ ต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ชุดฝึกอบรมทางไกล
2. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาทางไกล
3. อุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์
4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์
5. สหกรณ์การเกษตร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ชุดฝึกอบรมทางไกล

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2538, อ้างถึงในเรื่องชัย ทรัพย์นิรันดร์, 2544:30-32) ได้กล่าวเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบ ขั้นตอนการผลิต และขั้นตอนการพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลไว้ดังนี้

1.1 ความหมายของชุดฝึกอบรมทางไกล ชุดฝึกอบรมทางไกลคือชุดสำเร็จที่ใช้เป็นแนวทางและเครื่องมือในการดำเนินการฝึกอบรมทางไกลอย่างมีระเบียบระบบ ทั้งในส่วนของวิทยากรที่ให้การฝึกอบรม และสมาชิกที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีการกำหนดขั้นตอนของการฝึกอบรม กำหนดกิจกรรม กำหนดเนื้อหา ประสิทธิภาพ และเครื่องมือประเมินผลการฝึกอบรมไว้อย่างครบถ้วน

1.2 ความสำคัญของชุดฝึกอบรมทางไกล

1.2.1 เป็นการวางแผนการฝึกอบรมอย่างมีระบบ

1.2.2 เป็นเครื่องมือที่จะใช้ในการฝึกอบรมทางไกล ดำเนินไปตามเป้าหมายในรูปแบบที่ต้องการ(รูปแบบหมายถึง การยึดผู้สอนเป็นศูนย์กลาง ยึดสมาชิกเป็นศูนย์กลาง หรือยึดประสิทธิภาพเป็นศูนย์กลาง)

1.2.3 ได้ประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ตามเกณฑ์มาตรฐานต่ำสุด (มาตรฐานต่ำสุด หมายถึงไม่ว่าจะทำการฝึกอบรมกี่ครั้งก็ตามผลที่ออกมาจะได้เท่าๆกัน)

1.2.4 ทำให้สามารถจัดฝึกอบรมที่อิงระบบมากกว่าอิงวิทยากร จากปัญหาที่เกิดขึ้นเวลานี้จะพบว่า วิทยากรนักจัดฝึกอบรมอาชีพมักจะใช้ชื่อเสียงจัดฝึกอบรม โดยใช้ความสามารถเฉพาะตัว ซึ่งจำนวนวิทยากรประเภทนี้มีอยู่ไม่มาก นับวันยิ่งจะน้อยลง และกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการฝึกอบรมก็เป็นกลุ่มผู้โชคดีบางกลุ่มเท่านั้น มิได้กว้างขวางทั้งหมด ชุดฝึกอบรมนี้เป็นเครื่องมือที่สามารถดำเนินการฝึกอบรมโดยใครก็ได้ที่มีความรู้พอสมควร

1.2.5 ทำให้การฝึกอบรมไม่ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ อารมณ์ หรือสุขภาพของวิทยากร

1.3 องค์ประกอบของชุดฝึกอบรมทางไกล ชุดฝึกอบรมเป็นการประมวลองค์ประกอบของการฝึกอบรมในแต่ละเรื่อง ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมให้มาอยู่ร่วมกันเป็นชุด สามารถเอาไปดำเนินการฝึกอบรมให้เป็นผลตามที่ต้องการ สิ่งที่ทำยากคือสิ่งที่เป็นนามธรรม ผลที่เกิดจากกระบวนการฝึกอบรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่อาจจะวัดหรือสังเกตได้เมื่อให้เวลาพอสมควร องค์ประกอบของชุดฝึกอบรมทางไกลประกอบด้วย

1.3.1 แผนการสอน ก่อนจะมีแผนการสอนจะต้องมีการวิเคราะห์เนื้อหาวิเคราะห์ผู้เรียนมาแล้ว

1.3.2 เนื้อหาหรือเอกสารเนื้อหา

1.3.3 กิจกรรมหรือวิธีการต่างๆ

1.3.4 สื่อประกอบ เช่นแผ่นใส สไลด์ เทปบันทึกภาพ สื่อพิมพ์ ฯลฯ

1.3.5 คู่มือวิทยากรและคู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.4 ขั้นตอนการผลิตชุดฝึกอบรมทางไกล ขั้นตอนของการผลิตชุดฝึกอบรมทางไกลจะเป็นไปตามระบบของชุดฝึกอบรมที่ได้พัฒนาขึ้นมา หรืออาจจะดึงระบบอื่นที่มีอยู่แล้วมาใช้โดยแบ่งกว้างๆ ได้ดังนี้

1.4.1 กำหนดความต้องการฝึกอบรม เช่นต้องการฝึกอบรมหรือไม่ ต้องการตรงไหน เนื้อหาทักษะอะไร และต้องการแค่ไหน (Training need) โดยถามจากเจ้าของหน่วยงาน นายจ้าง และนักวิชาการที่รู้เกี่ยวกับเรื่องนี้ เพื่อให้เกิดเป็นความสามารถมาตรฐาน (Standard competency)

1.4.2 สํารวจกลุ่มเป้าหมายเพื่อหาความสามารถที่มีอยู่แล้ว (Action Competency) ของกลุ่มเป้าหมายเอามาออกจากความสามารถที่เป็นมาตรฐาน (Standard Competency) ที่ได้กำหนดไว้แล้ว ส่วนที่ขาดไปจะต้องนำไปเป็นหลักสูตรฝึกอบรม

1.4.3 พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมโดยยึดเนื้อหาที่จำเป็นจะต้องฝึกอบรมในส่วนที่ขาด

1.4.4 สร้างชุดฝึกอบรมทางไกล

1.4.5 ทดสอบประสิทธิภาพ ปรับปรุง และนำไปใช้

1.5 ขั้นตอนการพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล วิเคราะห์เนื้อหา กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดแนวคิดกำหนดกิจกรรม กำหนดเครื่องมือ กำหนดผลที่คาดหวัง

ทั้งหมดนี้เรียกว่าเป็นการเตรียมแผนการฝึกอบรม ดังนั้นจึงพอสรุปกว้างๆได้ว่า หลักการผลิตของฝึกอบรมมี 4 ขั้นตอน ขั้นการวางแผน ขั้นเตรียมการ ขั้นลงมือผลิต และขั้นประเมินผล

2. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาทางไกล

ผู้ให้ความหมายของการศึกษาทางไกลมีหลายท่าน ทั้งนักการศึกษาในประเทศไทย และต่างประเทศ จะขอยกตัวอย่างมาแนะนำต่อไปนี้ (อ่างใน สุมาลี สังข์ศรี 2545: 33-35)

ยูเนสโก (UNESCO, 1979) ได้ให้นิยามว่า การศึกษาทางไกลคือ การศึกษาที่จัดขึ้น โดยผ่านการสื่อสารทางไปรษณีย์ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ โดยผู้เรียนและผู้สอนไม่ได้เผชิญหน้ากัน การสอนทำโดยกระบวนการเตรียมการและการผลิตสื่อ แล้วส่งสื่อไปยังผู้เรียน รายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม แล้วส่งกลับมาให้ผู้สอนตรวจและเสนอแนะแล้วส่งกลับไปยังผู้เรียนอีกครั้งหนึ่ง

วี.เค. นันดา (V.K. Nanda, 1998) ให้ความหมายของการศึกษาทางไกลไว้ว่าการศึกษาทางไกลเป็นกระบวนการเรียนการสอนจากครูสู่ผู้เรียนที่อยู่ห่างไกลกัน โดยส่งความรู้และประสบการณ์ไปยังผู้เรียนผ่านสื่อชนิดต่างๆ การศึกษาทางไกลสามารถให้บริการได้ตั้งแต่ผู้ใหญ่ที่อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ จนถึงผู้ต้องการความรู้เพิ่มเติม

วิจิตร ศรีสอาน (2529 :5-7) ได้ให้ความหมายของการเรียนการสอนทางไกล (Distance Learning)ว่า ระบบการเรียนการสอนที่ไม่มีชั้นเรียน แต่อาศัยสื่อประสมได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง วิทยุ โทรทัศน์ และการสอนเสริม รวมทั้งศูนย์บริการการศึกษา โดยมุ่งให้ผู้เรียนเรียนได้ด้วยตนเองอยู่กับบ้าน ไม่ต้องเข้าชั้นเรียนตามปกติ

ดังนั้นสรุปได้ว่า การศึกษาทางไกลเป็นวิธีการจัดการศึกษาที่ผู้เรียนและผู้สอนไม่ได้พบกันโดยตรงเป็นส่วนใหญ่ แต่ผู้สอนจะถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ และประมวลประสบการณ์ต่างๆ ไปทางสื่ออาจจะเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ วีดิทัศน์ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ โดยที่ผู้เรียนไม่ต้องเดินทางเข้ามายังสถาบันการศึกษา แต่สามารถเรียนได้ที่ทำงานหรือที่บ้าน ผู้เรียนสามารถกำหนดเวลาเรียน สถานที่เรียน และการบริหารการเรียนของตนเอง ภายในระยะเวลาที่สถาบันเป็นผู้กำหนด

ผู้เรียนอาจจะมีการพบปะกับผู้สอนได้เป็นบางครั้งเพื่อจะเป็นการทบทวนเพื่อซักถามปัญหาหรือประเด็นที่ตนสงสัย

2.1 หลักการของแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาทางไกลนั้นมีความสำคัญดังนี้

2.1.1 การศึกษาทางไกลตอบสนองต่อปรัชญาการศึกษาตลอดชีวิต

การศึกษาตลอดชีวิตถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต บุคคลจึงควรได้รับการศึกษาอย่างเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพราะการศึกษาจะเป็นปัจจัยที่จะช่วยให้บุคคลรู้จักปรับตนเอง ช่วยในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพอย่างเหมาะสมโดยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมสิ่งแวดล้อม (สุมาลี สังข์ศรี, 2545)

2.1.2 วิธีการของการศึกษาทางไกลช่วยลดข้อจำกัดของการศึกษาในระบบโรงเรียน

การศึกษาในระบบมีข้อจำกัดอยู่มาก เช่น การจำกัดจำนวนผู้เรียน เนื่องจากห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์การศึกษา และบุคลากรทางการศึกษามีอย่างจำกัด จึงสามารถรับผู้เรียนได้อย่างจำกัดในแต่ละปี นอกจากนั้นแล้วยังจำกัดในด้านอายุ พื้นฐานความรู้ของผู้เรียน และกฎระเบียบต่างๆ แต่ถ้าเป็นการศึกษาทางไกลจะช่วยลดข้อจำกัดต่างๆเหล่านี้ได้อย่างมาก เช่น การรับผู้เรียนไม่จำกัด ไม่จำกัดในด้านอายุ เป็นต้น

2.1.3 การศึกษาทางไกลช่วยขยายโอกาสทางการศึกษา

การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน ผู้เรียนจะต้องเข้ามาศึกษาในสถานที่ที่เป็นแบบชั้นเรียน ฉะนั้นผู้ที่อยู่ห่างไกลซึ่งไม่มีสถานศึกษาก็จะพลาดโอกาสในการศึกษา นอกจากนั้นแล้วผู้ที่มีการกิจหรือมีภาระทางครอบครัวก็จะไม่มีโอกาสเข้าศึกษาเช่นกัน แต่สำหรับการศึกษาทางไกลนั้นไม่ว่าผู้เรียนจะอยู่ห่างไกลจากสถานศึกษาเพียงใด ก็มีโอกาสดูเรียนจากสื่อประเภทต่างๆ หรือผู้ที่มีภาระหน้าที่ก็สามารถเรียนได้

2.1.4 การศึกษาทางไกลเอื้อต่อสภาพเศรษฐกิจ

การศึกษาทางไกลช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย ทั้งในด้านผู้จัดการศึกษา และผู้รับการศึกษา ถ้าเป็นการศึกษาระบบปิด ในด้านผู้จัดการต้องศึกษาการลงทุน มีค่าใช้จ่ายมากตั้งแต่การก่อสร้างอาคารเรียน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ แต่ถ้าเป็นการศึกษาระบบทางไกล ผู้จัดไม่ต้องสร้างสถานที่เรียน เพราะไม่มีการเรียนในชั้นเรียน เพียงแต่มีสถานที่ผลิตสื่อ สถานที่ฝึกอบรม ผู้เรียนเองสามารถเรียนอยู่ที่บ้านได้ ไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทาง นับได้ว่าช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายของผู้เรียนได้อย่างมาก

2.1.5 การศึกษาทางไกลเป็นการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการศึกษา

เนื่องจากการศึกษาทางไกลเป็นการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ไปยังผู้เรียนโดยอาศัยเครื่องมือต่างๆ ซึ่งในปัจจุบันสื่อประเภทนี้ได้ถูกนำมาใช้มากมาย ซึ่งแต่เดิมใช้เพียงสิ่งพิมพ์ ต่อมาได้มีสื่อประสมหลายอย่างทั้งวิทยุกระจายเสียง เทปเสียง วิดีโอ คอมพิวเตอร์ ในปัจจุบันได้มีการนำดาวเทียมมาเป็นสื่อในการจัดการศึกษาทางไกลอีกด้วย

2.2 ประโยชน์ของการศึกษาทางไกล จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นว่าการศึกษาทางไกลมีจุดเด่นในการที่จะนำมาใช้ในการจัดการการศึกษาหลายประการได้แก่

2.2.1 การขยายโอกาสทางการศึกษา การศึกษาทางไกลช่วยให้ประชาชนที่อยู่ห่างไกลจากสถาบันการศึกษา หรือผู้ที่อยู่ในชนบทได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียนได้

2.2.2 การสร้างความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา การศึกษาทางไกลช่วยให้บุคคลได้รับโอกาสในการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคคลวัยใด อาชีพใดก็ตาม ย่อมมีโอกาสศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน

2.2.3 การให้อิสระแก่ผู้เรียน การศึกษาทางไกลให้ผู้เรียนเรียนได้อย่างอิสระ ไม่มีการบังคับหรือควบคุมต้องศึกษาในช่วงใด ผู้เรียนสามารถจัดเวลาของตนเองว่าจะศึกษาช่วงใด พร้อมเมื่อไรก็สามารถศึกษาได้ ผู้เรียนสามารถกำหนดกิจกรรมเอง กำหนดเวลาเรียนเอง และควบคุมตนเอง ตลอดจนไม่ต้องไปศึกษายังสถานศึกษา

2.2.4 การศึกษาทางไกลเอื้อต่อผู้ที่ประกอบอาชีพแล้ว โดยการเรียนการศึกษาทางไกล ผู้เรียนสามารถเรียนได้ที่บ้านหรือที่ทำงานโดยไม่ต้องเข้าชั้นเรียน แต่จะเรียนจากสื่อด้วยตนเอง จะเรียนเวลาใดก็ได้

2.2.5 สามารถจัดการศึกษาให้แก่กลุ่มเป้าหมายได้เป็นจำนวนมาก การจัดการศึกษาทางไกล สามารถรับผู้เรียนได้ไม่จำกัดจำนวน ผู้ใดสนใจและมีคุณสมบัติตามที่กำหนดก็สามารถรับได้ทั้งหมด

2.2.6 การประหยัดค่าใช้จ่ายของผู้เรียน การศึกษาโดยวิธีการศึกษาทางไกลช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย เพราะผู้เรียนเองไม่ต้องเดินทางมายังสถาบันการศึกษาสามารถเรียนอยู่ที่บ้านหรือในสถานที่ที่สะดวก ทำให้ไม่จำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้ามาเรียน

2.2.7 มีการวางแผน การเตรียมการอย่างเป็นระบบ การจัดการศึกษาทางไกลจะต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบทุกขั้นตอน ตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร การผลิตสื่อ การส่งสื่อไปยังผู้เรียน และการติดตามประเมินผล การผลิตสื่อการสอน ดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2.8 ส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต การจัดการการศึกษาทางไกลนั้นช่วยให้ผู้ที่สนใจสามารถศึกษาหาความรู้ในเวลาใดก็ได้ หรือมีความพร้อม ไม่ว่าจะอยู่ในวัยใดก็สามารถศึกษาได้ เพราะศึกษาจากสื่อประเภทต่างๆ ผู้สนใจสามารถศึกษาได้ตลอดชีวิต

2.3 รูปแบบของการศึกษาทางไกล

สำหรับรูปแบบของการศึกษาทางไกล ได้มีการพัฒนาจากอดีตมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งสามารถจัดได้ 3 รูปแบบ ขึ้นอยู่กับว่าใช้เกณฑ์ใดในการจัดตั้งต่อไปนี้

2.3.1 การจัดรูปแบบการศึกษาทางไกลโดยยึดผู้เรียน

สามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1) การศึกษาทางไกลแบบเดี่ยว (Single mode) เป็นการจัดการศึกษาทางไกลแบบชั้นเรียน กลุ่มผู้เรียนเป็นกลุ่มที่ศึกษาด้วยตนเองจากสื่อที่บ้านหรือสถานศึกษาอื่นๆ ที่สะดวก โดยไม่ต้องเข้ามาชั้นเรียน

- 2) การศึกษาทางไกลแบบทวิ (Dual mode) เป็นการจัดการศึกษาทางไกลที่มีนักศึกษา 2 ประเภท คือ นักศึกษาที่เรียนแบบชั้นเรียนและนักศึกษาที่เรียนด้วยตนเองด้วยวิธีทางไกล (ไม่ต้องเข้าชั้นเรียน)

- 3) การศึกษาทางไกลแบบตรี (triple mode) มีนักศึกษา 3 ประเภท คือ แบบชั้นเรียน แบบเรียนด้วยตนเองที่บ้านและผู้ที่มาเข้าชั้นเรียนบ้างตามความสนใจ

2.3.2 การจัดรูปแบบการศึกษาทางไกลโดยยึดการถ่ายทอด

ซึ่งจำแนกได้ 7 รูปแบบ คือ

- 1) การศึกษาภายนอก (External Studies) เป็นระบบที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาของสถาบันการศึกษาอื่นทำการศึกษาและสอบข้อสอบของมหาวิทยาลัยที่เป็นเจ้าของหลักสูตรได้

- 2) การศึกษาแบบขยายสาขา (Extension studies) เป็นการขยายโอกาสให้กับนักศึกษาอยู่ห่างไกลสถาบันแม่ได้ศึกษาจากสื่อต่างๆ มีการจัดตั้งขึ้นตามส่วนต่างๆ ของประเทศ

- 3) การศึกษาแบบในและนอกวิทยาเขต (Extra –Mural Studies) เป็นระบบที่มีทั้งนักศึกษาแบบชั้นเรียนและนักศึกษาที่เรียนด้วยตนเอง

- 4) การศึกษาทางไปรษณีย์ (Correspondence Studies) ผู้เรียนจะเรียนที่บ้าน โดยสถาบันส่งเอกสารไปให้ไปรษณีย์ และอาจจะมีสื่อเสริมอื่นๆ ด้วย

- 5) การศึกษาแบบตลาดวิชา (Open Admission Program) มีนักศึกษา 3 กลุ่ม คือกลุ่มที่เข้าชั้นเรียนได้ ผู้ที่ศึกษาด้วยตนเอง และผู้ที่มาเข้าชั้นเรียนบ้างไม่เข้าชั้นเรียนบ้าง

- 6) การศึกษามหาวิทยาลัยเปิด (Open University System) ผู้เรียนจะเรียนด้วยตนเองจากชุดเอกสารการสอน โดยไม่ต้องเข้าชั้นเรียน แต่อาจจะมี การพบปะผู้สอนลักษณะของการสอนเสริม การอบรมบ้าง

7) การศึกษาระบบเปิด (Open Learning system) เป็นลักษณะของการจัดตั้งสถาบันขึ้นอาจจะเรียกได้ว่าสถาบันการเรียนรู้อะบบเปิด โดยสถาบันจะเป็นตัวแทนจัดหาโปรแกรมการเรียนจากสถาบันต่าง ๆ มาให้โดยที่สถาบันอาจไม่มีหลักสูตรของตน ผู้ที่สนใจสมัครเรียนได้โดยจากสื่อที่กำหนดเรียนจนได้ประกาศนียบัตรหรือปริญญาจากเจ้าของหลักสูตร

2.3.3 การจัดรูปแบบการศึกษาทางไกลโดยยึดโครงสร้างสื่อการศึกษา สามารถแบ่งออกได้ 3 รูปแบบย่อยคือ

- 1) รูปแบบที่ยึดสื่อสิ่งพิมพ์เป็นสื่อแกนกลาง สื่อสิ่งพิมพ์เป็นสื่อหลัก และอาจมีสื่อเสริม เช่น วิทยุกระจายเสียง เทปเสียง การสอนเสริม การฝึกปฏิบัติเป็นสื่อเสริม
- 2) รูปแบบที่ยึดสื่อแพร่เสียงและภาพเป็นสื่อแกนกลาง คือมีสื่อประเภทรายการวิทยุกระจายเสียง รายการวิทยุเป็นสื่อหลัก และมีสื่ออื่น เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ ภาพชุด การสอนเสริมที่เป็นสื่อ
- 3) รูปแบบที่ยึดสื่อคอมพิวเตอร์เป็นสื่อแกนกลาง เป็นการใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์เป็นสื่อหลักในการถ่ายทอดเนื้อหาในลักษณะต่างๆ แล้วใช้สื่ออื่นๆเสริม เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ การสอนเสริม การฝึกปฏิบัติ เป็นต้น

3. อุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์

สหกรณ์ (Cooperatives) คือ สหกรณ์ของบรรดาบุคคล ซึ่งรวมกลุ่มกันโดยสมัครใจในการดำเนินวิสาหกิจที่พวกเขาเป็นเจ้าของร่วมกัน และควบคุมตามหลักประชาธิปไตย เพื่อสนองความต้องการ (อันจำเป็น) และความหวังร่วมกันทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

“สหกรณ์” ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542 หมายความว่า คณะบุคคลซึ่งร่วมกันดำเนินกิจการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม โดยช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542

ดังนั้น สหกรณ์จึงตั้งขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่แก้ปัญหาในด้านการทำมาหากินที่เหมือนหรือคล้ายๆ กัน หรือความต้องการบริการที่เหมือนกันและเป็นปัญหาที่สมาชิกแต่ละคนไม่สามารถแก้เองได้ตามลำพัง หรือตั้งขึ้นมาเพื่อดำเนินการ ให้สมาชิกได้รับประโยชน์ในการประกอบอาชีพของตนมากกว่าที่แต่ละคนเคยได้จากการดำเนินกิจการเองตามลำพัง

สหกรณ์มีความสำคัญทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ศิลธรรม การปกครอง และการศึกษา ดังนี้

1) เศรษฐกิจ มีบทบาทในการส่งเสริมอาชีพ ทำให้คนในชุมชนมีงานทำมีรายได้ ส่งเสริมการออมทรัพย์ ให้กู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เกิดการขยายธุรกิจการค้า เป็นต้น

2) สังคม มีบทบาทในการพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศชาติให้เข้มแข็ง ช่วยเหลือผู้ อ่อนแอ ยากไร้ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ สร้างสวัสดิภาพสังคมและบริการสาธารณะ ให้กับชุมชน เป็นต้น

3) ศิลธรรม มีบทบาทในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ให้สมาชิกรู้จักช่วยเหลือ แบ่งปันกัน แบ่งผลตอบแทนกันอย่างยุติธรรม เป็นต้น

4) การปกครอง มีบทบาทในการส่งการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะหลักการ ดำเนินกิจการของสหกรณ์ยึดหลักประชาธิปไตย

5) การศึกษา มีบทบาทในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ จัด อบรมให้ความรู้ด้านต่าง ๆ

สหกรณ์สามารถช่วยแก้ปัญหาความยากจน จัดเกล้าให้สมาชิกเป็นคนดี มีศีลธรรม และการเสียสละเพื่อส่วนรวม ดังนั้นสหกรณ์จึงมีความสำคัญต่อชุมชน ประเทศชาติและสังคมโลกด้วย

สหกรณ์ในประเทศไทย มี 7 ประเภท ซึ่งกำหนดตามกฎหมายกระทรวงที่จะรับจดทะเบียน พ.ศ.2548 คือ

- 1) สหกรณ์การเกษตร
- 2) สหกรณ์ประมง
- 3) สหกรณ์นิคม
- 4) สหกรณ์ร้านค้า
- 5) สหกรณ์บริการ
- 6) สหกรณ์ออมทรัพย์
- 7) สหกรณ์เครดิตยูเนียน

ประเภทสหกรณ์ คือ กลุ่มสหกรณ์ที่มีความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์หลักอย่าง เดียวกัน เช่น กลุ่มสหกรณ์การเกษตร กลุ่มสหกรณ์ประมง กลุ่มสหกรณ์นิคม กลุ่มสหกรณ์ร้านค้า ฯลฯ ตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542 ซึ่งแต่ละสหกรณ์จะมีการบริหารจัดการ สหกรณ์ ภายใต้อุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ ร่วมกันทุกสหกรณ์

3.1 อุดมการณ์สหกรณ์

เป็นความคิดที่เชื่อว่าการช่วยตนเองและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามหลักการ วิธีการสหกรณ์ จะนำไปสู่การกินดีอยู่ดี มีความเป็นธรรมและสันติสุขในสังคม ซึ่งความสำคัญของ อุดมการณ์สหกรณ์ คือเป็นการยึดเหนี่ยวให้คนมีความมุ่งมั่น ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ โดยเกิดจาก

การช่วยตนเองและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยยึดหลักประพจน์ปฏิบัติตามหลักการวิธีการสหกรณ์ พร้อมทั้งต้องมีจิตสำนึกของความเป็นสหกรณ์ ซึ่งเป้าหมายสูงสุดของอุดมการณ์สหกรณ์คือการกินอยู่ดีมีความเป็นธรรมและสันติสุขในสังคม ซึ่งการไปสู่เป้าหมายสูงสุดดังกล่าวเกิดจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ การปลูกฝังและส่งเสริมการสหกรณ์ การมีผู้เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนสหกรณ์ รวมถึงปัจจัยอื่นๆ ในทางการเมืองการปกครองซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกด้วย

3.2 หลักการสหกรณ์

“หลักการ” หมายถึง แนวดำเนินงาน กับคำว่า “Cooperative” แปลว่าสหกรณ์ เมื่อนำ “Principle” มาใช้ร่วมกับ “Cooperative” จึงแปลได้ว่ากฎเกณฑ์สหกรณ์ หรือหลักสหกรณ์ หรือหลักการสหกรณ์ คำผสมทั้งสามคำจึงใช้แทนกันได้ในความหมายเดียวกัน แต่ที่นิยมใช้กันแพร่หลายมักจะเป็นคำว่า “หลักสหกรณ์” หรือ “หลักการสหกรณ์” อ้างใน จุมพล ชลระเฒ (2556: 73)

หลักการสหกรณ์ ได้กำหนดหลักการรวมทั้งสิ้น 7 ประการ ประกอบด้วย

3.2.1 การเป็นสมาชิกโดยสมัครใจและเปิดกว้าง (Voluntary and Open Membership)

สหกรณ์เป็นองค์การที่ถูกต้องตั้งขึ้นด้วยเปิดกว้างให้กับทุกคนที่สามารถใช้บริการของสหกรณ์ และจะยอมรับหน้าที่รับผิดชอบของสมาชิกโดยปราศจากการแบ่งแยกทางด้านเพศ สังคม เชื้อชาติ การเมือง และศาสนา

3.2.2 การควบคุมโดยสมาชิกตามหลักประชาธิปไตย (Democratic Member Control)

สหกรณ์เป็นสหกรณ์ประชาธิปไตยที่ถูกควบคุมโดยสมาชิก ผู้ซึ่งมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและทำการตัดสินใจ ทั้งผู้ชายและผู้หญิงที่ถูกเลือกเป็นตัวแทนของสหกรณ์ สามารถถูกตรวจสอบได้โดยสมาชิก ในสหกรณ์ชั้นปฐมสมาชิกทุกคนต่างมีสิทธิในการเลือกตั้งเท่าเทียมกัน (หนึ่งคน หนึ่งเสียง) และสหกรณ์ในชั้นอื่นๆ ก็มีวิธีปฏิบัติทางประชาธิปไตยเช่นเดียวกัน

3.2.3 การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจโดยสมาชิก (Member Economic Participation)

สมาชิกมีส่วนร่วมในสิทธิที่เท่าเทียมกันตามวิธีการทางประชาธิปไตยในการควบคุมในสหกรณ์ของตนอย่างน้อยที่สุดส่วนหนึ่งของทุนก้อนนั้นจะเป็นทรัพย์สินร่วมกันในสหกรณ์ สมาชิกจะได้รับผลตอบแทนที่จำกัดในทุนใดๆ ก็ตามที่ได้จ่ายไปในเงื่อนไขของการเป็นสมาชิก สมาชิกจะจัดสรรเงินส่วนเกินเป็นบางส่วนหรือทั้งหมดเพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาสหกรณ์ของตน เป็นได้ที่จะมีการจัดตั้งทุนสำรองซึ่งในที่สุดแล้วจะไม่สามารถนำมาแบ่งปันกันได้ โดยจ่ายให้กับสมาชิกตามสัดส่วนของปริมาณธุรกิจที่ทำกับสหกรณ์ และสนับสนุนกิจกรรมที่ได้รับความเห็นชอบจากสมาชิก

3.2.4 การปกครองตนเอง และความเป็นอิสระ (Autonomy and Independence)

สหกรณ์เป็นสหกรณ์ที่มีความเป็นอิสระ และเป็นสหกรณ์ที่มีการช่วยตนเอง ซึ่งถูกควบคุมโดยสมาชิกถ้าสหกรณ์มีการทำสัญญา หรือกระทำข้อตกลงกับหน่วยงานอื่น รวมถึงรัฐบาล หรือมีการจัดหาเงินทุนจากแหล่งภายนอก สหกรณ์นั้นได้กระทำโดยอิสระ และกระทำภายใต้เงื่อนไขที่ว่าสหกรณ์ยังคงอยู่ภายใต้การควบคุมตามหลักประชาธิปไตย และการปกครองตนเองของสหกรณ์ยังคงถูกรักษาไว้

3.2.5 การศึกษา ฝึกอบรมและสารสนเทศ (Education, Training and Information)

สหกรณ์ให้การศึกษา และฝึกอบรมกับสมาชิกของสหกรณ์ ตัวแทนที่ได้รับการเลือกตั้ง ผู้จัดการและลูกจ้าง ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีส่วนช่วยที่จะพัฒนาสหกรณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการบอกกล่าวแก่มวลชนทั่วไป โดยเฉพาะคนหนุ่มสาวและผู้นำทางความคิดของชุมชน เกี่ยวกับลักษณะที่เป็นประโยชน์ของการร่วมมือกัน

3.2.6 การร่วมมือระหว่างสหกรณ์ (Co-operation among Co-operatives)

สหกรณ์ให้บริการสมาชิกอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด และทำให้สหกรณ์เข้มแข็งด้วยการทำงานร่วมกันผ่านโครงสร้างระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับระหว่างประเทศ

3.2.7 การเอื้ออาทรต่อชุมชน (Concern for Community)

สหกรณ์มีบทบาทที่จะกระทำในการสนับสนุนพัฒนาชุมชนตามนโยบายที่เกิดจากความเห็นชอบของเหล่าสมาชิก การมีส่วนร่วมและช่วยเหลือพัฒนาสังคมในลักษณะเอื้ออาทรต่อชุมชน จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สหกรณ์ให้กับชุมชนเป็นอย่างยิ่ง

3.3 วิธีการสหกรณ์

วิธีการสหกรณ์ (Cooperative Methods) หมายถึง การนำหลักการสหกรณ์มาประยุกต์เป็นแนวทางหรือแบบแผนการปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานทางสหกรณ์บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นประโยชน์ต่อมวลสมาชิก ซึ่งจะนำไปสู่การกินดีอยู่ดี เกิดความเป็นธรรมทางสังคมและสันติสุขในสังคมโดยไม่ละเลยหลักการธุรกิจที่ดี ส่วนของแนวทางหรือแบบแผนการปฏิบัติคือส่วนของกิจการหรือกิจกรรมที่เป็นระบบย่อยของระบบสหกรณ์ รวมทั้งรูปแบบแนวทางที่ไม่ถึงขั้นเรียกว่าเป็นระบบก็ได้ อ้างอิง จุมพล ชละเฒ (2556: 73)

4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์

ในยุคโลกาภิวัตน์นี้ เชื่อกันว่า “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกุญแจไปสู่ความสำเร็จของสหกรณ์ ซึ่งหากประเทศไทยมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ คุณภาพ และจริยธรรมที่สูง ก็คงก้าวเข้าไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดน (Globalization) ได้อย่างไม่ยากเย็นนัก (สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, 2549) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จึงไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาทำงาน ตลอดจนมีการสลับสับเปลี่ยน โอนย้ายเลื่อนขั้นตำแหน่งบุคคลเหล่านั้น ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของเขา ดังคำที่ว่า จัดคนให้เหมาะสมกับงาน (“Put the right man in the right job”) เท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นผู้ที่มีความสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสหกรณ์ให้มีความเจริญก้าวหน้ารองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และกระแสการค้าโลกได้อย่างทันทั่วทั้ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่ากับการพัฒนาความมั่งคั่งขององค์กรในอนาคต (จุฑามณี ตระกูลมุกดา, 2544)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในสหกรณ์ ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งสหกรณ์เป็นผู้จัดดำเนินการให้ หรือโดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว สามารถวัดผลงานหรือความประพฤติของบุคลากรในสหกรณ์ได้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่สหกรณ์ต้องการหรือไม่ (อรุณ รักธรรม, 2537)

อาร์ เวเน เพซ (R. Wayne Pace) อ้างใน กฤษฎา ประศาสน์วุฒิ และวิทย์ ประทักษ์ใจ (2550: 8) ได้เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงานให้ดีขึ้น เมื่อใดก็ตามที่พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้กลุ่มและสหกรณ์มีประสิทธิภาพด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีขอบข่ายถึงการพัฒนาบุคคล (Individual Development) รู้จักวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง แล้วพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป รวมทั้งการพัฒนาสหกรณ์ (Organization Development) และการพัฒนาอาชีพ (Career Development)

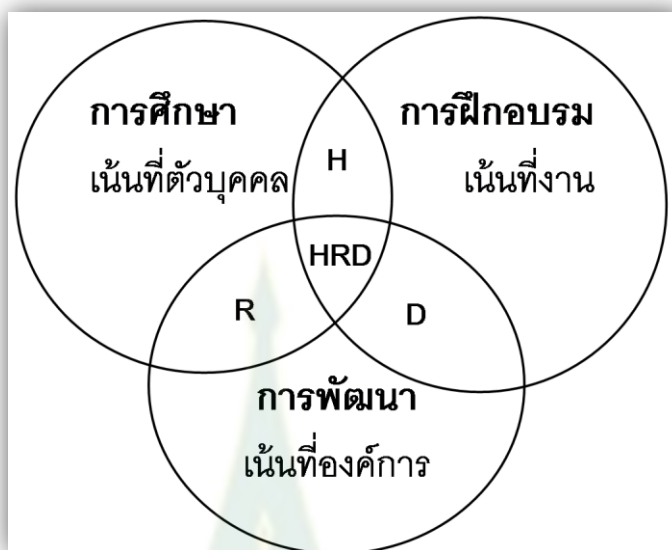
Nadler และ Wiggs (1989) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ครอบคลุม 3 ประเด็น คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของสหกรณ์ การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยีเครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้

2. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของสหกรณ์ ช่วยให้บุคลากรของสหกรณ์ได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา

คณีย์ เทียนพุด (2537) มีความเห็นสอดคล้องกับ Nadler และ Wiggs ว่าขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะครอบคลุมด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ซึ่งขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้น มีรายละเอียดดังปรากฏในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่มา: ดนัย เทียนพูน (2537)

1) การฝึกอบรม (training) เป็นการจัดหาโอกาสที่จะปรับปรุงทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือเป็นการสอนพนักงานในระดับต่าง ถึงวิธีการทำงานที่ทำอยู่กับปัจจุบันของเขา ผู้บริหารระดับสูง ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับที่ต่ำกว่า และมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และเพิ่มทักษะในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตการพัฒนาการฝึกอบรมผู้บริหารนิยมที่จะมีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ พนักงานที่เข้ามาทำงานในองค์กร หรือเป็นเจ้าหน้าที่มาหลายปีแล้ว จะต้องพัฒนาความรู้หรือมีองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น โดยทั่วไปผู้บริหารจะใช้วิธีการฝึกอบรม 2 วิธี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การฝึกอบรมโดยให้ลงมือปฏิบัติงานจริง (On-the-job training: OJT) โดยทั่วไปใช้สำหรับพนักงานอาวุโสหรือผู้บังคับบัญชา กล่าวคือ ใช้ฝึกพนักงานฝึกหัด โดยแสดงถึงวิธีการทำงาน และให้พนักงานฝึกปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชาของผู้ฝึกหัด (Rue and Byars, 2002: 448) การฝึกอบรมแบบนี้เป็นที่นิยมกันมาก โดยผู้เข้ารับการอบรมจะต้องลงมือปฏิบัติงานจริง ในสถานที่จริง ผู้ทำหน้าที่ฝึกอบรมก็คือหัวหน้างานหรือผู้สอนงาน ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงาน ซึ่งอาจใช้การสาธิตให้ดูเป็นตัวอย่าง ข้อดีของการฝึกอบรมวิธีนี้ คือ เป็นการสอบให้มีการปฏิบัติงานจริงโดยไม่ต้องอาศัยโรงเรียนหรือห้องเรียนหรือที่ฝึกหัดงานเป็นพิเศษ เหมาะสำหรับ

การฝึกอบรมในระยะสั้นมีจำนวนผู้รับการอบรมน้อย แต่ข้อจำกัดของวิธีนี้ก็คือ ผู้สอนจะต้องเป็นผู้บริหารระดับสูงกว่า และมีความสามารถในการสอนและการให้คำปรึกษา

1.1.1 การหมุนเวียนงาน (Job rotation) เป็นการสร้างให้เกิดความหลากหลายในการทำงาน โดยการสลับเปลี่ยนงาน ซึ่งงานเหล่านั้นจะต้องมีความยากง่ายของงานใกล้เคียงกัน (Schermerhorn Hunt and Osborn 2000 : G-6) หรือเป็นการเปลี่ยนจากงานที่ทำประจำไปยังอีกงานหนึ่ง เพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน (Bateman and Snell, 1999 : G-3) ซึ่งจุดประสงค์ของการหมุนเวียนงานนั้นก็เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่คาดหวังว่าจะเป็นผู้บริหาร ได้มีความรู้กว้างขวาง โดยมีโอกาสเรียนรู้งานของฝ่ายอื่น เพราะหากบุคคลนั้นได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยเฉพาะงานบริหารที่ต้องการความรู้หลาย ๆ ด้าน ซึ่งจำเป็นต้อง มีประสบการณ์ที่กว้างขวาง วิธีการ ก็คือ ผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งงานหมุนเวียนไปตามหน้าที่ของธุรกิจ โดยมีโอกาสได้ทำงานทุกตำแหน่งในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจอยู่ระหว่าง 6 เดือนถึง 2 ปี ซึ่งความคิดในเรื่องการหมุนเวียนงานนั้นเป็นสิ่งที่ดี เพราะเมื่อผู้บริหารคนใดที่เคยทำงานในฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมานาน มักจะคิดว่างานในส่วนของตนสำคัญกว่างานของฝ่ายอื่น ดังนั้นการหมุนเวียนงานจึงเป็นการช่วยให้ผู้บริหารทุกฝ่ายมีความเข้าใจกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกและให้ความสำคัญกับงานของตนมากเกินไป และยังเป็น การได้รับความคิดใหม่ ๆ จากประสบการณ์ที่เข้าไปหมุนเวียน แต่ข้อจำกัดก็คือ งานหยุดชะงักและไม่ต่อเนื่อง เพราะมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง และหากผู้เข้ามาแทนไม่มีความชำนาญพอ ขวัญกำลังใจของพนักงานอาจลดลงได้ เนื่องจากเปลี่ยนผู้บังคับบัญชาบ่อย ต้องปรับตัวตลอดเวลา

1.1.2 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง “ผู้ช่วย” (“Assistant to” positions) คือ การให้ผู้เข้ารับการอบรมดำรงตำแหน่ง “ผู้ช่วย” และได้ทำงานใกล้ชิดกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ซึ่งอาจมีการมอบหมายงานเพื่อทดสอบการตัดสินใจ การฝึกอบรม วิธีนี้จะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อผู้สอนงานหรือผู้บริหารมีความสามารถในการสอนและชี้แนะแนวทางจนกระทั่งผู้เข้ารับการอบรมสามารถรับผิดชอบงานทั้งหมดได้เสมือนเป็นผู้บริหาร

1.1.3 การเลื่อนตำแหน่งชั่วคราว (Temporary Promotions) บุคคลอาจได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ผู้บริหารหรือรักษาการตำแหน่งผู้บริหาร เช่น เมื่อผู้บริหารตัวจริงลาพัก ลาป่วย หรือเดินทางไปทำกิจธุระ หรือเมื่อตำแหน่งผู้บริหารว่างลง ดังนั้นการรักษาการในตำแหน่งชั่วคราวจึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคคล โดยผู้รักษาการตำแหน่งผู้บริหารสามารถตัดสินใจและรับผิดชอบงานได้เต็มที่ ประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับจะมีค่ามาก แต่ในทางตรงข้ามหากทำหน้าที่เป็นเพียงผู้บริหารในนาม ไม่สามารถตัดสินใจและบริหารงานได้ ประโยชน์จากการพัฒนาด้วยวิธีการนี้จะมีน้อย

1.1.4 คณะกรรมการที่ปรึกษาของฝ่ายบริหารระดับสูง (Junior Boards)

คณะกรรมการที่ปรึกษาของฝ่ายบริหารระดับสูง อาจจะรู้จักกันในนามของ “Multiple Management” ซึ่งเป็นเทคนิคของการพัฒนาอย่างหนึ่งด้วยการให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีโอกาสร่วมทำงาน และร่วมตัดสินใจกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ โดยมีวิธีการคือ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นแทนที่จะส่งให้คณะกรรมการของบริษัทพิจารณา ก็มอบให้คณะกรรมการที่ปรึกษาศึกษาวิเคราะห์ก่อนแล้วเสนอความเห็นไปยังผู้บริหารระดับสูง หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการถ่วงถ่วงเรื่องก่อนนั่นเอง ทั้งนี้เพื่อให้แน่ใจว่าเรื่องต่าง ๆ ได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบ และป้องกันมิให้ผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ ในระดับต่ำนำปัญหาหรือเรื่องที่ไม่สำคัญเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง โดยคณะกรรมการที่ปรึกษาจะทำหน้าที่ถ่วงถ่วงหรือพิจารณาเองก่อน ซึ่งวิธีการนี้เป็นการฝึกอบรมให้บุคคลในคณะกรรมการมีโอกาสได้รับความรู้และประสบการณ์นอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำของตน ทั้งยังเป็นการได้ฝึกการทำงานบริหาร ซึ่งเป็นวิธีที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายแต่ได้ผลดีมากมาย

1.1.5 การสอนงาน (Coaching) เป็นวิธีการซึ่งมีเป้าหมายช่วยเหลือพนักงานให้มีประสิทธิผลมากขึ้นและบรรลุศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ (Bateman and Snell, 1999 : G - 0) หรือเป็นลักษณะความเป็นผู้นำซึ่งสอนผู้ตามให้รู้ถึงวิธีการที่จะทำงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายได้อย่างเหมาะสม (Certo, 2000: 550) เป็นการสอนงานรูปแบบของการฝึกอบรมโดยให้ลงมือปฏิบัติงานจริง (On-the-job training) ที่ดีอีกรูปแบบหนึ่ง การสอนงานจะมีประสิทธิผลสูงสุดขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาตามสายงาน หรือผู้สอนงานที่สามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดความไว้วางใจและเชื่อใจกันระหว่างผู้สอนงานกับผู้เข้ารับการอบรม ผู้สอนงานจะต้องเป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดและมีความอดทนสูง สามารถมอบหมายอำนาจหน้าที่ และให้การยกย่องแก่ผู้ที่ทำงานได้ดีการสอนงานที่มีประสิทธิผลจะต้องพัฒนาจุดเด่นและศักยภาพของผู้เข้ารับการอบรม และช่วยแก้ไขปัญหายุ่งยากที่เป็นจุดด้อยของเขาการสอนงานต้องใช้เวลา หากประสบความสำเร็จจากการสอนงานแล้ว ก็จะประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายของกิจการ และสามารถป้องกันค่าใช้จ่ายอันเนื่องมาจากการทำงานที่ผิดพลาดของผู้เข้ารับการอบรมได้ดังนั้นในระยะยาวแล้ว การสอนงานจะมีประโยชน์ทั้งต่อหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา และต่อกิจการ

วิธีดังกล่าวผู้สอนงาน ซึ่งอาจเป็นผู้บังคับบัญชาจะทำการสอนผู้เข้ารับการอบรม อาจเป็นผู้บังคับบัญชาให้มีความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงาน และการแก้ไขข้อผิดพลาด ซึ่งในการสอนงานผู้สอนงานควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนร่วมในการอภิปราย แสดงความคิดเห็นและแก้ไขปัญหที่สำคัญโดยอาจยกตัวอย่างเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วและประสบความสำเร็จมาแล้ว เพื่อชี้ให้เห็นถึงความบกพร่อง แล้วแนะนำว่าควรจะทำอย่างไรจึงจะสามารถเอาชนะอุปสรรคได้

1.2 การฝึกอบรมภายในและภายนอกองค์กรที่มีการกำหนดหลักสูตร (Internal and external training) นอกเหนือจากการฝึกอบรมโดยให้ลงมือปฏิบัติงานจริงแล้ว ยังมีวิธีการอีกหลายวิธีที่จะพัฒนาผู้บริหาร โปรแกรมการฝึกอบรมอาจจะถูกจัดขึ้นภายในบริษัท หรืออาจจะจัดโดยภายนอก เช่น สถาบันการศึกษาหรือสมาคมการจัดการต่าง ๆ โดยมีการกำหนดออกมาเป็นหลักสูตร การฝึกอบรมซึ่งหลักสูตรการฝึกอบรมของผู้บริหารจะไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับระดับของการบริหาร เช่น ผู้บริหารระดับสูงต้องศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์ การเงิน หลักการบริหารมนุษย์สัมพันธ์ การกำหนดนโยบายการบริหารเชิงกลยุทธ์ การควบคุม และศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกธุรกิจ ส่วนผู้บริหารระดับกลางควรจะทราบทั้งการบริหารในระดับสูงและในระดับต่ำ เป็นต้น ซึ่งวิธีการพัฒนาผู้บริหารที่จัดขึ้นได้แก่

1.2.1 การฝึกอบรมแบบไวต่อความรู้สึก (Sensitivity training) หรือในบางครั้งอาจเรียกว่า T-group (T หมายถึง Training) หรือกลุ่มเผชิญหน้า หรือการฝึกอบรมความเป็นผู้นำ หรือการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการเป็นเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาสหกรณ์เพื่อเพิ่มทักษะด้านความคิดของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทางด้านพฤติกรรมของตนเองและพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยมีการกระตุ้นให้มีการแสดงออกอย่างเปิดเผยภายในกลุ่มที่มีการฝึกนั้น (Dessler, 1998 : 681)ซึ่งประยุกต์ใช้สำหรับการพัฒนาผู้บริหาร วิธีการนี้ได้รับความนิยมอย่างมากระหว่างปี ค.ศ. 1960 – 1970 และหลังจากนั้นก็ได้รับความนิยมน้อยลง แต่อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมแบบไวต่อความรู้สึกสามารถใช้ในการพัฒนาทีมงาน ซึ่งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมดังกล่าวมีดังนี้

- 1) ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความเข้าใจตนเองและเข้าใจคนอื่น
- 2) เข้าใจกระบวนการของกลุ่มได้ดีขึ้น
- 3) พัฒนาทักษะในการเรียนรู้พฤติกรรมของกลุ่มมากขึ้น

ถึงแม้ว่าการฝึกอบรมแบบไวต่อความรู้สึกจะมีความคลาดเคลื่อนมากก็ตามแต่มีสิ่งหนึ่งที่เป็นลักษณะของการฝึกอบรมวิธีนี้ คือ การได้เผชิญหน้ากันและได้รับข้อมูลป้อนกลับระหว่างพฤติกรรมของคนในกลุ่ม ทุกคนในกลุ่มสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรีและเปิดเผย กระบวนการฝึกอบรมแบบนี้จะทำให้บุคคลเกิดความกระสับกระส่ายและคับข้องใจแต่หากใช้ในขนาดที่เหมาะสมจะสามารถส่งผลให้เกิดความร่วมมือและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้

ซึ่งวิธีการดังกล่าว คือ การจัดคนขึ้นมากลุ่มหนึ่งประมาณ 8-16 คน ไม่มีการกำหนดว่าให้ทำอะไร ไม่มีหัวหน้าและไม่ได้บอกวัตถุประสงค์ปล่อยให้คนในกลุ่มแสดงปฏิกริยาและเรียนรู้พฤติกรรมของตนเองและของบุคคลอื่นจากปฏิกริยาที่เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ที่ทำการฝึกอบรมจะได้ทราบลักษณะความเป็นผู้นำ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่ม

เพื่อให้การฝึกอบรมวิธีนี้ประสบความสำเร็จ ควรให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้ารับการอบรมด้วยความสมัครใจและต้องชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ และกระบวนการของการฝึกอบรมวิธีนี้ก่อนเข้ารับการอบรม

1.2.2 โปรแกรมการประชุมเชิงอภิปราย (Conference programs) โปรแกรมการประชุมเชิงอภิปรายอาจใช้ในการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกสหกรณ์ ระหว่างการประชุมเชิงอภิปราย ผู้บริหารหรือผู้ที่คาดหวังว่าจะเป็นผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นกับผู้พูดที่เป็นผู้อำนวยการในสาขานั้น ๆ ความสำเร็จของการประชุมเชิงอภิปรายขึ้นอยู่กับผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงความคิดเห็นออกมา และการระมัดระวังในการเลือกฟังข้ออภิปราย และผู้พูดที่จะกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความกระตือรือร้นที่จะร่วมในการอภิปราย และควรใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง การฝึกอบรมวิธีนี้นอกจากจะได้รับความรู้จากผู้ทำอบรมแล้ว ยังได้รับแนวคิดต่าง ๆ จากผู้เข้ารับการอบรมคนอื่น ๆ ด้วย

1.2.3 โปรแกรมการบริหารที่มหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดขึ้น (University management programs) นอกเหนือจากการผลิตบัณฑิตทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโททางบริหารธุรกิจแล้ว มหาวิทยาลัยหลายแห่งได้จัดโครงการอบรมในลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมสัมมนา การอภิปราย เพื่ออบรมผู้บริหารอาจเป็นหลักสูตรที่อบรมในตอนเย็น เวลาการอบรมอาจสั้นหรือยาวตามความเหมาะสม การออกแบบหลักสูตรจะขึ้นอยู่กับความต้องการของบริษัทที่เป็นลูกค้าบางหลักสูตรอาจจะเหมาะสำหรับผู้บริหารระดับสูง บางหลักสูตรอาจเหมาะกับผู้บริหารระดับกลางหรือระดับต่ำ

โปรแกรมการฝึกอบรมที่จัดโดยมหาวิทยาลัย มักจะต้องการให้ผู้บริหารได้รู้เรื่องทฤษฎี หลักการ และการพัฒนาทางด้านการบริหารสมัยใหม่ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งเดียวกัน

1.2.4 การสอนสำเร็จรูปโดยการอ่าน การชมโทรทัศน์และวีดิทัศน์ (Reading, television and video instructions) วิธีการพัฒนาผู้บริหารอีกรูปแบบหนึ่งก็คือ การสอนสำเร็จรูปโดยผู้เรียนสามารถเรียนด้วยตนเองไม่จำเป็นต้องมีผู้สอน แต่ใช้หนังสือ โทรทัศน์ และวีดิทัศน์เป็นอุปกรณ์สำคัญ เป็นการพัฒนาตนเอง การเรียนได้เร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและความขยันของแต่ละคน โดยผู้บริหารอาจเลือกอ่านหนังสือที่มีคุณค่าหรือเลือกบทความเพื่อนำมาพูดคุยแสดงความคิดเห็นกันในระหว่างผู้บริหารด้วยกัน และกับหัวหน้าระดับสูงขึ้นไปนอกจากนี้อาจหยิบยกหัวข้อเรื่องที่ปรากฏทางโทรทัศน์ หรือจากวีดิทัศน์ ที่มีหลากหลายวิชาขึ้นมาใช้ได้

1.2.5 การจำลองธุรกิจ (Simulation game หรือ Business simulation) การฝึกหัดประสบการณ์ (Experiential exercises) และระบบความชำนาญ (Expert systems) เป็นการดำเนินงานแบบสมมติในสิ่งที่จะเกิดขึ้น โดยการใช้โมเดลของกระบวนการเป็นแนวทางการปฏิบัติ เกมส์

ทางธุรกิจ และการฝึกหัดประสบการณ์ได้ถูกใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาและได้มีการนำเอาเครื่องมือ คอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการฝึกอบรมด้วยวิธีการคือ สมมติหรือเลียนแบบจากเหตุการณ์จริงในธุรกิจ แล้วให้ผู้เข้ารับการอบรมแก้ปัญหาในการบริหารงาน เช่น การตลาด การบัญชี ระบบการตัดสินใจ นโยบายธุรกิจ และการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยมักจะใช้แบบจำลอง และใช้การคำนวณเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ และเมื่อไม่นานนี้ระบบความชำนาญได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นภาพจำลองของความฉลาดหรือปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence (AI)) ในเริ่มแรกปัญญาประดิษฐ์(AI) ได้ใช้สำหรับการแก้ปัญหาด้านเกมส์ เช่น เกมหมากรุก แต่ต่อมาได้ประยุกต์ใช้ในวงการแพทย์ ซึ่งนักวิจัยที่มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ดได้พัฒนาระบบความรู้เพื่อใช้เป็นที่ปรึกษาเพื่อช่วยในการวินิจฉัยโรคและรักษาโรคเฉพาะทาง ในปัจจุบันได้มีการพัฒนาค่าย ๆ กับระบบนี้เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ถูกใช้ในการตรวจสอบยอดขาย กำลังซื้อของบริษัท Westing house การให้เครดิตของบริษัท American Express การตัดสินใจทางด้านบัญชีภาษีอากรของบริษัท Cooper & Lybrand สำหรับระบบการตั้งราคาของบริษัท IBM และการลงทุนในทรัพย์สินของบริษัท Texau Instruments

ปัญญาประดิษฐ์เป็นวิวัฒนาการใหม่ที่น่าสนใจมากสำหรับการฝึกอบรมและพัฒนา แต่จากการวิจัยพบว่าไม่สามารถใช้ในระบบที่ไม่แน่นอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการตัดสินใจที่ไม่มีรูปแบบที่แน่นอน เช่น การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

1.2.6 โปรแกรมการฝึกอบรมพิเศษ (Special training programs) การพัฒนาการบริหารจะต้องเป็นระบบเปิดที่สามารถตอบสนองความต้องการของสภาพแวดล้อมภายนอกได้หลาย ๆ บริษัท ได้จัดโปรแกรมการฝึกอบรมเฉพาะในบางหัวข้อเรื่อง เพื่อฝึกอบรมพนักงานของตน โดยมีจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง สำหรับหัวข้อที่หลายบริษัทมักจะบรรจุใช้ใน โปรแกรมการฝึกอบรมก็คือ จริยธรรมในการทำงานและวัฒนธรรมสหกรณ์ ซึ่งอาจเป็นลักษณะของการกำหนดเป็นหัวข้อการฝึกอบรม หรืออาจแทรกเข้าไปในการฝึกอบรมก็ได้ เป็นที่ทราบกันดีว่าบริษัทของญี่ปุ่นจะมีความพยายามเป็นพิเศษที่จะใส่ปรัชญาและวัฒนธรรมของบริษัทให้กับพนักงาน

การประเมินผลการฝึกอบรมและการโยกย้าย (Evaluation and transfer) การพิจารณาว่า โปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จหรือไม่นั้นเป็นเรื่องที่ยากแต่อย่างไรก็ตามสามารถที่จะวัดได้ โดยเปรียบเทียบกับความต้องการในการฝึกอบรมและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

โดยทั่วไปแล้ววัตถุประสงค์ในการพัฒนามีดังนี้ (1) เพิ่มพูนความรู้ (2) พัฒนาทัศนคติไปในทางที่ดี เพื่อทำให้การบริหารดีขึ้น (3) พัฒนาทักษะ (4) ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารให้ดีขึ้น (5) บรรลุวัตถุประสงค์ของสหกรณ์

สำหรับวิธีการง่าย ๆ ในการประเมินผลการฝึกอบรม ก็คือ (1) ดูว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ (2) เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่ (3) เปรียบเทียบคะแนนที่ได้จากการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการอบรม (4) เปรียบเทียบผลงานที่เกิดขึ้นก่อนและหลังการอบรมจากผลผลิตและคุณภาพของงาน (5) เปรียบเทียบระหว่างพนักงานสองกลุ่ม คือ กลุ่มที่ไม่ได้รับการอบรมกับกลุ่มที่ได้รับการอบรมแล้ว เป็นต้น

แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อบุคคลที่ได้รับการอบรมแล้ว ได้พยายามที่จะเปลี่ยนแปลงค่านิยมใหม่ และพฤติกรรมในการทำงานใหม่ ก็มักจะพบกับการต่อต้าน และเกิดการโต้เถียง ซึ่งอาจมีผลทำให้บุคคลนั้นต้องลาออกจากสหกรณ์ และถึงแม้ว่าบุคคลจะเปลี่ยน แต่หากหัวหน้าของเขา หรือเพื่อนร่วมงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เปลี่ยน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยสถานการณ์ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเทคนิคและวิธีการของการฝึกอบรม

2. การศึกษา (Education) เป็นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์สำหรับงานในอนาคต โดยเตรียมบุคลากรเพื่องานที่ไม่ใช่งานปัจจุบัน หรือเพื่อเลื่อนตำแหน่งบุคลากร เป็นการลงทุนระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งแล้วแต่วัตถุประสงค์ของสหกรณ์นั้น ๆ การลงทุนในการให้การศึกษาให้กับบุคลากรอาจไม่ได้ผลตอบแทนให้กับสหกรณ์ และอาจเป็นการลงทุนที่สูญเปล่าก็ได้ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งและวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต วัตถุประสงค์สำคัญของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์โดยการให้การศึกษา ก็เพื่อการวางแผนกำลังคน (Work For Planning) ที่จัดเตรียมไว้ในอนาคต จัดเตรียมการวางแผนอาชีพ (Career Planning) ให้กับบุคลากรเพื่อสับเปลี่ยนหน้าที่ในอนาคต เพื่อการเตรียมการทดแทน (Preparing Replacement) บุคลากรที่โยกย้ายจึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าการพัฒนาศักยภาพมนุษย์โดยการให้การศึกษาเป็นการจัดให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้เพื่อมุ่งงานในอนาคต การศึกษาจึงสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพ และเป็นสิ่งที่ริเริ่มโดยบุคคล ซึ่งประกอบด้วยการศึกษา เพื่อให้ได้พื้นฐานที่จำเป็นในงาน (Remedial Education) การศึกษาเพื่อเพิ่มการเป็นวิชาชีพ (Qualifying Education) และการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) การพัฒนาศักยภาพมนุษย์โดยการให้การศึกษาอาจจะทำได้โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาเพิ่มเติมจากการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย การที่สหกรณ์ใดจะให้โอกาสพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในการพัฒนาโดยการศึกษาได้มากน้อยเพียงใด หรือโดยระบบใด ขึ้นอยู่กับนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของสหกรณ์แต่ละสหกรณ์ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาศักยภาพมนุษย์โดยการศึกษาจะต้องมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ นโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของสหกรณ์ จึงจะทำให้การพัฒนาศักยภาพมนุษย์โดยการศึกษาเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสหกรณ์

3. การพัฒนา (Development) ปัจจุบันสหกรณ์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เช่น การจัดขนาดของสหกรณ์ใหม่ (Rightsizing) การจัดการคุณภาพทั้งสหกรณ์ (Total Quality Management) การแตกสายงาน (Diversity) การปรับรื้อระบบ (Reengineering) และการลดขนาดสหกรณ์ (Downsizing) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้สหกรณ์ต้องมีการพัฒนาสหกรณ์ (Organizational Development) การพัฒนาสหกรณ์มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญคือ การช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงได้ การปรับตัวของทรัพยากรมนุษย์ตามแนวความคิดของเคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin) คือการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นขั้นตอน 3 ขั้นตอน คือ **ขั้นตอนที่ 1** การละลายสถานภาพเดิม (Unfreezing Status Quo) **ขั้นตอนที่ 2** การเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพใหม่ (Change To The New State) และ**ขั้นตอนที่ 3** คือการทำให้สภาพใหม่แข็งตัว (Refreezing) ซึ่งจะทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นโดยถาวร การพัฒนาสหกรณ์เป็นสิ่งที่มีความต่อเนื่องมาจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาปัจเจกบุคคล และการพัฒนาสายอาชีพ การพัฒนาสหกรณ์จึงมุ่งที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ทั้งหมดอย่างเป็นระบบ การพัฒนาสหกรณ์ต้องอาศัยกระบวนการการเรียนรู้จากประสบการณ์ เน้นการกำหนดเป้าหมายและแผนปฏิบัติการที่มุ่งเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคิด การปฏิบัติงานของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ของสหกรณ์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อความเจริญเติบโตของบุคลากรในด้านอาชีพและในสหกรณ์ การพัฒนาสหกรณ์ต้องมีการวางแผนระยะยาวและต่อเนื่อง เพื่อแก้ปัญหาบุคลากรและสหกรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเทคโนโลยี วัฒนธรรมสหกรณ์ ระบบ วิธีการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้กับการพัฒนาสหกรณ์คือ การสร้างสหกรณ์แห่งการเรียนรู้ในสหกรณ์ สหกรณ์การเรียนรู้เป็นแนวคิดของการจัดสหกรณ์สมัยใหม่ ซึ่งต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว แนวคิดของสหกรณ์การเรียนรู้คือ การเพิ่มสมรรถนะในการเรียนรู้เพื่อสร้างอนาคตด้วยตนเอง หลักการสำคัญ (Core Discipline) ของการสร้างสหกรณ์การเรียนรู้ตามแนวความคิดของมิลโควิชและบูโดร (Mikovich And Boudreau) ได้แบ่งหลักการสำคัญออกเป็น 5 ประการ คือ

1. คิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) คือการมองสิ่งต่าง ๆ สัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างชัดเจน
2. การควบคุมตนเอง (Personal Mastery) คือความสามารถในการควบคุมตนเองเพื่อสร้างความสำเร็จในชีวิตอย่างต่อเนื่อง
3. มีตัวแบบทางความคิด (Mental Model) คือการคิดอย่างเป็นรูปแบบตามขั้นตอน
4. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) คือมีความเข้าใจและผูกพันกับสิ่งที่ต้องการสร้างร่วมกัน

5. เรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) คือการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และนำสิ่งที่เรียนรู้ไปสร้างนวัตกรรมใหม่ โดยมีการประสานการปฏิบัติและพูดคุยให้เป็นที่เข้าใจร่วมกัน

การปรับเปลี่ยนสภรณ์ไปสู่สภรณ์แห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในขณะที่อยู่ในสภรณ์ของตน ประกอบด้วย 2 แนวทาง คือ การปรับปรุงสภรณ์อย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นการปรับเปลี่ยนสภรณ์แบบค่อยเป็นค่อยไป เช่น การนำ TQM: Total Quality Management มาใช้ และการทำ ISO กับการสร้างนวัตกรรมในกระบวนการดำเนินการ(Process Innovation) เช่นการปรับหรือโครงสร้าง (Reengineering) หรือการปรับเปลี่ยนโดยการสร้างกลยุทธ์บนฐานของเวลา (Time Based Strategy) จากแนวทางการปรับเปลี่ยนสภรณ์ไปสู่สภรณ์แห่งการเรียนรู้ จะเห็นได้ว่าเป็นการพัฒนา รูปแบบการจัดการทั้งระบบของสภรณ์โดยมีทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนการปฏิบัติอย่างมีเป้าหมาย มุ่งการปฏิบัติงานกลุ่มบุคคลในสภรณ์ และทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาสภรณ์ที่นิยมนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสภรณ์ คือ การเรียนรู้ของทีมงาน เป็นลักษณะการเรียนรู้ที่เรียกว่า ทีมการเรียนรู้ (Team Learning) เมื่อสภรณ์เกิดการเรียนรู้ในลักษณะทีมการเรียนรู้แล้วจะทำให้สภรณ์กลายเป็นสภรณ์แห่งการเรียนรู้ (Organization Learning) ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีพื้นฐานการเรียนรู้ให้สามารถพัฒนาการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การเรียนรู้ของบุคลากรแต่ละบุคคลจะเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับสภรณ์แห่งการเรียนรู้ มีความคิดเปิดกว้าง มีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อสภรณ์ ปฏิบัติงานและพัฒนาตนไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมกัน

5. สภรณ์การเกษตร

1. ลักษณะของสภรณ์การเกษตร ประวัติความเป็นมา

สภรณ์การเกษตร คือ องค์การที่ประกอบอาชีพทางการเกษตรรวมกันจัดตั้งขึ้น และจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลต่อนายทะเบียนสภรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยสภรณ์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สมาชิกดำเนินกิจการร่วมกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ไขปัญหาเดือดร้อนในการประกอบอาชีพของสมาชิก และช่วยยกฐานะความเป็นอยู่ของสมาชิกให้ดีขึ้น

ประวัติความเป็นมาสภรณ์การเกษตรจัดตั้งครั้งแรกที่ ตำบลวัดจันทร์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก จดทะเบียนเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2459 คือ “ สภรณ์วัดจันทร์ไม่จำกัดสินใช้ ” มีสมาชิกแรกตั้งเป็นเกษตรกรจำนวน 16 คน การดำเนินงานเป็นรูปแบบของสภรณ์จัดหาทุนโดยนำแบบอย่างมาจากสภรณ์แบบไรไฟไฟเซน ซึ่งมีกำเนิดในประเทศเยอรมันนี้ มูลเหตุของการจัดตั้งสภรณ์การเกษตรก็เนื่องจากแนวคิดในการที่จะแก้ไขปัญหาของเกษตรกร ดังนี้

1. ขาดแคลนเงินทุน เงินทุนที่ใช้ประกอบอาชีพมีไม่เพียงพอ ต้องกู้ยืมจากพ่อค้าหรือนายทุนในท้องถิ่นซึ่งต้องเสียดอกเบี้ยแพง

2. ขาดแคลนที่ดินทำกิน เกษตรกรบางรายมีที่ดินทำกินน้อย บางรายไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง ต้องเช่าที่ดินผู้อื่นทำกิน โดยเสียค่าเช่าแพง และถูกเอารัดเอาเปรียบจากการเช่า ทำให้มีรายได้น้อยไม่เพียงพอแก่การครองชีพ มีภาระหนี้สินและมีฐานะยากจน

3. ปัญหาในเรื่องการผลิตเกษตรกรขาดความรู้ในเรื่องการผลิตสมัยใหม่ที่ถูกต้องในเรื่องการใช้ปุ๋ยยาฆ่าแมลงยาปราบศัตรูพืชทำให้ผลผลิตที่ได้รับต่ำไม่คุ้มกับการลงทุน ต้นทุนการผลิตสูง นอกจากนั้นชนิดของพืชที่เพาะปลูกตลอดจนขนาดและคุณภาพยังไม่เป็นไปตามความต้องการของตลาด

4. ขาดปัจจัยขั้นพื้นฐานที่จำเป็น เช่น ระบบชลประทาน ถนน และทางลำเลียงที่สะดวกในการคมนาคมขนส่งข่าวสารข้อมูลทางการเกษตร

5. ปัญหาการตลาด เกษตรกรจำหน่ายผลิตผลได้ในราคาต่ำ ถูกเอาเปรียบในเรื่องการชั่ง ตวง วัด ถูกกดราคารับซื้อ เพราะหลังฤดูเก็บเกี่ยวพืชผลปริมาณผลผลิตมากเกษตรกร จำเป็นต้องขายผลิตผลในทันทีที่เก็บเกี่ยว เนื่องจากขาดยุ้งฉางเก็บรักษา ผลิตผลเน่าเสียง่าย ขาดเงินใช้จ่ายในครอบครัว จำเป็นต้องใช้เงินเพราะมีหนี้สินมาก

6. ปัญหาสังคม จากปัญหาเศรษฐกิจข้างต้นมีผลกระทบต่อสังคมในชุมชนทำให้คุณภาพชีวิตและฐานะความเป็นอยู่ต่ำกว่าคนที่ประกอบอาชีพอื่น ขาดการศึกษา สุขภาพอนามัยไม่ดีเท่าที่ควร และขาดความปลอดภัยในทรัพย์สิน

จากปัญหาที่เกษตรกรประสบดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เกษตรกรจึงร่วมมือกันแก้ปัญหา และการรวมกันที่ดีที่สุด คือ การรวมกันเป็นสหกรณ์ ทั้งนี้เพราะสหกรณ์สามารถช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดังนี้

- ด้านเงินทุน เมื่อเกษตรกรรวมกันเป็นสหกรณ์ สามารถสร้างความเชื่อถือให้กับธนาคารและบุคคลทั่ว ๆ ไป เพราะการรวมกันเป็นสหกรณ์เป็นการรวมกันตามกฎหมาย มีความรับผิดชอบร่วมกัน ธนาคารหรือบุคคลต่าง ๆ ย่อมให้ความเชื่อถือและให้กู้เงินมาได้ การกู้เงินจากธนาคารย่อมเสียดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำกว่ากู้จากนายทุน ดังนั้นเมื่อสหกรณ์กู้เงินมาในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำ ก็สามารถที่จะให้เกษตรกรที่เป็นสมาชิกกู้ไปลงทุนเพื่อการเกษตรได้ ในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่ากู้จากนายทุน

นอกจากนี้ ถ้าหากสมาชิกช่วยกันสะสมเงินโดยวิธีการถือหุ้น หรือฝากกับสหกรณ์ก็ยิ่งจะเป็นการดียิ่งขึ้น เป็นการเพิ่มทุนในสหกรณ์และสหกรณ์สามารถที่จะนำเงินจำนวนนี้ไปให้สมาชิกที่เดือดร้อนกู้ ซึ่งถ้าเป็นเช่นนี้สมาชิกก็อาจจะเสียดอกเบี้ยถูกลงไปอีก เพราะเป็นเงินของ

สมาชิกเอง ดังนั้นจะเห็นได้ว่า สหกรณ์จะสามารถช่วยแก้ปัญหาของเกษตรกรในด้านเงินทุนได้อย่างแน่นอน

- ด้านที่ดินทำกิน เมื่อเกษตรกรรวมตัวกันเป็นสหกรณ์แล้ว ปัญหาในด้านที่ดินทำกิน สหกรณ์อาจให้เงินกู้แก่สมาชิกเพื่อนำไปบุกเบิกปรับปรุงที่ดินหรือซื้อที่ดินการเกษตรในกรณีที่มีสมาชิกไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง หรือมีที่ดินทำกินน้อย ดังนั้นจะเห็นได้ว่าถ้าเกษตรกรรวมตัวกันเป็นสหกรณ์จะสามารถแก้ไขปัญหาในเรื่องนี้ได้

- ปัญหาในเรื่องการผลิต เกษตรกรขาดความรู้ในการผลิตสมัยใหม่ที่ต้องการในเรื่องของการใช้ปุ๋ย ไร่ยา วิธีการปลูก การคัดเลือกพันธุ์ ฯลฯ ทำให้ผลผลิตที่ได้รับต่ำ ไม่คุ้มกับการลงทุน และชนิดของพืชที่เพาะปลูกตลอดจนขนาดและคุณภาพ ยังไม่เป็นไปตามความต้องการของตลาด ปัญหานี้จะแก้ไขได้เมื่อเกษตรกรรวมกันเป็นสหกรณ์ จะสามารถขอความช่วยเหลือจากหน่วยราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ง่าย เพราะการรวมกันเป็นกลุ่มมีจำนวนมาก เมื่อเจ้าหน้าที่มาให้คำแนะนำชี้แจง ก็ทำได้ทั่วถึง ประหยัดเวลา ไม่ต้องออกไปเที่ยวชี้แจงให้แต่ละบ้าน นอกจากนี้เมื่อสหกรณ์มีฐานะดีขึ้นก็อาจจัดจ้างเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในด้านการเกษตรมาประจำที่สหกรณ์ เพื่อคอยให้คำแนะนำกับเกษตรกรที่เป็นสมาชิกก็ได้

- ต้นทุนในการผลิตสูง สาเหตุหนึ่งที่ทำให้ต้นทุนในการผลิตสูง เนื่องจากเกษตรกรขาดความรู้ในการใช้ปุ๋ย ไร่ยา ฯลฯ ที่ถูกต้อง อีกสาเหตุหนึ่งคือกรณีที่เกษตรกรต่างคนต่างซื้อ ทำให้ต้องซื้อสินค้าในราคาที่แพง ทั้งนี้เพราะเมื่อเกษตรกรต่างคนต่างซื้อพ่อค้าย่อมกำหนดราคาของสินค้าได้ ถ้าไม่ซื้อเพราะเห็นว่าราคาแพงไป พ่อค้าเขาก็ไม่จ้อ เพราะเขาสามารถขายให้ผู้อื่นได้

- ด้านการตลาด จำหน่ายผลผลิตได้ราคาต่ำ ถูกเอาเปรียบในการชั่ง ตวง วัด ถูกกดราคารับซื้อ ปัญหาเหล่านี้เกิดจากการที่เกษตรกรต่างคนต่างขายผลผลิตผลของตนเองตามลำพัง ในท้องที่ถ้าทราบใดซึ่งยังเป็นอยู่อย่างนี้ปัญหาเหล่านี้ก็ไม่สามารถแก้ไขได้ แต่ถ้าเรารวมกันเป็นสหกรณ์ และให้สหกรณ์เป็นผู้จัดการขายแทน จะทำให้ผลผลิตผลราคาสูงขึ้นอย่างแน่นอน ยกตัวอย่างง่ายๆ สมมติว่าในท้องที่ที่เราอยู่ผลิตข้าวเปลือกได้ปีละ 10,000 เกวียน ทุกคนตกลงว่าจะไม่แยกกันขายจะมอบให้ สหกรณ์เป็นผู้ขายแต่เพียงผู้เดียว พ่อค้าจะไปซื้อข้าวที่ในก็ไม่ได้ ต้องมาติดต่อกับสหกรณ์ ทำให้สหกรณ์มีอำนาจในการต่อรองราคากับพ่อค้า ถ้าพ่อค้าราคาต่ำสหกรณ์ก็จะไม่ขาย รอไว้ขายในราคาดีขึ้น ที่ทำเช่นนี้ได้เนื่องจากการรวมตัวกันเป็นสหกรณ์ สหกรณ์มีเงินทุนส่วนหนึ่งนำไปใช้สร้างฉาง เพื่อใช้เก็บผลิตผลของสมาชิก มีเงินทุนสำหรับทอรองจ่ายแก่สมาชิกที่ฝากผลิตผลรอไว้ขาย และสมาชิกที่ถูกเอาเปรียบในเรื่องการชั่ง ตวง วัด เพราะสหกรณ์เป็นของสมาชิก สมาชิกสามารถจะชั่ง ตวง วัด ผลิตผลของตนเองจนแน่ใจว่าถูกต้องแล้ว

ดังนั้น ถ้าหากเราสามารถรวมกันได้จริงๆ แล้ว เกษตรกรจะต้องมีรายได้อีกขึ้นอย่างแน่นอน แม้จะเป็นพืชผลอื่นๆ ก็เช่นเดียวกันไม่ว่าจะเป็นข้าวโพด ปอ ถั่วเหลือง หรืออะไรๆ ก็ตามเราก็สามารถที่จะแก้ปัญหาด้วยวิธีการสหกรณ์ได้ทั้งนั้น

- ปัญหาสังคม สาเหตุปัญหาสังคมส่วนหนึ่งเป็นผลกระทบมาจากปัญหาเศรษฐกิจข้างต้น จะเห็นได้ว่าถ้าเราวมกันเป็นสหกรณ์และใช้วิธีสหกรณ์แก้ปัญหา จะทำให้สหกรณ์ที่อยู่ในชุมชนหรือสังคมนั้น มีคุณภาพที่ดีและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สังคมมีแต่ความสงบสุข ปราศจากโจรผู้ร้าย เพราะทุกคนทราบว่าคุณสมบัติร่วมมือและทำการเสียสละประโยชน์ร่วมกันนำมาซึ่งความสุข ความเจริญของสังคม นอกจากนั้นยังทำให้สังคมได้รับการศึกษาสูงขึ้น มีสุขภาพอนามัยที่ดีเนื่องจากเกษตรกรมีฐานะดีขึ้นดังที่กล่าวแล้ว

2. วัตถุประสงค์ของสหกรณ์การเกษตร

1. ให้บริการด้านสินเชื่อ
2. รับฝากเงินจากสมาชิก
3. จัดหาวัสดุ สิ่งของที่จำเป็นมาจำหน่ายแก่สมาชิก
4. รวบรวมผลผลิตของสมาชิกออกจำหน่าย
5. ให้การบริการและบำรุงที่ดิน
6. ให้การศึกษาอบรมแก่สมาชิก

(สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2546)

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณรงค์ ทิปประชัย (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลเรื่อง การประเมินการสอนในชั้นเรียนสำหรับครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความรู้เกี่ยวกับการประเมินการสอนในชั้นเรียนของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษาความต้องการชุดฝึกอบรมทางไกลเรื่อง การประเมินการสอนในชั้นเรียนของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) พัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลเรื่อง การประเมินการสอนในชั้นเรียนสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) ประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลเรื่อง การประเมินการสอนในชั้นเรียนสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1. ความรู้เกี่ยวกับการประเมินการสอนในชั้นเรียนของกลุ่มตัวอย่าง ครูจังหวัดปทุมธานี โดยการใช้ประเมินผล แบบอิงกลุ่ม พบว่า ส่วนมากมีความรู้อยู่ในระดับ ปานกลาง 2. ความต้องการชุดฝึกอบรมทางไกลเรื่อง การประเมินการสอนในชั้นเรียนของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อยู่ในระดับ มาก 3. ชุดฝึกอบรมทางไกลเรื่องการประเมินการสอนในชั้นเรียนสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 3 หน่วย มีประสิทธิภาพเท่ากับ 80.33/81.11, 80.67/81.89 และ 80.56/81.33 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้และผลการตรวจสอบคุณภาพของชุดฝึกอบรมทางไกลด้านเนื้อหาด้านการนำเสนอและด้านการนำไปใช้ประโยชน์โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 4. ผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการฝึกอบรมของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลเรื่องการ ประเมินการสอนในชั้นเรียนสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่า ก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าคุณภาพของชุดฝึกอบรมทางไกล มีความเหมาะสมด้านเนื้อหาด้านการนำเสนอและด้านการนำไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากและมีความพึงพอใจในการ ฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

จเรวัฒน์ เทวรัตน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่องระบบการให้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเรื่องระบบการให้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด (2) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้าฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และ (3) ศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อชุดฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่อบรมด้วยชุดฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีความก้าวหน้าทางการเรียนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าคุณภาพของชุดฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

วาสนา ทวีกุลทรัพย์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่องการผลิตชุดการสอนแบบกลุ่มกิจกรรมเน้นการบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ สำหรับครูประถมศึกษาโรงเรียนในจังหวัดนนทบุรี วัตถุประสงค์ (1) เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่องการผลิตชุดการสอนแบบกลุ่มกิจกรรมเน้นการบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้สำหรับครูประถมศึกษาโรงเรียนในจังหวัดนนทบุรี ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด (2) เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการอบรมของครูผู้รับการอบรมที่ฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรม (3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูผู้รับการอบรมที่ฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรม (4) เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ฝึกอบรมด้วยชุดการสอนแบบกลุ่มกิจกรรมเน้นการบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครูผู้รับการอบรมผลิตและทดลองใช้ และ (5) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียนด้วยชุดการสอนที่ครูผู้รับการอบรม

ผลิตขึ้นและทดลองใช้ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้รับการอบรมที่อบรมด้วยชุดฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก นักเรียนที่เรียนด้วยชุดการสอนที่ครูผู้รับการอบรมผลิตขึ้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และ นักเรียนที่เรียนด้วยชุดการสอนที่ครูผู้รับการอบรมผลิตขึ้นมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

แววบุญ แยมแสงสังข์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาชุดฝึกอบรมเรื่อง การจัดการมลพิษทางเสียงในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษามลพิษทางเสียงในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร 2) พัฒนาชุดฝึกอบรมเรื่อง การจัดการมลพิษทางเสียงในอุตสาหกรรมการพิมพ์และ บรรจุภัณฑ์ และ 3) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้ชุดฝึกอบรม เรื่อง การจัดการมลพิษทางเสียงในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ของผู้ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ปัญหามลพิษทางเสียงในโรงงานการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ในนิคม อุตสาหกรรมสินสาคร อยู่ในระดับไม่เป็นปัญหา พบว่าทุกโรงงานที่ดำเนินการวัดเสียง มีค่าเสียงที่ไม่เกินค่ามาตรฐาน 2) ชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น มีคุณภาพของเนื้อหาสาระอยู่ในระดับดี ในทุกค่าการประเมิน 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการอบรมโดยใช้ชุดฝึกอบรม สูงกว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนการอบรม และ ผู้เข้าร่วมการอบรมมีความพึงพอใจต่อ ชุดฝึกอบรมทางไกลภาพรวมทุกรายการอยู่ในระดับ พึงพอใจมาก

สิริวรรณ ศรีพหล (2559) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับครูสังคัมศึกษา เรื่อง การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาหน้าที่พลเมืองและค่านิยมหลัก 12 ประการให้แก่ นักเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับครูสังคัมศึกษา เรื่อง การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาหน้าที่พลเมืองและค่านิยมหลัก 12 ประการให้แก่ นักเรียน และ (2) ศึกษาผลการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับครูสังคัมศึกษา เรื่อง การพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาหน้าที่พลเมืองและค่านิยมหลัก 12 ประการให้แก่ นักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างสำหรับชั้นการทดลองใช้เบื้องต้น ได้แก่ ครูสังคัมศึกษาที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคัมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 และเขต 2 คน และกลุ่มตัวอย่างสำหรับชั้นการทดลองใช้ในสถานการณ์จริง คือ ครูสังคัมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ผลการวิจัยพบว่า (1) ชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับครูสังคัมศึกษา เรื่อง การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาหน้าที่พลเมืองและค่านิยมหลัก 12 ประการให้แก่ นักเรียน ที่พัฒนาขึ้นทั้ง 3 หน่วย มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 ตามที่กำหนดไว้ และ (2) ผลการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลดังกล่าว พบว่า ผลสัมฤทธิ์ใน

การฝึกอบรมหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับครูสังคมศึกษา เรื่อง การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาหน้าที่ พลเมืองและค่านิยมหลัก 12 ประการ ให้แก่นักเรียน สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูสังคมศึกษาที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับครูสังคมศึกษา เรื่อง การพัฒนา กิจกรรมการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาหน้าที่ พลเมืองและค่านิยมหลัก 12 ประการให้แก่นักเรียน ในด้าน ความเหมาะสมของการนำเสนอเนื้อหา สาระ เป็นดังนี้ หน่วยที่ 1 อยู่ในระดับมาก หน่วยที่ 2 อยู่ใน ระดับมากที่สุด และหน่วยที่ 3 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ศรัณญา ชื่นหิรัญ และจิรัชมา วิเชียรปัญญา (2558) การพัฒนาสื่อฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ ในการควบคุมเครื่องจักรอัตโนมัติสำหรับพนักงาน แผนกประกอบ 2 ฝ่ายผลิต บริษัทดีดีเค (ประเทศไทย) จำกัด โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาสื่อฝึกอบรมเรื่อง การควบคุม เครื่องจักรอัตโนมัติสำหรับพนักงาน แผนกประกอบ 2 ฝ่ายผลิต บริษัทดีดีเค (ประเทศไทย) จำกัด 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้าฝึกอบรม ก่อนและหลังการฝึกอบรมด้วยสื่อ ฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่อบรมด้วย สื่อ ฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยใช้โปรแกรม Adobe Captivate 6 ในการพัฒนาสื่อฝึกอบรม และนำมา ทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานแผนกประกอบ 2 ฝ่ายผลิต บริษัทดีดีเค (ประเทศไทย) จำกัด 30 คน สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ t- test ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังฝึกอบรมด้วยสื่อ ฝึกอบรมที่พัฒนา ขึ้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และ 2) พนักงานที่เข้ารับ การฝึกอบรมด้วยสื่อที่พัฒนาขึ้นมีความพึงพอใจภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.61)

รุจิรา เรือนเหมย และคณะ (2558) การศึกษาองค์ประกอบของแบบจำลองการ ฝึกอบรมทางไกลเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนสำหรับครูในถิ่นพื้นที่สูงและทุรกันดาร ชายแดน ทิศตะวันตกของประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของแบบจำลอง การฝึกอบรมทางไกลเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนสำหรับครู ในถิ่นพื้นที่สูงและทุรกันดาร ชายแดนทิศตะวันตกของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบในการจัดฝึกอบรมทางไกลเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนสำหรับครูในถิ่นพื้นที่สูง และทุรกันดารชายแดนทิศตะวันตกของประเทศไทย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของกรอบแนวคิดแบบจำลองการฝึกอบรม ทางไกลเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนสำหรับครูในถิ่นพื้นที่สูงและทุรกันดารชายแดนทิศตะวันตก

ของประเทศไทย มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์การอบรม 2) ผู้ดำเนินการฝึกอบรม 3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 4) หลักสูตรหรือแผนการฝึกอบรม 5) กระบวนการฝึกอบรม และ 6) การวัดและประเมินผล

สุมาลี สังข์ศรี (2558) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลเรื่องการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้สำหรับผู้ปฏิบัติงานทางด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการรับความรู้ด้านการสร้างเมืองหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ผ่านรูปแบบของชุดฝึกอบรมทางไกล 2) พัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลเรื่องการสร้างเมืองหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้และ 3) ทดลองใช้และประเมินชุดฝึกอบรมทางไกลการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้สำหรับผู้ปฏิบัติงานทางด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร นักวิชาการ และบุคลากรระดับปฏิบัติงานของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจากทุกภาคทั่วประเทศ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร นักวิชาการและบุคลากรระดับปฏิบัติมีความเห็นสอดคล้องกันว่าความรู้เรื่องการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้ปฏิบัติงานฯ มีความต้องการในระดับมากที่จะได้รับความรู้เรื่องนี้ เนื้อหาความรู้ที่ต้องการประกอบด้วย แนวคิด หลักการและกระบวนการในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ทั้งหมดรวมทั้งการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและประชาชน ชุดฝึกอบรมทางไกลที่สร้างขึ้นประกอบด้วย สื่อสิ่งพิมพ์และวีดิทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์มีเนื้อหา 3 หน่วย คือ หน่วยที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ หน่วยที่ 2 ขั้นตอนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ หน่วยที่ 3 กรณีตัวอย่างสังคมแห่งการเรียนรู้ สื่อวีดิทัศน์ เป็นการนำเสนอกรณีตัวอย่างการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อเสริมความรู้จากสื่อสิ่งพิมพ์ ชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นได้รับการรับรองจากผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ชุดฝึกอบรมนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานทางด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมให้ทุกพื้นที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ต่อไป

ยิ่งยศ เจนรักสุขุม และชานัญ ปิยวนิชพงษ์ (2556) การวิจัยศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกรุงไทยต่อการฝึกอบรมและพัฒนาของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลธนาคารกรุงไทย: ศึกษาเฉพาะสายงานทรัพยากรบุคคลและบริษัทภิบาล มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานสายงานทรัพยากรบุคคลและบริษัทภิบาลธนาคารกรุงไทยต่อการฝึกอบรมและพัฒนาใน 4 ด้าน คือ ด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ด้านการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม ด้านวิธีการฝึกอบรม/รูปแบบการฝึกอบรม ด้านการประเมินผล/ติดตามผลการฝึกอบรม และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานสายงานทรัพยากรบุคคลและ

บรรษัทภิบาลธนาคารกรุงไทยต่อการฝึกอบรมและพัฒนา จำแนกตาม เพศ อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกรุงไทย สายงานทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ขณะที่ด้านการหาความจำเป็นของการอบรมและพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 4.18 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานสายงานทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาลธนาคารกรุงไทยต่อการฝึกอบรมและพัฒนา จำแนกตาม เพศ อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ พบว่า 2.1) พนักงานธนาคารกรุงไทยสายงานทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมและพัฒนาไม่แตกต่างกัน 2.2) พนักงานธนาคารกรุงไทยสายงานทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมและพัฒนาโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทยสายงานทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาลมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมและพัฒนาในด้านการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2.3) พนักงานธนาคารกรุงไทยสายงานทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาลที่ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมและพัฒนาของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลธนาคารกรุงไทยแตกต่างกันทุกด้านทั้งในภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 2.4) พนักงานธนาคารกรุงไทยสายงานทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมและพัฒนาของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลธนาคารกรุงไทยแตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งทุกด้านมีค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

เจดจันทร์ พลดงนอก (2556) เป็นการศึกษาการพัฒนากระบวนการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการผู้ใช้เทคโนโลยี ธนาคารพาณิชย์ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาระบบการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงาน เรื่อง Debit Mass System สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการผู้ใช้เทคโนโลยี ธนาคารพาณิชย์ 2) เพื่อเปรียบเทียบผลการอบรมด้วยระบบการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงาน เรื่อง Debit Mass System สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการผู้ใช้เทคโนโลยี ธนาคารพาณิชย์ ก่อนและหลังการอบรม 3) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการผู้ใช้เทคโนโลยีธนาคารพาณิชย์ที่มีต่อระบบการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงาน เรื่อง Debit Mass System กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน Service Desk จำนวน 24 คนที่ปฏิบัติงานในไตรมาสที่ 4 ปี พ.ศ. 2555 จากการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้กลุ่มงานเป็นหน่วยสุ่มเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองด้วยสื่อออนไลน์ 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง 3) รูปแบบระบบการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงาน 4) แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบระบบการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงาน 5) ระบบการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอน

งาน 6) แบบประเมินคุณภาพระบบการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงาน 7) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการอบรม 8) แบบสอบถามสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสถิติทดสอบที (t-test) และระดับนัยสำคัญทางสถิติผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์การพัฒนากระบวนการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงาน เรื่อง Debit Mass System สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการผู้ใช้เทคโนโลยี ธนาคารพาณิชย์ของผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและด้านระบบการฝึกอบรมออนไลน์ มีค่าคุณภาพอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.35) 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการอบรมด้วยระบบการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงาน เรื่อง Debit Mass System สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการผู้ใช้เทคโนโลยี ธนาคารพาณิชย์ ก่อนและหลังการอบรม พบว่า คะแนนสอบหลังอบรมของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการผู้ใช้เทคโนโลยี ธนาคารพาณิชย์ สูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการผู้ใช้เทคโนโลยี ธนาคารพาณิชย์ ที่มีต่อระบบการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงาน เรื่อง Debit Mass System มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.60

อุษาวดี จันทร์สนธิ และคณะ (2556) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาชุดฝึกอบรมสำหรับครู เรื่องการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า (1) การฝึกอบรมครู โดยใช้ชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น คะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ของครูเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (2) ครูมีความคิดเห็นว่าประมวลสาระชุดฝึกอบรมและแนวการศึกษามีความเหมาะสมมากที่สุด ด้านความชัดเจนของเนื้อหาและด้านตัวอย่างรายวิชาเพิ่มเติมที่บูรณาการความรู้เกี่ยวกับอาเซียนช่วยให้ครูเกิดความเข้าใจและเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียน การฝึกอบรมมีความเหมาะสมมากที่สุด ด้านการบรรยายของวิทยากร และด้านการฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ระดับปฐมวัยศึกษา และการสร้างรายวิชาเพิ่มเติมที่บูรณาการความรู้เกี่ยวกับอาเซียน

กุลธิดา นุกุลธรรม และคณะ (2554) การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของครูในโรงเรียนเขตภาคกลางตะวันตก งานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของครูผู้สอนในเขตภาคกลางตะวันตก ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี นครปฐม เพชรบุรี ราชบุรี และสุพรรณบุรี ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ขนาดกลาง และขนาดเล็ก และมีวิชาเอก/โท ที่สำเร็จการศึกษาแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ ครูผู้สอนในเขตภาคกลางตะวันตก จำนวน 394 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความต้องการการฝึกอบรมของครูเขตภาคกลางตะวันตก แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 เป็นหัวข้อที่ต้องการการฝึกอบรมของครู โดยสถิติที่ใช้ใน

การวิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย เมื่อพิจารณาตามหัวข้อการฝึกอบรมหลักที่กำหนดครูมีความต้องการอยู่ในระดับมาก 10 อันดับได้แก่ 1) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริงเพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็นทำเป็นและแก้ปัญหาได้ 3) การพัฒนาศักยภาพครูอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การสืบค้นข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง 6) การออกแบบและสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน 7) การคิดขั้นสูง 8) การออกแบบ และพัฒนาการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) และ CAI 9) การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ 10) การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้จากการวิเคราะห์ความพร้อมของคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์สามารถจัดการฝึกอบรมได้ตามหัวข้อต่างๆเพื่อพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการสอนโดยมีความพร้อมทั้งทางด้าน บุคลากรวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ สถานที่ แหล่งการเรียนรู้ ความร่วมมือ เครือข่ายการติดต่อและประสานงาน

ทวิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ใช้ในการศึกษาทางไกล มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ตรวจสอบความต้องการในการพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ใช้ในการศึกษาทางไกล 2) พัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ใช้ในการศึกษาทางไกล 3) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทางไกลเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ใช้ในการศึกษาทางไกล และ 4) ประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ใช้ในการศึกษาทางไกล กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี แขนงวิชาเทคโนโลยีและการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ชุดฝึกอบรมทางไกลส่งผลให้นักศึกษาที่ฝึกอบรมมีความก้าวหน้าทางการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ผลการประเมินความเหมาะสมของชุดฝึกอบรมทางไกลพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นว่าชุดฝึกอบรมทางไกลมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ด้านความรู้ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะนำไปใช้ประโยชน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านระยะเวลาการฝึกอบรม มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

ศุภสินี มนประณีต (2552) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายปฏิบัติการ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังและสภาพความเป็นจริงในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่าสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของบุคลากรในรูปแบบ

การพัฒนาบุคลากรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทไปรษณีย์ไทยจำกัด (สำนักงานใหญ่) สามอันดับแรกที่มีความแตกต่างกันมากที่สุด คือ การฝึกอบรมมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ 9.22 การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ 8.39 และการส่งไปศึกษามีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ 7.86 ตามลำดับ และสามอันดับแรกที่มีความแตกต่างน้อยที่สุด คือ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ 5.33 การปฐมนิเทศมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ 5.56 และการประชุมชี้แจง มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ 5.76 ตามลำดับ

สุมาลี สังข์ศรี (2551) ได้ศึกษาโครงการวิจัยและพัฒนาแรงงานด้วยระบบการศึกษาทางไกล โดยเน้นแรงงานระดับต้น มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหา และความต้องการในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น 2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรและชุดฝึกอบรมทางไกลในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น และ 3) เพื่อทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลที่พัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น โดยได้แบ่งกระบวนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น ระยะที่ 2 พัฒนาหลักสูตรและชุดฝึกอบรมทางไกลพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานระดับต้น ระยะที่ 3 ทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย แรงงานระดับต้น ผู้บริหารสถานประกอบการ และเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะต่อหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงงานระดับต้นส่วนใหญ่ไม่มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้เนื่องจากเวลาทำงานไม่เอื้ออำนวยและแสดงความต้องการเพิ่มพูนความรู้ในระดับมาก 2) หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมี 8 รายวิชา คือ (1) เศรษฐกิจพอเพียงสำหรับแรงงานระดับต้น (2) ความปลอดภัยและสุขภาพในการปฏิบัติงาน (3) การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (4) คอมพิวเตอร์สำหรับแรงงาน (5) สิทธิหน้าที่ของแรงงานและสวัสดิการแรงงาน (6) ทักษะการสื่อสารและการคำนวณเพื่อการทำงาน (7) ภาษาต่างประเทศ และ (8) ความรู้และทักษะการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัย 3) ผลการใช้ชุดฝึกอบรมพบว่าแรงงานที่เข้าอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น ทุกชุดฝึกอบรม และแรงงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพสื่อสิ่งพิมพ์สื่อวีดิทัศน์ของทุกวิชาอยู่ในระดับมาก

เสมีนชัย ยะสุริย์ (2548) ได้ศึกษา สภาพ ปัญหา และความต้องการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรม ของบุคลากรในหน่วยงานฝึกอบรม ธนาคารพาณิชย์ไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหาอุปสรรคและความต้องการการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรม และ 2) ศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านสื่อเพื่อการฝึกอบรมของบุคลากรในหน่วยงานฝึกอบรม ธนาคารพาณิชย์ไทย กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมจัดการฝึกอบรม จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีสภาพการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรมในระดับมากที่สุด ประเภทอุปกรณ์ ได้แก่ เครื่อง LCD Projector เครื่องขยายเสียงพร้อม

อุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ Notebook และประเภทเทคนิควิธีการคือ การฝึกอบรมแบบการบรรยาย ประกอบสื่อ ส่วนสื่อประเภทวัสดุอยู่ในระดับมากคือ เอกสารประกอบการบรรยายและอุปกรณ์ เครื่องเขียนสำหรับการฝึกอบรม ด้านปัญหาอุปสรรคและความต้องการใช้สื่อ พบว่า ด้านการเตรียม และจัดหาสื่อ ด้านการเลือก ผลิตและใช้สื่อ ด้านคุณภาพและปริมาณของสื่อมีปัญหาในระดับปาน กลาง ส่วนความต้องการใช้สื่อประเภทวัสดุ อุปกรณ์ และเทคนิควิธีการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และข้อคิดเห็นอื่นๆ คือ ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านสื่อ เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้า

จากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคกลาง ดังที่ได้นำเสนอในข้างต้น มีข้อค้นพบที่แสดงให้เห็นว่าการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล ส่งผลให้ผู้เรียน ที่ฝึกอบรมมีความก้าวหน้าทางการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงมีความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมทางไกล



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) การดำเนินการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการในการพัฒนาฝ่ายจัดการของสหกรณ์

ระยะที่ 2 การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลฝ่ายจัดการของสหกรณ์ โดยพัฒนาหลักสูตรและชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์

ระยะที่ 3 การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลฝ่ายจัดการของสหกรณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1.1.1 กลุ่มที่ใช้ในการศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การศึกษา คือ บุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคกลาง ประกอบด้วยสหกรณ์การเกษตรจังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และสุพรรณบุรี จำนวน 106 คน

1.1.2 กลุ่มที่ใช้ในการทดลองและประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ คือ บุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ใช้ในการศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การศึกษา ได้แก่ บุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดนนทบุรี สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี และสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดนครปฐม กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดนนทบุรี สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี และสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดนครปฐม จังหวัดละ 20 คน รวมเป็น 80 คน

กลุ่มที่ 2 ใช้ในการทดลองและประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลฝ่ายจัดการของสหกรณ์ โดยการเลือกแบบเจาะจงสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรีและทำการเลือกตัวอย่างตามความสมัครใจของบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย สหกรณ์การเกษตรเมืองเพชรบุรี จำกัด สหกรณ์การเกษตรบ้านลาด จำกัด สหกรณ์การเกษตรท่ายาง จำกัด และ สหกรณ์การเกษตรเขาย้อย จำกัด รวม 4 สหกรณ์ รวมทั้งหมด 50 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

- 1) แบบสอบถามสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์
- 2) หลักสูตรการอบรมทางไกล เรื่อง การจัดการธุรกิจสหกรณ์
- 3) ชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การจัดการธุรกิจสหกรณ์
- 4) แบบประเมินความรู้และทักษะก่อน และหลังการฝึกอบรม
- 5) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาชุดวิชาในหลักสูตรการจัดการธุรกิจสหกรณ์ โดยมีขั้นตอนรายละเอียดในการสร้างเครื่องมือแต่ละประเภทดังนี้

2.1 แบบสอบถามสภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามสภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสหกรณ์การเกษตร เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ และเติมคำ

ตอนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์การเกษตร เป็นข้อคำถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความต้องการสื่อเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ ในการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์การเกษตร ซึ่งเป็นข้อคำถามความคิดเห็นแบบปลายเปิด

โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

- 1) ศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับวิธีการสร้างแบบสอบถาม ที่เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ ข้อคำถามแบบมาตรวัดประมาณค่า และข้อคำถามความคิดเห็นปลายเปิด

2) กำหนดสิ่งที่จะสอบถาม ได้แก่ (1) ความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ (2) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการสหกรณ์ (3) ทักษะเกี่ยวกับการบริหารจัดการสหกรณ์ (4) ทักษะเกี่ยวกับการจัดการตลาดของสหกรณ์ (5) ทักษะเกี่ยวกับการจัดการการผลิต/การบริการของสหกรณ์ (6) ทักษะเกี่ยวกับการบัญชีการเงินและบัญชีบริหารของสหกรณ์ (7) ทักษะเกี่ยวกับการจัดการการเงินของสหกรณ์ (8) ทักษะเกี่ยวกับสารสนเทศในการบริหารสหกรณ์

3) สร้างแบบสอบถามความต้องการเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแต่ละคำถามมีค่าน้ำหนักคะแนนของความคิดเห็น ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความต้องการมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความต้องการมาก

3 หมายถึง ระดับความต้องการปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความต้องการน้อย

1 หมายถึง ระดับความต้องการน้อยที่สุด

4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จำนวน 30 คน คือ เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรเมืองสุพรรณบุรี จำกัด เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรปากเกร็ด จำกัด และ เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรเมืองนครปฐม จำกัด โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.984

5) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการ ศึกษาครั้งนี้

2.2 หลักสูตรการอบรมทางไกล เรื่อง การจัดการธุรกิจสหกรณ์

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) นำข้อมูลจากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ มาพัฒนาเป็นหลักสูตรการอบรมทางไกล เรื่อง การจัดการธุรกิจสหกรณ์ ประกอบด้วยสื่อหลัก ได้แก่ ชุดฝึกอบรมทางไกล (เอกสารการสอนชุดวิชา) สื่อเสริม ได้แก่ ซีดีภาพพร้อมเสียง และการสอนเสริมแบบเข้ม และฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์

2) เชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน มาเสวนา/ประชุมระดมสมองเพื่อให้ข้อคิดเห็นต่อหลักสูตรการอบรมทางไกล

3) นำผลการมาเสวนา/ประชุมระดมสมองและข้อคิดเห็นที่ได้รับมาปรับปรุงหลักสูตรการอบรมทางไกล เรื่อง การจัดการธุรกิจสหกรณ์

2.3 ชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การจัดการธุรกิจสหกรณ์ ประกอบด้วยเอกสารการสอน ชุดวิชา และซีดีพร้อมเสียง โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ชุดวิชา ดังนี้

1) ชุดวิชา STOU COOP 101 ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์

- หน่วยที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการสหกรณ์
- หน่วยที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจสหกรณ์
- หน่วยที่ 3 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการสหกรณ์
- หน่วยที่ 4 สารสนเทศเพื่อการจัดการสหกรณ์
- หน่วยที่ 5 กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดการสหกรณ์

2) ชุดวิชา STOU COOP 102 การจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ

- หน่วยที่ 1 พื้นฐานการจัดการสหกรณ์และธุรกิจสหกรณ์
- หน่วยที่ 2 การจัดการตลาดของสหกรณ์
- หน่วยที่ 3 การจัดการการผลิตและการบริหารของสหกรณ์
- หน่วยที่ 4 การบัญชีการเงินและการบัญชีเพื่อการบริหารสหกรณ์
- หน่วยที่ 5 การจัดการการเงินของสหกรณ์
- หน่วยที่ 6 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์

3) ชุดวิชา STOU COOP 103 การประยุกต์และฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์

- หน่วยที่ 1 การประยุกต์ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ 1
- หน่วยที่ 2 การประยุกต์ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ 2
- หน่วยที่ 3 การประยุกต์ความรู้ตามหน้าที่ธุรกิจเพื่อการจัดการสหกรณ์ 1
- หน่วยที่ 4 การประยุกต์ความรู้ตามหน้าที่ธุรกิจเพื่อการจัดการสหกรณ์ 2

2.4 แบบประเมินความรู้และทักษะก่อน และหลังการฝึกอบรม

เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจและทักษะของผู้รับการฝึกอบรมในการทดสอบก่อนและหลังเรียนของ ชุดวิชาแต่ละหน่วยจำนวน 3 ชุดวิชา คือ 1) ชุดวิชา STOU COOP 101 ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ มีจำนวน 5 หน่วย 2) ชุดวิชา STOU COOP 102 การจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ มีจำนวน 6 หน่วย และ 3) ชุดวิชา STOU COOP 103 การประยุกต์และฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์ มีจำนวน 4 หน่วย โดยใช้แบบทดสอบคู่ขนาน ซึ่งประกอบด้วยคำถามแบบเลือกตอบ 5 ตัวเลือก หน่วยวิชาละ 3 ข้อรวมทั้งสิ้น 60 ข้อ

2.5 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาชุดวิชาในหลักสูตรการจัดการธุรกิจสหกรณ์

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาชุดวิชาในหลักสูตรการจัดการธุรกิจสหกรณ์ เพื่อประเมินความชัดเจนและความเป็นประโยชน์ของเนื้อหา โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ซึ่งประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบและเติมคำ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาชุดวิชาใน หลักสูตร “การจัดการธุรกิจสหกรณ์” เป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ โดยแต่ละคำถามมีค่าน้ำหนักคะแนนของความคิดเห็น ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความชัดเจนและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความชัดเจนและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับความชัดเจนและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความชัดเจนและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับความชัดเจนและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนทางไกล หลักสูตร “การจัดการธุรกิจสหกรณ์” เป็นข้อคำถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ โดยแต่ละคำถามมีค่าน้ำหนักคะแนนของความคิดเห็น ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความชัดเจนและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความชัดเจนและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับความชัดเจนและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความชัดเจนและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับความชัดเจนและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการ หลักสูตร “การจัดการธุรกิจสหกรณ์” เป็นข้อคำถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ โดยแต่ละคำถามมีค่าน้ำหนักคะแนนของความคิดเห็น ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความความสอดคล้องของกิจกรรมและความน่าสนใจ
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความความสอดคล้องของกิจกรรมและความน่าสนใจ
อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับความความสอดคล้องของกิจกรรมและความน่าสนใจ
อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความสอดคล้องของกิจกรรมและความน่าสนใจ
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับความสอดคล้องของกิจกรรมและความน่าสนใจ
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและวิธีการสร้างแบบสอบถาม ที่เป็นข้อ
คำถามแบบเลือกตอบ ข้อคำถามแบบมาตราวัดประมาณค่า และข้อคำถามความคิดเห็นปลายเปิด

2) กำหนดสิ่งที่จะสอบถาม ได้แก่ (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาชุดวิชาในหลักสูตร
“การจัดการธุรกิจสหกรณ์”ของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมทางไกล (2) ความคิดเห็น
เกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนทางไกล (3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการ
และ(4) ข้อเสนอแนะอื่นๆ

3) สร้างแบบสอบถามความต้องการเป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5
ระดับ โดยแต่ละคำถามมีค่าน้ำหนักคะแนนของความคิดเห็น ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นในข้อคำถามนั้นอยู่ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นในข้อคำถามนั้นอยู่ระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นในข้อคำถามนั้นอยู่ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นในข้อคำถามนั้นอยู่ระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นในข้อคำถามนั้นอยู่ระดับน้อยที่สุด

4) นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาข้อคำถามเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

5) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง
ในการ ศึกษาครั้งนี้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล รายละเอียดดังนี้

3.1 การสอบถามความต้องการในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ โดยการ
ส่งแบบสอบถามไปยังสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี สหกรณ์การเกษตรในจังหวัด
นนทบุรี สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดปทุมธานี และสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดนครปฐม จังหวัด
ละ 30 ฉบับ รวมทั้งสิ้น 120 ฉบับ โดยให้ตอบกลับมาทางไปรษณีย์และผู้วิจัยไปเก็บแบบสอบถาม
ด้วยตนเอง ได้คืนมาทั้งสิ้น 80 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 66.67

3.2 การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของ สหกรณ์การเกษตร โดยผู้วิจัยได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน มาเสวนา/ประชุมระดมสมอง เพื่อให้ข้อคิดเห็นต่อชุดฝึกอบรม และนำผลที่ได้มาปรับปรุง

3.3 การทดลองใช้และประเมินความรู้และทักษะก่อน และหลังการฝึกอบรม โดยผู้วิจัย ให้ผู้เข้าอบรมทำการทดสอบก่อนการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ศึกษาการใช้ชุดฝึกอบรม การทดสอบ หลังการฝึกอบรม และประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ชุดฝึกอบรม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 การวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของ สหกรณ์การเกษตรจากข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

โดยกำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2539)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 แปลผลเป็น เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 แปลผลเป็น เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 แปลผลเป็น เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 แปลผลเป็น เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 แปลผลเป็น เห็นด้วยน้อยที่สุด

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ โดยการนำคะแนนการทดสอบก่อน และหลังการฝึกอบรมมาเปรียบเทียบโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใช้ชุดฝึกอบรม ทางไกล โดยการนำคะแนนความคิดเห็นที่ได้จากแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความคิดเห็น โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคกลางแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความต้องการในการพัฒนาฝ่ายจัดการของสหกรณ์

ตอนที่ 2 การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร

ตอนที่ 3 การประเมินความรู้และทักษะก่อน และหลังใช้ชุดฝึกอบรม

ตอนที่ 4 การประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล และข้อเสนอแนะในการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล

ตอนที่ 1 ความต้องการในการพัฒนาฝ่ายจัดการของสหกรณ์

ความต้องการในการพัฒนาฝ่ายจัดการของสหกรณ์ โดยแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสหกรณ์ 2) ความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ในการพัฒนาบุคลากรสหกรณ์ 3) ระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะ/ฝึกปฏิบัติทางด้านสหกรณ์ 4) ความต้องการสื่อเพื่อประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในการฝึกอบรมทางไกล และ 5) ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสหกรณ์ บุคลากรในสหกรณ์ ได้แก่ บุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดนครปฐม สหกรณ์ละ 20 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 80 คน เป็นผู้ชาย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 40 และผู้หญิง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 มีอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 51.25 มีประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์ 4-6 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 20 มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 61.25 และมีเงินเดือนอยู่ที่ 10,001-15,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 30 รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสหกรณ์

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------|-----------|------------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 32 | 40.00 |
| หญิง | 48 | 60.00 |
| รวม | 80 | 100 |
| 2. สถานภาพ | | |
| โสด | 24 | 30.00 |
| สมรส | 54 | 67.50 |
| หม้าย/หย่า | 2 | 2.50 |
| รวม | 80 | 100 |
| 3. อายุ | | |
| ต่ำกว่า 20 ปี | 2 | 2.50 |
| 20 – 25 ปี | 10 | 12.50 |
| 26 – 30 ปี | 9 | 11.25 |
| 31 – 35 ปี | 11 | 13.75 |
| 36 – 40 ปี | 17 | 21.25 |
| 41 – 45 ปี | 9 | 11.25 |
| 46 – 50 ปี | 11 | 13.75 |
| 51 ปี ขึ้นไป | 11 | 13.75 |
| รวม | 80 | 100 |
| 4. วุฒิการศึกษา | | |
| ต่ำกว่ามัธยมศึกษา | 2 | 2.50 |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | 7 | 8.75 |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช. | 16 | 20.00 |
| ปวส. | 13 | 16.25 |
| ปริญญาตรี | 41 | 51.25 |
| ปริญญาโท | 1 | 1.25 |
| รวม | 80 | 100 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-----------|------------|
| 5. ประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์ | | |
| ต่ำกว่า 4 ปี | 12 | 15.00 |
| 4 - 6 ปี | 16 | 20.00 |
| 7 - 9 ปี | 4 | 5.00 |
| 10 - 12 ปี | 9 | 11.25 |
| 13- 15 ปี | 7 | 8.75 |
| 16- 18 ปี | 10 | 12.50 |
| 19 - 21 ปี | 11 | 13.75 |
| 22 ปีขึ้นไป | 11 | 13.75 |
| รวม | 80 | 100 |
| 6. ตำแหน่งหน้าที่ | | |
| เจ้าหน้าที่ | 49 | 61.25 |
| หัวหน้าฝ่าย | 17 | 21.25 |
| ผู้ช่วยผู้จัดการ | 3 | 3.75 |
| ผู้จัดการ | 1 | 1.25 |
| อื่นๆ เช่น ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว | 10 | 12.50 |
| รวม | 80 | 100 |
| 7. เงินเดือน / ค่าตอบแทนที่ได้รับจากสหกรณ์ต่อเดือน | | |
| ต่ำกว่า 10,000 บาท | 7 | 8.75 |
| 10,001 - 15,000 บาท | 24 | 30.00 |
| 15,001 – 20,000 บาท | 13 | 16.25 |
| 20,001 – 25,000 บาท | 17 | 21.25 |
| 25,001 – 30,000 บาท | 9 | 11.25 |
| 30,001 บาทขึ้นไป | 10 | 12.50 |
| รวม | 80 | 100 |

4.2 ความต้องการพัฒนาความรู้ในการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์การเกษตรด้านความรู้ในการพัฒนาสหกรณ์ พบว่าบุคลากรของสหกรณ์การเกษตรมีความต้องการด้านความรู้ในการพัฒนาสหกรณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$, S.D.=.710) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า

4.2.1 ด้านความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$, S.D.=.797) เรื่องที่มีความต้องการสูงที่สุดได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสหกรณ์ ($\bar{X}=3.69$, S.D.=.922) รองลงมาคือ ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ ($\bar{X}=3.69$, S.D.=.922) และความรู้เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจสหกรณ์ ($\bar{X}=3.65$, S.D.=.797) ตามลำดับ

4.2.2 ด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการสหกรณ์ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$, S.D.=.729) เรื่องที่มีความต้องการสูงที่สุดได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับสารสนเทศในการจัดการสหกรณ์ ($\bar{X}=3.75$, S.D.=.874) รองลงมาคือ คุณธรรม จรรยาบรรณ และวินัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสหกรณ์ ($\bar{X}=3.59$, S.D.=.925) และกฎหมายสหกรณ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสหกรณ์ ($\bar{X}=3.59$, S.D.=.994) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ความต้องการพัฒนาความรู้ในการพัฒนาสหกรณ์

| ความต้องการในการพัฒนา ด้านความรู้ในการพัฒนาสหกรณ์ | \bar{X} | S.D. | การแปล ความหมาย |
|--|-------------|-------------|--------------------|
| 1. ด้านความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ | | | |
| 1.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสหกรณ์ | 3.60 | .851 | มาก |
| 1.2 ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจสหกรณ์ | 3.65 | .797 | มาก |
| 1.3 ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ | 3.69 | .922 | มาก |
| 1.4 ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสหกรณ์ | 3.70 | .960 | มาก |
| รวม | 3.66 | .797 | มาก |
| 2. ด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการสหกรณ์ | | | |
| 2.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารจัดการสหกรณ์ | 3.57 | .845 | มาก |
| 2.2 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการการตลาดของสหกรณ์ | 3.55 | .884 | มาก |
| 2.3 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการการผลิต/การบริการของ สหกรณ์ | 3.45 | .822 | ปานกลาง |
| 2.4 ความรู้เกี่ยวกับการบัญชีการเงินและบัญชีบริหารของ สหกรณ์ | 3.46 | .911 | ปานกลาง |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| ความต้องการในการพัฒนา ด้านความรู้ในการพัฒนาสหกรณ์ | \bar{X} | S.D. | การแปล ความหมาย |
|---|-----------|------|--------------------|
| 2.5 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการการเงินของสหกรณ์ | 3.53 | .862 | มาก |
| 2.6 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ สหกรณ์ | 3.54 | .823 | มาก |
| 2.7 ความรู้เกี่ยวกับสารสนเทศในการจัดการสหกรณ์ | 3.75 | .874 | มาก |
| 2.8 คุณธรรม จรรยาบรรณ และวินัยที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารสหกรณ์ | 3.59 | .925 | มาก |
| 2.9 กฎหมายสหกรณ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร สหกรณ์ | 3.59 | .994 | มาก |
| รวม | 3.56 | .729 | มาก |
| รวมทั้งหมด | 3.57 | .710 | มาก |

4.3 ความต้องการในการพัฒนาทักษะ/ฝึกปฏิบัติทางด้านสหกรณ์ จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาทักษะ/ฝึกปฏิบัติทางด้านสหกรณ์ของบุคลากรสหกรณ์ พบว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะ/ฝึกปฏิบัติทางด้านสหกรณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$, S.D.=.747) เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะแล้ว พบว่า

4.3.1 ทักษะเกี่ยวกับการบริหารจัดการสหกรณ์ มีระดับความความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$, S.D. = .785) เรื่องที่มีระดับความต้องการสูงสุด ได้แก่ การฝึกปฏิบัติการวางแผน/วางแผนกลยุทธ์ ($\bar{X}=3.56$, S.D. = .777) รองลงมาคือ การฝึกปฏิบัติการควบคุมการบริหาร ($\bar{X}=3.50$, S.D. = .900) ตามลำดับ

4.3.2 ทักษะเกี่ยวกับการจัดการการตลาดของสหกรณ์ มีระดับความความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.46$, S.D. = .846) เรื่องที่มีระดับความต้องการสูงสุด ได้แก่ การฝึกปฏิบัติการกำหนดกลยุทธ์การตลาด ($\bar{X}=3.49$, S.D. = .842) และการฝึกปฏิบัติการการตลาด ($\bar{X}=3.49$, S.D. = .900) รองลงมาได้แก่ การฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมการตลาด ($\bar{X}=3.45$, S.D. = .940) ตามลำดับ

4.3.3 ทักษะเกี่ยวกับการจัดการการผลิต/การบริการของสหกรณ์ มีระดับความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.41$, S.D.=.739) เรื่องที่มีระดับความต้องการสูงสุด ได้แก่ การฝึกปฏิบัติการควบคุมการบริการ ($\bar{X}=3.51$, S.D.=.857) รองลงมาคือ การฝึกปฏิบัติการระบวงการการบริการ ($\bar{X}=3.46$, S.D.=.885) และ การฝึกปฏิบัติการวางแผนการบริการ ($\bar{X}=3.41$, S.D.=.774) ตามลำดับ

4.3.4 ทักษะเกี่ยวกับการบัญชีการเงินและบัญชีบริหารของสหกรณ์ มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$, S.D.=.928) เรื่องที่มีระดับความต้องการสูงสุด ได้แก่ การฝึกปฏิบัติการพยากรณ์และการวางแผนทางการเงินสหกรณ์ หรืองบประมาณทางการเงินสหกรณ์ ($\bar{X}=3.65$, S.D.=.929) รองลงมาคือ การฝึกปฏิบัติการอ่านงบการเงิน/รายงานทางการเงินของสหกรณ์ ($\bar{X}=3.64$, S.D.=.997) และ การฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์งบการเงินของสหกรณ์ ($\bar{X}=3.60$, S.D.=1.051) ตามลำดับ

4.3.5 ทักษะเกี่ยวกับการจัดการการเงินของสหกรณ์ ระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$, S.D.=.883) เรื่องที่มีระดับความต้องการสูงสุด ได้แก่ การฝึกปฏิบัติการจัดการลูกหนี้เงินกู้ระยะสั้นและระยะยาว ($\bar{X}=3.63$ S.D.=1.011) รองลงมาคือ การฝึกปฏิบัติการจัดการเงินสด เงินฝากธนาคาร และเงินลงทุนระยะสั้น ($\bar{X}=3.61$ S.D.=1.000) และการฝึกปฏิบัติการจัดการเงินลงทุนของสหกรณ์ (การลงทุนในตราสารทุน ตราสารหนี้ เช่น หุ้นทุน หุ้นกู้ พันธบัตร ตั๋วสัญญา ใช้เงิน) ($\bar{X}=3.54$ S.D.=1.006) ตามลำดับ

4.3.6 ทักษะเกี่ยวกับสารสนเทศในการบริหารสหกรณ์ ระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, S.D.=.839) เรื่องที่มีระดับความต้องการสูงสุด ได้แก่ การฝึกปฏิบัติการใช้สื่อออนไลน์ในการจัดการสหกรณ์ (Facebook, Website, Blog) ($\bar{X}=3.89$, S.D.=.900) รองลงมาคือ การฝึกปฏิบัติการจัดการข้อมูลของสหกรณ์ด้วยคอมพิวเตอร์ (โปรแกรมจัดการฐานข้อมูล) ($\bar{X}=3.65$, S.D.=1.008) และการฝึกปฏิบัติการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปกับงานสหกรณ์ (โปรแกรมระบบบริหารงานสหกรณ์) ($\bar{X}=3.63$, S.D.=1.023) รายละเอียดดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ระดับความต้องการในการพัฒนาทักษะ/ฝึกปฏิบัติทางด้านสหกรณ์

| ความต้องการในการพัฒนาทักษะ/ฝึกปฏิบัติทางด้านสหกรณ์ | \bar{X} | S.D. | การแปล ความหมาย |
|---|-------------|-------------|--------------------|
| 1. ทักษะเกี่ยวกับการบริหารจัดการสหกรณ์ | | | |
| 1) ฝึกปฏิบัติการวางแผน/วางแผนกลยุทธ์ | 3.56 | .777 | มาก |
| 2) ฝึกปฏิบัติการจัดองค์การ | 3.49 | .811 | ปานกลาง |
| 3) ฝึกปฏิบัติการเป็นผู้นำ | 3.49 | .914 | ปานกลาง |
| 4) ฝึกปฏิบัติการควบคุมการบริหาร | 3.50 | .900 | มาก |
| รวม | 3.51 | .785 | มาก |
| 2. ทักษะเกี่ยวกับการจัดการการตลาดของสหกรณ์ | | | |
| 1) ฝึกปฏิบัติการวางแผนการตลาด (การวางแผนกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการการตลาด) | 3.44 | .992 | ปานกลาง |
| 2) ฝึกปฏิบัติการกำหนดตลาดเป้าหมาย | 3.44 | .855 | ปานกลาง |
| 3) ฝึกปฏิบัติการกำหนดกลยุทธ์การตลาด | 3.49 | .842 | ปานกลาง |
| 4) ฝึกปฏิบัติการปฏิบัติการการตลาด | 3.49 | .900 | ปานกลาง |
| 5) ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมการตลาด | 3.45 | .940 | ปานกลาง |
| รวม | 3.46 | .846 | ปานกลาง |
| 3. ทักษะเกี่ยวกับการจัดการการผลิต/การบริการของสหกรณ์ | | | |
| 1) ฝึกปฏิบัติการวางแผนการผลิต | 3.45 | .778 | ปานกลาง |
| 2) ฝึกปฏิบัติการวางแผนการบริการ | 3.41 | .774 | ปานกลาง |
| 3) ฝึกปฏิบัติกระบวนการการผลิต | 3.33 | .883 | ปานกลาง |
| 4) ฝึกปฏิบัติกระบวนการบริการ | 3.46 | .885 | ปานกลาง |
| 5) ฝึกปฏิบัติการปฏิบัติการการผลิต | 3.39 | .803 | ปานกลาง |
| 6) ฝึกปฏิบัติการปฏิบัติการบริการ | 3.40 | .866 | ปานกลาง |
| 7) ฝึกปฏิบัติการควบคุมการผลิต | 3.35 | .843 | ปานกลาง |
| 8) ฝึกปฏิบัติการควบคุมการบริการ | 3.51 | .857 | มาก |
| รวม | 3.41 | .739 | ปานกลาง |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| ความต้องการในการพัฒนาทักษะ/ฝึกปฏิบัติทางด้านสหกรณ์ | \bar{X} | S.D. | การแปล ความหมาย |
|--|-------------|-------------|--------------------|
| 4. ทักษะเกี่ยวกับการบัญชีการเงินและบัญชีบริหารของสหกรณ์ | | | |
| 1) ฝึกปฏิบัติการอ่านงบการเงิน/รายงานทางการเงินของสหกรณ์ | 3.64 | .997 | มาก |
| 2) ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์งบการเงินของสหกรณ์ | 3.60 | 1.051 | มาก |
| 3) ฝึกปฏิบัติการพยากรณ์และการวางแผนทางการเงินสหกรณ์ หรืองบประมาณทางการเงินสหกรณ์ | 3.65 | .929 | มาก |
| 4) ฝึกปฏิบัติการตรวจสอบและการควบคุมบัญชีการเงินของสหกรณ์ | 3.60 | 1.026 | มาก |
| 5) ฝึกปฏิบัติวิเคราะห์ความเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยงของสหกรณ์ | 3.54 | 1.030 | มาก |
| รวม | 3.61 | .928 | มาก |
| 5. ทักษะเกี่ยวกับการจัดการการเงินของสหกรณ์ | | | |
| 1) ฝึกปฏิบัติการจัดการเงินสด เงินฝากธนาคาร และเงินลงทุนระยะสั้น | 3.61 | 1.000 | มาก |
| 2) ฝึกปฏิบัติการจัดการสินค้าและสินค้าคงเหลือ | 3.48 | 1.055 | ปานกลาง |
| 3) ฝึกปฏิบัติการจัดการลูกหนี้เงินกู้ระยะสั้นและระยะยาว | 3.63 | 1.011 | มาก |
| 4) ฝึกปฏิบัติการจัดการเงินลงทุนในสินทรัพย์ถาวร (การสร้างโรงงาน การขยายธุรกิจและธุรกิจใหม่ (สถานีบริการน้ำมัน ตลาดกลาง ฯลฯ) | 3.49 | 1.031 | ปานกลาง |
| 5) ฝึกปฏิบัติการจัดการเงินลงทุนของสหกรณ์ (การลงทุนในตราสารทุน ตราสารหนี้ เช่น หุ้นทุน หุ้นกู้ พันธบัตร ตั๋วสัญญาใช้เงิน) | 3.54 | 1.006 | มาก |
| รวม | 3.55 | .883 | มาก |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| ความต้องการในการพัฒนาทักษะ/ฝึกปฏิบัติทางด้านสหกรณ์ | \bar{X} | S.D. | การแปล ความหมาย |
|--|-----------|-------|--------------------|
| 6. ทักษะเกี่ยวกับสารสนเทศในการบริหารสหกรณ์ | | | |
| 1) ฝึกปฏิบัติการจัดการข้อมูลของสหกรณ์ด้วยคอมพิวเตอร์ (โปรแกรมจัดการฐานข้อมูล) | 3.65 | 1.008 | มาก |
| 2) ฝึกปฏิบัติการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปกับงานสหกรณ์ (โปรแกรมระบบบริหารงานสหกรณ์) | 3.63 | 1.023 | มาก |
| 3) ฝึกปฏิบัติการใช้สื่อออนไลน์ในการจัดการสหกรณ์ (Facebook, Website, Blog) | 3.89 | .900 | มาก |
| รวม | 3.72 | .839 | มาก |
| รวมทั้งหมด | 3.54 | .747 | มาก |

4.4 ความต้องการสื่อเพื่อประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในการฝึกอบรมทางไกล จากการศึกษาความต้องการสื่อเพื่อประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเองในการฝึกอบรมทางไกล ของบุคลากรของสหกรณ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการสื่อเสริมเพื่อประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในการฝึกอบรมทางไกลในรูปแบบการอบรมและฝึกปฏิบัติ โดยใช้สื่อ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาคือ การอบรมและฝึกปฏิบัติแบบเผชิญหน้า จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 และวีซีดี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ตามลำดับ

นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามยังมีความต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมโดยวิธีอื่น ได้แก่ การเรียนด้วยระบบออนไลน์ (ผ่านระบบคอมพิวเตอร์) จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 รายละเอียดดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ความต้องการสื่อเพื่อประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในการฝึกอบรมทางไกล

| รูปแบบสื่อที่ต้องการเพื่อประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในการฝึกอบรมทางไกล | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-----------|------------|
| 1. ความต้องการสื่อเสริมเพื่อประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ใน การฝึกอบรมทางไกล (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | |
| คู่มือประกอบการเรียนการสอน | 23 | 28.8 |
| ซีดี (เฉพาะเสียง) | 1 | 1.30 |
| วีซีดี (เสียงและภาพ) | 28 | 35.00 |
| การอบรมและฝึกปฏิบัติ โดยใช้สื่อ | 36 | 45.00 |
| การอบรมและฝึกปฏิบัติแบบเผชิญหน้า | 34 | 42.50 |
| 2. ความต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมโดยวิธีการอื่น | | |
| เรียนด้วยรายการวิทยุ/โทรทัศน์ | 10 | 12.50 |
| เรียนด้วยระบบออนไลน์ (ผ่านระบบคอมพิวเตอร์) | 70 | 87.50 |
| รวม | 80 | 100 |

ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามได้มีข้อเสนอแนะอื่นๆ คือ ควรจัดให้มีการอบรมการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์อย่างสม่ำเสมอ และอยากให้มีการอบรมทุกๆ ปี และควรให้ความสำคัญในเรื่องของความซื่อสัตย์และสุจริตในหน้าที่การงานของสหกรณ์ ในส่วนของปัญหาอื่นๆ ยังพบอีกว่า สังคมของสหกรณ์การเกษตรไม่ชอบในเรื่องของการอบรม ซึ่งถือเป็นปัญหาใหญ่ในการพัฒนาสหกรณ์ ตลอดจนความเหมาะสมของหลักสูตรที่น่าสนใจ และสามารถนำมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม และยั่งยืนตลอดจนหลักสูตรที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาสหกรณ์ต่อไป

ตอนที่ 2 การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการ ของสหกรณ์การเกษตร

การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร ผู้วิจัยได้นำผลการจัดลำดับข้อมูลจากตอนที่ 1 สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

2.1 การพัฒนาหลักสูตรการอบรมสำหรับพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการสหกรณ์ ซึ่งในหลักสูตรประกอบด้วย

- 1) ชื่อหลักสูตร
- 2) วุฒิบัตร
- 3) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร
- 4) คุณสมบัติผู้เข้ารับการอบรม
- 5) โครงสร้างหลักสูตร
- 6) วัตถุประสงค์และคำอธิบายชุดวิชา
- 7) รูปแบบการศึกษา
- 8) ระยะเวลาดำเนินการ
- 9) การประเมินผล

2.2 ประชุมระดมสมองผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม และข้อสรุปที่ได้นำมาปรับปรุงหลักสูตรให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังรายละเอียดหลักสูตรการอบรมทางไกล (ภาคผนวก ก)

2.3 การพัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรมทางไกล โดยผู้วิจัยได้ศึกษาประมวลสาระชุดวิชาในระดับปริญญาตรีหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต แขนงวิชาสหกรณ์ที่สอดคล้องกับหลักสูตรนำมาปรับปรุง และเรียบเรียงใหม่ เป็นเล่มเอกสารประกอบชุดวิชา โดยแบ่งออกเป็น 3 ชุดวิชา แต่ละหน่วยการสอนประกอบด้วย

- 1) แบบประเมินผลตนเองก่อนเรียน
- 2) แผนผังแนวคิด
- 3) แผนการสอนประจำหน่วย
- 4) แผนการสอนประจำตอน
- 5) แบบประเมินผลตนเองหลังเรียน
- 6) เฉลยแบบประเมินผลตนเองก่อนและหลังเรียน

2.4 ประชุมระดมสมองผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินชุดฝึกอบรมทางไกล เพื่อนำไปปรับปรุงชุดฝึกอบรม (เอกสารการสอนชุดวิชา) ทั้ง 3 ชุดวิชา ประกอบด้วย

2.4.1 ชุดวิชา STOU COOP 101 ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์

- หน่วยที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการสหกรณ์
- หน่วยที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจสหกรณ์
- หน่วยที่ 3 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการสหกรณ์
- หน่วยที่ 4 สารสนเทศเพื่อการจัดการสหกรณ์
- หน่วยที่ 5 กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดการสหกรณ์

2.4.2 ชุดวิชา STOU COOP 102 การจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ

- หน่วยที่ 1 พื้นฐานการจัดการสหกรณ์และธุรกิจสหกรณ์
- หน่วยที่ 2 การจัดการตลาดของสหกรณ์
- หน่วยที่ 3 การจัดการการผลิตและการบริหารของสหกรณ์
- หน่วยที่ 4 การบัญชีการเงินและการบัญชีเพื่อการบริหารสหกรณ์
- หน่วยที่ 5 การจัดการการเงินของสหกรณ์
- หน่วยที่ 6 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์

2.4.3 ชุดวิชา STOU COOP 103 การประยุกต์และฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์

- หน่วยที่ 1 การประยุกต์ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ 1
- หน่วยที่ 2 การประยุกต์ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ 2
- หน่วยที่ 3 การประยุกต์ความรู้ตามหน้าที่ธุรกิจเพื่อการจัดการสหกรณ์ 1
- หน่วยที่ 4 การประยุกต์ความรู้ตามหน้าที่ธุรกิจเพื่อการจัดการสหกรณ์ 2

2.5 การจัดทำสื่อเสริม (ซีดีภาพพร้อมเสียง) เพื่อสรุปเนื้อหาสาระลำดับของเอกสารการสอนชุดวิชา COOP 101 และ COOP 102 ทั้งหมด 11 หน่วย

2.6 การจัดทำตารางกิจกรรมการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการและฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์ และเอกสารประกอบการอบรมเข้ม

ตอนที่ 3 การประเมินความรู้และทักษะก่อน และหลังใช้ชุดฝึกอบรม

การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการ สหกรณ์การเกษตร โดยนำไปทดลองกับฝ่ายจัดการสหกรณ์ในจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย สหกรณ์การเกษตรเมืองเพชรบุรี จำกัด สหกรณ์การเกษตรบ้านลาด จำกัด สหกรณ์การเกษตรท่ายาง จำกัด และสหกรณ์การเกษตรเขาย้อย จำกัด รวม 4 สหกรณ์ ผู้เข้ารับการอบรมซึ่งเป็นบุคลากรฝ่ายจัดการ จำนวน 50 คน ทั้งนี้ก่อนและหลังการฝึกอบรมทางไกล ได้ดำเนินการดังนี้

3.1 ก่อนการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล ประกอบด้วย

1) ปฐมนิเทศ เพื่อทำความเข้าใจหลักสูตรการฝึกอบรม วิธีการเตรียมความพร้อม การใช้สื่อ และระยะเวลาในการฝึกอบรม

2) ประเมินความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมก่อนการอบรม โดยใช้แบบทดสอบ โดยสุ่มเลือกจากเอกสารการสอนชุดวิชาในแบบประเมินผลตนเองก่อนเรียนทุกหน่วยละ 3 ข้อ รวม 60 ข้อ

3.2 หลังการใช้ชุดฝึกอบรม จำนวน 4 เดือน ประกอบด้วย

1) อบรมเข้มและฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์ จำนวน 2 วัน วันละ 8 ชั่วโมง

2) ประเมินความรู้หลังการฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบ โดยสุ่มเลือกจากเอกสารชุดวิชาในแบบประเมินตนเองหลังเรียนทุกหน่วยแบบคู่ขนาน หน่วยละ 3 ข้อ รวม 60 ข้อ

3) ประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมทางไกล ประกอบด้วย เพศชาย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 40 และเพศหญิง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 70 มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 29 คน (ร้อยละ 58) และมีประสบการณ์ทำงานในสหกรณ์ 16-20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ผลการประเมินความรู้และทักษะก่อน และหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้ศึกษาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคกลาง พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนสอบก่อนการเข้ารับการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 24.68 คะแนน ส่วนคะแนนหลังการเข้ารับการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.30 คะแนน เมื่อทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติทดสอบที พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังตาราง 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการประเมินความรู้และทักษะก่อน และหลังการฝึกอบรม
ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้ศึกษาชุดฝึกอบรมทางไกล

| คะแนน | N | \bar{X} | S.D. | \bar{d} | t | p |
|-------------|----|-----------|-------|-----------|------|-------|
| ก่อนฝึกอบรม | 50 | 24.68 | 5.43 | 5.62 | 2.74 | .008* |
| หลังฝึกอบรม | 50 | 30.30 | 13.19 | | | |

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 การประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล และข้อเสนอแนะ ในการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล

การประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล และข้อเสนอแนะในการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้ศึกษาชุดฝึกอบรมทางไกล ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับชุดวิชาในหลักสูตร ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนทางไกล ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการ ส่วนที่ 5 ความพึงพอใจในการอบรมด้วยชุดฝึกอบรมทางไกล และ ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่นๆ มีรายละเอียดผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้ศึกษาชุดฝึกอบรมทางไกล

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมทางไกล ประกอบด้วย เพศชาย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 40 และเพศหญิง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 70 มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 29 คน (ร้อยละ 58) และมีประสบการณ์ทำงานในสหกรณ์ 16-20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30 รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้ศึกษาชุดฝึกอบรมทางไกล

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-----------|------------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 20 | 40.00 |
| หญิง | 30 | 60.00 |
| รวม | 50 | 100 |
| 2. อายุ | | |
| 20 –25 ปี | 3 | 6.00 |
| 26– 30 ปี | 11 | 22.00 |
| 31 – 35 ปี | 7 | 14.00 |
| 36 – 40 ปี | 16 | 32.00 |
| 41 – 45 ปี | 6 | 12.00 |
| 46 – 50 ปี | 6 | 12.00 |
| 51 ปี ขึ้นไป | 1 | 2.00 |
| รวม | 50 | 100 |
| 3. ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่ามัธยมศึกษา | 1 | 2 |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) | 6 | 12 |
| ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/อนุปริญญา | 7 | 14 |
| ปริญญาตรี | 35 | 70 |
| ปริญญาโท | 1 | 2 |
| รวม | 50 | 100 |

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------------------|-----------|------------|
| 4. ตำแหน่ง | | |
| เจ้าหน้าที่ | 29 | 58 |
| หัวหน้าฝ่าย | 12 | 24 |
| ผู้ช่วยผู้จัดการ | 7 | 14 |
| ผู้จัดการ | 2 | 4 |
| รวม | 50 | 100 |
| 5. ประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์ | | |
| น้อยกว่า 6 ปี | 5 | 10 |
| 6-10 ปี | 14 | 28 |
| 11-15 ปี | 4 | 8 |
| 16-20 ปี | 15 | 30 |
| 21- 25 ปี | 8 | 16 |
| 26 - 30 ปี | 2 | 4 |
| มากกว่า 30 ปีขึ้นไป | 2 | 4 |
| รวม | 50 | 100 |

**ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาชุดวิชาในหลักสูตร “การจัดการธุรกิจสหกรณ์”
ของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมทางไกล**

ความคิดเห็นเกี่ยวกับชุดวิชาในหลักสูตรของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมทางไกล ซึ่งประกอบด้วยประเด็นความชัดเจนของเนื้อหา และความเป็นประโยชน์ของเนื้อหา ดังนี้

2.1 ประเด็นความชัดเจนของเนื้อหาชุดวิชา พบว่า ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรม มีความคิดเห็นว่าโดยรวมของเนื้อหาชุดฝึกอบรมมีความชัดเจนของเนื้อหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D.=.466) ชุดวิชาที่มีความชัดเจนของเนื้อหาสูงสุดคือ ชุดวิชา STOU COOP 102 การจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ ($\bar{X}=4.32$, S.D.=.463) รองลงมาคือ ชุดวิชา STOU COOP 103 การประยุกต์และฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์ ($\bar{X}=4.30$, S.D.=.564) และชุดวิชา STOU COOP 101

ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ ($\bar{X}=4.29$, S.D.=.499) ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ชุมชนมีความชัดเจนของเนื้อหาอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายชุมชนแล้ว พบว่า ชุมชน STOU COOP 101 ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ หน่วยที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจสหกรณ์ มีความชัดเจนของเนื้อหาสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D. =.631)

ชุมชน STOU COOP 102 การจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ หน่วยที่ 1 พื้นฐานการจัดการสหกรณ์และธุรกิจสหกรณ์ มีความชัดเจนสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D. =.571) และ

ชุมชน STOU COOP 103 การประยุกต์และฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์ หน่วยที่ 1 การประยุกต์ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ 1 ($\bar{X}=4.32$, S.D. =.587) และหน่วยที่ 2 การประยุกต์ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ 2 ($\bar{X}=4.32$, S.D. =.551) มีความชัดเจนสูงสุด อยู่ในระดับมาก

2.2 ความเป็นประโยชน์ของเนื้อหา พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความคิดเห็นโดยรวมชุดฝึกอบรมมีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, S.D. =.465) ชุมชนที่มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์สูงสุดคือ ชุมชน STOU COOP 101 ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ ($\bar{X}=4.41$, S.D. =.465) และ ชุมชน STOU COOP 102 การจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ ($\bar{X}=4.41$, S.D. =.468) รองลงมาคือชุมชน STOU COOP 103 การประยุกต์และฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์ ($\bar{X}=4.40$, S.D. =.571) ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ชุมชนมีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายชุมชนแล้ว พบว่า ชุมชน STOU COOP 101 ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ หน่วยที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการสหกรณ์ มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$, S.D. =.579)

ชุมชน STOU COOP 102 การจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ หน่วยที่ 1 พื้นฐานการจัดการสหกรณ์และธุรกิจสหกรณ์ ($\bar{X}=4.46$, S.D. =.542) และหน่วยที่ 5 การจัดการการเงินของสหกรณ์ ($\bar{X}=4.46$, S.D. =.542) มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมาก และ

ชุมชน STOU COOP 103 การประยุกต์และฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์ หน่วยที่ 3 การประยุกต์ความรู้ตามหน้าที่ธุรกิจเพื่อการจัดการสหกรณ์ 1 มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$, S.D. =.577) รายละเอียดดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับชุดวิชาในหลักสูตรของผู้เข้ารับการศึกษาด้วยชุดฝึกอบรมทางไกล

| ประเด็นเนื้อหาชุดวิชา | ความชัดเจนของเนื้อหา | | | ความเป็นประโยชน์ของเนื้อหา | | |
|--|----------------------|------|-------------|----------------------------|------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลความหมาย | \bar{X} | S.D. | แปลความหมาย |
| ชุดวิชา STOU COOP 101 ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ | | | | | | |
| หน่วยที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการสหกรณ์ | 4.32 | .621 | มาก | 4.46 | .579 | มาก |
| หน่วยที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจสหกรณ์ | 4.36 | .631 | มาก | 4.40 | .571 | มาก |
| หน่วยที่ 3 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการสหกรณ์ | 4.32 | .551 | มาก | 4.42 | .575 | มาก |
| หน่วยที่ 4 สารสนเทศเพื่อการจัดการสหกรณ์ | 4.24 | .591 | มาก | 4.42 | .575 | มาก |
| หน่วยที่ 5 กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดการสหกรณ์ | 4.22 | .648 | มาก | 4.36 | .598 | มาก |
| ความคิดเห็นในภาพรวมชุดวิชา STOU COOP 101 ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ | | | | | | |
| | 4.29 | .499 | มาก | 4.41 | .510 | มาก |
| ชุดวิชา STOU COOP 102 การจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ | | | | | | |
| หน่วยที่ 1 พื้นฐานการจัดการสหกรณ์และธุรกิจสหกรณ์ | 4.40 | .571 | มาก | 4.46 | .542 | มาก |
| หน่วยที่ 2 การจัดการตลาดของสหกรณ์ | 4.34 | .557 | มาก | 4.38 | .567 | มาก |
| หน่วยที่ 3 การจัดการการผลิตและการบริหารของสหกรณ์ | 4.34 | .519 | มาก | 4.38 | .530 | มาก |
| หน่วยที่ 4 การบัญชีการเงินและการบัญชีเพื่อการบริหารสหกรณ์ | 4.24 | .517 | มาก | 4.34 | .593 | มาก |
| หน่วยที่ 5 การจัดการการเงินของสหกรณ์ | 4.26 | .633 | มาก | 4.46 | .542 | มาก |

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| ประเด็นเนื้อหาชุดวิชา | ความชัดเจนของเนื้อหา | | | ความเป็นประโยชน์ของเนื้อหา | | |
|--|----------------------|-------------|-----------------|----------------------------|-------------|-----------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปล ความหมาย | \bar{X} | S.D. | แปล ความหมาย |
| หน่วยที่ 6 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของสหกรณ์ | 4.36 | .598 | มาก | 4.42 | .575 | มาก |
| ความคิดเห็นในภาพรวมชุดวิชา STOU | | | | | | |
| COOP 102 การจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ ธุรกิจ | 4.32 | .463 | มาก | 4.41 | .468 | มาก |
| ชุดวิชา STOU COOP 103 การประยุกต์และฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์ | | | | | | |
| หน่วยที่ 1 การประยุกต์ความรู้พื้นฐาน เพื่อการจัดการสหกรณ์ 1 | 4.32 | .587 | มาก | 4.40 | .571 | มาก |
| หน่วยที่ 2 การประยุกต์ความรู้พื้นฐาน เพื่อการจัดการสหกรณ์ 2 | 4.32 | .551 | มาก | 4.42 | .575 | มาก |
| หน่วยที่ 3 การประยุกต์ความรู้ตามหน้าที่ ธุรกิจเพื่อการจัดการสหกรณ์ 1 | 4.26 | .633 | มาก | 4.44 | .577 | มาก |
| หน่วยที่ 4 การประยุกต์ความรู้ตามหน้าที่ ธุรกิจเพื่อการจัดการสหกรณ์ 2 | 4.28 | .607 | มาก | 4.40 | .571 | มาก |
| ความคิดเห็นในภาพรวมชุดวิชา STOU | | | | | | |
| COOP 103 การประยุกต์และฝึกปฏิบัติ เสริมทักษะการจัดการสหกรณ์ | 4.30 | .564 | มาก | 4.42 | .548 | มาก |
| ความคิดเห็นโดยรวมของเนื้อหาชุด ฝึกอบรม | 4.31 | .466 | มาก | 4.41 | .465 | มาก |

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนทางไกล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนทางไกลซึ่งประกอบด้วย ประเด็นความชัดเจนของเนื้อหาสื่อการเรียนการสอน และประเด็นความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาสื่อการเรียนการสอน ดังนี้

3.1 ความชัดเจนของเนื้อหาสื่อการเรียนการสอน พบว่า ผู้เข้ารับการศึกษา มีความคิดเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนทางไกลมีความชัดเจนของเนื้อหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D.=.717) โดยเอกสารประกอบการสอนประจำชุดวิชา มีความชัดเจนของเนื้อหาสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.=.670)

3.2 ประเด็นความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาสื่อการเรียนการสอน พบว่า ผู้เข้ารับการศึกษา มีความคิดเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนทางไกลมีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, S.D.=.553) โดยสื่อวีดิทัศน์ประกอบชุดวิชา มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์สูงที่สุด ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$, S.D.=.575) รายละเอียดดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนทางไกล

| ประเด็นสื่อที่ใช้ในการเรียน การสอนทางไกล | ความชัดเจนของเนื้อหา | | | ความเป็นประโยชน์ ของเนื้อหา | | |
|--|----------------------|-------------|-----------------|--------------------------------|-------------|------------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปล ความหมาย | \bar{X} | S.D. | แปล ความหมาย |
| 1. สื่อวีดิทัศน์ประกอบชุดวิชา | 4.34 | .717 | มาก | 4.58 | .575 | มากที่สุด |
| 2. เอกสารประกอบการสอนประจำ ชุดวิชา | 4.40 | .670 | มาก | 4.56 | .611 | มากที่สุด |
| ความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับสื่อการ เรียนการสอนทางไกล | 4.37 | .653 | มาก | 4.57 | .553 | มากที่สุด |

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการซึ่งประกอบด้วย ประเด็นความชัดเจนของเนื้อหาการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการ และประเด็นความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการ ดังนี้

4.1 ความสอดคล้องกิจกรรมกับเนื้อหา พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นในภาพรวมของการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการ ว่ากิจกรรมมีความสอดคล้องกับเนื้อหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, S.D.=.558) โดยกิจกรรมมีความสอดคล้องกับเนื้อหาสูงที่สุด คือ กิจกรรมละลายพฤติกรรมและการทำงานเป็นทีม มีความสอดคล้องกับเนื้อหาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$, S.D.=.575) รองลงมาคือ กิจกรรมการจัดการการผลิตและการบริหารของสหกรณ์มีความสอดคล้องกับเนื้อหาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.50$, S.D.=.614) และกิจกรรมการพัฒนาทักษะความรู้พื้นฐานการจัดการสหกรณ์ ภายใต้อุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ มีความสอดคล้องกับเนื้อหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.49$, S.D.=.617) ตามลำดับ

4.2 ความน่าสนใจของกิจกรรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นในภาพรวมของความน่าสนใจของกิจกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, S.D.=.509) โดยเรื่องที่มีความน่าสนใจของกิจกรรมสูงสุด คือ กิจกรรมการพัฒนาทักษะความรู้พื้นฐานการจัดการสหกรณ์ ภายใต้อุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ มีความน่าสนใจของกิจกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$, S.D.=.533) รองลงมาคือ กิจกรรมละลายพฤติกรรมและการทำงานเป็นทีม มีความน่าสนใจของกิจกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$, S.D.=.535) และกิจกรรมการจัดการการผลิตและการบริหารของสหกรณ์ มีความน่าสนใจของกิจกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.54$, S.D.=.579) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการ

| ประเด็นการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการ | กิจกรรมมีความสอดคล้องกับเนื้อหา | | | ความน่าสนใจของกิจกรรม | | |
|--|---------------------------------|-------------|------------|-----------------------|-------------|------------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปล | \bar{X} | S.D. | แปล |
| | ความหมาย | | | ความหมาย | | |
| 1. กิจกรรมละลายพฤติกรรมและการทำงานเป็นทีม | 4.58 | .575 | มากที่สุด | 4.60 | .535 | มากที่สุด |
| 2. กิจกรรมการพัฒนาทักษะความรู้พื้นฐานการจัดการสหกรณ์ ภายใต้อุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ | 4.49 | .617 | มาก | 4.61 | .533 | มากที่สุด |
| 3. กิจกรรมการจัดการการผลิตและการบริหารของสหกรณ์ | 4.50 | .614 | มากที่สุด | 4.54 | .579 | มากที่สุด |
| 4. กิจกรรมการพัฒนาทักษะการบัญชีการเงินและการบัญชีเพื่อการบริหารสหกรณ์ | 4.42 | .613 | มาก | 4.48 | .583 | มาก |
| 5. กิจกรรมการพัฒนาทักษะการใช้สารสนเทศเพื่อการจัดการสหกรณ์ | 4.38 | .697 | มาก | 4.50 | .614 | มากที่สุด |
| 6. กิจกรรมคุณธรรม จริยธรรมสำหรับการจัดการสหกรณ์ | 4.42 | .702 | มาก | 4.54 | .579 | มากที่สุด |
| ภาพรวมของการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการ | 4.47 | .558 | มาก | 4.55 | .509 | มากที่สุด |

ส่วนที่ 5 ความพึงพอใจในการอบรมด้วยชุดฝึกอบรมทางไกล

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการอบรมด้วยชุดฝึกอบรมทางไกล โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.52, S.D.=.544) โดยเรื่องที่มีระดับความพึงพอใจสูงที่สุด คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.54, S.D.=.579) รองลงมาคือ กิจกรรมการปฐมนิเทศ มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.50, S.D.=.580) และสถานที่การ

อบรมฯ ($\bar{X}=4.38$, S.D.=.667) และด้านอาหารและเครื่องดื่ม ($\bar{X}=4.38$, S.D.=.701) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ความพึงพอใจในการอบรมด้วยชุดฝึกอบรมทางไกล

| ประเด็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ | ระดับความพึงพอใจ | | |
|------------------------------------|------------------|-------------|------------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลความหมาย |
| 1. กิจกรรมการปฐมนิเทศ | 4.50 | .580 | มากที่สุด |
| 2. การอบรมเชิงปฏิบัติการ | 4.54 | .579 | มากที่สุด |
| 3. ช่วงเวลาในการเรียน | 4.26 | .723 | มาก |
| 4. ช่วงเวลาในการอบรมเชิงปฏิบัติการ | 4.28 | .701 | มาก |
| 5. สถานที่การอบรมฯ | 4.38 | .667 | มาก |
| 6. อาหารและเครื่องดื่ม | 4.38 | .725 | มาก |
| 7. ความพึงพอใจโดยรวม | 4.52 | .544 | มากที่สุด |

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสหกรณ์การเกษตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการนำไปใช้ปฏิบัติงานจริง และเห็นว่าเนื้อหาของชุดฝึกอบรมทางไกลมีเนื้อหาที่สั้นและกระชับ มีการสรุปแผนงานทำให้เข้าใจง่าย รวมถึงการจัดฝึกอบรมมีการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนและกิจกรรมกลุ่มระดมความคิดดีมาก ทำให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดการแต่ละสหกรณ์ได้รู้จักและได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการการพัฒนาฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร 2) การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร และ 3) ประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาฝ่ายจัดการของสหกรณ์การศึกษา ได้แก่ ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดเพชรบุรี สหกรณ์การเกษตรจังหวัดนนทบุรี สหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี และสหกรณ์การเกษตรจังหวัดนครปฐม รวม 4 จังหวัดๆ ละ 20 คน รวมเป็น 80 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย และกลุ่มที่ 2 ใช้ในการทดลองและประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลฝ่ายจัดการของสหกรณ์ ได้แก่ ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย สหกรณ์การเกษตรเมืองเพชรบุรี จำกัด สหกรณ์การเกษตรบ้านลาด จำกัด สหกรณ์การเกษตรท่ายาง จำกัด และ สหกรณ์การเกษตรเขาย้อย จำกัด รวม 4 สหกรณ์สหกรณ์ละ 10 คน รวม 40 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายตามความสมัครใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาฝ่ายจัดการของสหกรณ์ การพัฒนาหลักสูตรและผลิตสื่อการฝึกอบรม โดยการประชุมระดมสมองผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง กลุ่มที่ 2 การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร ประกอบด้วย แบบประเมินความรู้และทักษะก่อน และหลังการฝึกอบรม และ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล เพื่อประเมินความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) อัตราส่วนร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t) (t-test Dependent) และการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการในการพัฒนาฝ่ายจัดการของสหกรณ์

1.1 ความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ในการพัฒนาสหกรณ์ จากผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาของสหกรณ์การเกษตรด้านความรู้ในการพัฒนาสหกรณ์ พบว่า บุคลากรของสหกรณ์การเกษตรมีความต้องการด้านความรู้ในการพัฒนาสหกรณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ในแต่ละเรื่องมีความต้องการอยู่ในระดับมากตามลำดับ ดังนี้

- 1) ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสหกรณ์
- 2) รองลงมาคือ ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์
- 3) ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจสหกรณ์

1.2 ด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการสหกรณ์ โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ในแต่ละเรื่องมีความต้องการอยู่ในระดับมากตามลำดับ ดังนี้

- 1) ความรู้เกี่ยวกับสารสนเทศในการจัดการสหกรณ์
- 2) คุณธรรม จรรยาบรรณ และวินัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสหกรณ์
- 3) กฎหมายสหกรณ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสหกรณ์

1.3 ความต้องการในการพัฒนาทักษะ/ฝึกปฏิบัติทางด้านสหกรณ์ จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาทักษะ/ฝึกปฏิบัติทางด้านสหกรณ์ของบุคลากรสหกรณ์ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาทักษะ/ฝึกปฏิบัติทางด้านสหกรณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะแล้ว พบว่า

1) ทักษะเกี่ยวกับการบริหารจัดการสหกรณ์ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก แต่ละเรื่องที่มีระดับความต้องการมาก การฝึกปฏิบัติการวางแผน/วางแผนกลยุทธ์ รองลงมาคือ การฝึกปฏิบัติการควบคุมการบริหาร ตามลำดับ

2) ทักษะเกี่ยวกับการจัดการการตลาดของสหกรณ์ มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง แต่ละเรื่องที่มีระดับความต้องการปานกลาง ได้แก่ การฝึกปฏิบัติการกำหนดกลยุทธ์การตลาด และการฝึกปฏิบัติการการตลาด รองลงมา การฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมการตลาด ตามลำดับ

3) ทักษะเกี่ยวกับการจัดการการผลิต/การบริการของสหกรณ์ มีระดับความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง แต่ละ เรื่องที่มีระดับความต้องการระดับปานกลาง แต่มีระดับมากได้แก่ การฝึกปฏิบัติการควบคุมการบริการ รองลงมาเป็นระดับปานกลาง คือ การฝึกปฏิบัติการระบวนการบริการ และการฝึกปฏิบัติการวางแผนการบริการ ตามลำดับ

4) ทักษะเกี่ยวกับการบัญชีการเงินและบัญชีบริหารของสหกรณ์ มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก แต่ละเรื่องที่มีระดับความต้องการมาก ได้แก่ การฝึกปฏิบัติการพยากรณ์และการวางแผนทางการเงินสหกรณ์ หรืองบประมาณทางการเงินสหกรณ์รองลงมาคือ การฝึกปฏิบัติการอ่านงบการเงิน/รายงานทางการเงินของสหกรณ์ และ การฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์งบการเงินของสหกรณ์ ตามลำดับ

5) ทักษะเกี่ยวกับการจัดการการเงินของสหกรณ์ ระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก แต่ละเรื่องที่มีระดับความต้องการมาก ได้แก่ การฝึกปฏิบัติการจัดการลูกหนี้เงินกู้ระยะสั้นและระยะยาว รองลงมาคือ การฝึกปฏิบัติการจัดการเงินสด เงินฝากธนาคาร และเงินลงทุนระยะสั้นและการฝึกปฏิบัติการจัดการเงินลงทุนของสหกรณ์ (การลงทุนในตราสารทุน ตราสารหนี้ เช่น หุ้น หุ้นกู้ พันธบัตร ตั๋วสัญญาใช้เงิน) ตามลำดับ

6) ทักษะเกี่ยวกับสารสนเทศในการบริหารสหกรณ์ ระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก แต่ละ เรื่องที่มีระดับความต้องการมาก ได้แก่ การฝึกปฏิบัติการใช้สื่อออนไลน์ในการจัดการสหกรณ์ (Facebook, Website, Blog) รองลงมาคือ การฝึกปฏิบัติการจัดการข้อมูลของสหกรณ์ ด้วยคอมพิวเตอร์ (โปรแกรมจัดการฐานข้อมูล) และการฝึกปฏิบัติการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปกับงานสหกรณ์ (โปรแกรมระบบบริหารงานสหกรณ์)

1.4 ความต้องการสื่อเพื่อประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในการฝึกอบรมทางไกล
จากการศึกษาความต้องการสื่อเพื่อประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเองในการฝึกอบรมทางไกล ของบุคลากรของสหกรณ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการสื่อเสริมเพื่อประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในการฝึกอบรมทางไกล ได้แก่ 1) การอบรมและฝึกปฏิบัติ 2) การอบรมและฝึกปฏิบัติแบบเผชิญหน้า และ 3) วีซีดี ตามลำดับ

นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามยังมีความต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมโดยวิธีอื่นได้แก่ การเรียนด้วยระบบออนไลน์ (ผ่านระบบคอมพิวเตอร์) ร้อยละ 70.00

ตอนที่ 2 การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร

ผู้วิจัยได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร และศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการและวิธีการสหกรณ์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร และทำการประเมินเนื้อหาชุดวิชาและให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับชุดฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยนำผลการประเมินมาปรับปรุงชุดฝึกอบรมจนได้ชุดฝึกอบรมทางไกลที่มีรูปแบบดังนี้

2.1 เอกสารประกอบการสอน โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ชุดวิชา ได้แก่

- 1) ชุดวิชา ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ ประกอบด้วย 5 หน่วย คือ
 - หน่วยที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการสหกรณ์
 - หน่วยที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจสหกรณ์
 - หน่วยที่ 3 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการสหกรณ์
 - หน่วยที่ 4 สารสนเทศเพื่อการจัดการสหกรณ์
 - หน่วยที่ 5 กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดการสหกรณ์
- 2) ชุดวิชา การจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ ประกอบด้วย 6 หน่วย คือ
 - หน่วยที่ 1 พื้นฐานการจัดการสหกรณ์และธุรกิจสหกรณ์
 - หน่วยที่ 2 การจัดการการตลาดของสหกรณ์
 - หน่วยที่ 3 การจัดการการผลิตและการบริการของสหกรณ์
 - หน่วยที่ 4 การบัญชีการเงินและการบัญชีเพื่อการบริหารสหกรณ์
 - หน่วยที่ 5 การจัดการเงินของสหกรณ์
 - หน่วยที่ 6 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์
- 3) ชุดวิชา การประยุกต์และฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์ ประกอบด้วย 4 หน่วย คือ
 - หน่วยที่ 1 การประยุกต์ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ 1
 - หน่วยที่ 2 การประยุกต์ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ 2
 - หน่วยที่ 3 การประยุกต์ความรู้ตามหน้าที่การจัดการสหกรณ์ 1
 - หน่วยที่ 4 การประยุกต์ความรู้ตามหน้าที่การจัดการสหกรณ์ 2

- 2.2 สื่อเสริม (ซีดีพร้อมเสียง) เพื่อสรุปเนื้อหาสาระสำคัญของเอกสารการสอนชุดวิชา
 2.3 กิจกรรมอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการและฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์

ตอนที่ 3 การประเมินความรู้และทักษะก่อน และหลังการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่ได้ศึกษาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร

การประเมินความรู้และทักษะก่อน และหลังการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้ ศึกษาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนสอบก่อนการเข้ารับการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 24.68 คะแนน

ส่วนคะแนนหลังการเข้ารับการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.30 คะแนน เมื่อทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติทดสอบที พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 การประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล และข้อเสนอแนะในการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล

ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล และข้อเสนอแนะในการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล

4.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับชุดวิชาในหลักสูตรของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมทางไกลความคิดเห็นเกี่ยวกับชุดวิชาในหลักสูตรของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมทางไกล ซึ่งประกอบด้วยประเด็นความชัดเจนของเนื้อหา และความเป็นประโยชน์ของเนื้อหา ดังนี้

4.1.1 ความชัดเจนของเนื้อหาชุดวิชา พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความคิดเห็นโดยรวมของเนื้อหาชุดฝึกอบรมมีความชัดเจนของเนื้อหาอยู่ในระดับมาก แต่ละชุดวิชาที่มีความชัดเจนของเนื้อหาในระดับมาก คือ ชุดวิชาการจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ รองลงมาคือ ชุดวิชา การประยุกต์และฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์ และชุดวิชา ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ชุดวิชามีความชัดเจนของเนื้อหาอยู่ในระดับมาก

4.1.2 ความเป็นประโยชน์ของเนื้อหา พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความคิดเห็นโดยรวมชุดฝึกอบรมมีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากชุดวิชาที่มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ระดับ

มาก คือ ชุมชน ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ และ ชุมชนการจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ รองลงมาคือชุมชน การประยุกต์และฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์ ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ชุมชนมีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนทางไกล ความคิดเห็นเกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนทางไกลซึ่งประกอบด้วย ประเด็นความชัดเจนของเนื้อหาสื่อการเรียนการสอน และประเด็นความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาสื่อการเรียนการสอน ดังนี้

4.2.1 ความชัดเจนของเนื้อหาสื่อการเรียนการสอน พบว่า ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมมีความคิดเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนทางไกลมีความชัดเจนของเนื้อหา อยู่ในระดับมาก โดยเอกสารประกอบการสอนประจำชุมชน มีความชัดเจนของเนื้อหาสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก

4.2.2 ความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาสื่อการเรียนการสอน พบว่า ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมมีความคิดเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนทางไกลมีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยสื่อวีดิทัศน์ประกอบชุมชน มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์สูงที่สุดในระดับมากที่สุด

4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการซึ่งประกอบด้วย ประเด็นความชัดเจนของเนื้อหาการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการ และประเด็นความเป็นประโยชน์ของเนื้อหาการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการ ดังนี้

4.3.1 ความสอดคล้องกิจกรรมกับเนื้อหา พบว่า ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมมีความคิดเห็นในภาพรวมของการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการมีความสอดคล้องกับเนื้อหาอยู่ในระดับมาก โดยกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาสูงที่สุด คือ กิจกรรมละลายพฤติกรรมและการทำงานเป็นทีม มีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่สุด รองลงมาคือ กิจกรรมการจัดการการผลิตและการบริหารของสหกรณ์มีความสอดคล้องกับเนื้อหาอยู่ในระดับมากที่สุด และกิจกรรมการพัฒนาทักษะความรู้พื้นฐานการจัดการสหกรณ์ ภายใต้อุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ มีความสอดคล้องกับเนื้อหาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4.3.2 ความน่าสนใจของกิจกรรม ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมมีความคิดเห็นในภาพรวมของความน่าสนใจของกิจกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรื่องที่มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์สูงสุด คือ กิจกรรมการพัฒนาทักษะความรู้พื้นฐานการจัดการสหกรณ์ ภายใต้อุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือ กิจกรรมละลายพฤติกรรมและการทำงานเป็นทีม มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และกิจกรรมการจัดการการผลิตและการบริหารของสหกรณ์ มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4.4 ความพึงพอใจในการอบรมด้วยชุดฝึกอบรมทางไกล ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการอบรมด้วยชุดฝึกอบรมทางไกลโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรื่องที่มีความน่าสนใจของกิจกรรมสูงสุด คือ กิจกรรมการพัฒนาทักษะความรู้พื้นฐานการจัดการสหกรณ์ ภายใต้อุฒิศาสตร์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ มีความน่าสนใจของกิจกรรม อยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือ กิจกรรมละลายพฤติกรรมและการทำงานเป็นทีม มีความน่าสนใจของกิจกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด และกิจกรรมการจัดการการผลิตและการบริหารของสหกรณ์ มีความน่าสนใจของกิจกรรม อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

4.5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสหกรณ์การเกษตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการนำไปใช้ปฏิบัติงานจริง และเห็นว่าเนื้อหาของชุดฝึกอบรมทางไกลมีเนื้อหาที่สั้นและกระชับ มีการสรุปแผนงานทำให้เข้าใจง่าย รวมถึงการจัดฝึกอบรมมีการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนและกิจกรรมกลุ่มระดมความคิดดีมาก ทำให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดการแต่ละสหกรณ์ได้รู้จักและได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร สร้างขึ้นจากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาฝ่ายจัดการของสหกรณ์ โดยจัดทำแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาฝ่ายจัดการของสหกรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับวิธีการพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลเรื่องการพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลเรื่องการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้สำหรับผู้ปฏิบัติงานทางด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ของสุมาลี สังข์ศรี (2558) ที่สร้างชุดฝึกอบรมโดยการนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพของความรู้และความต้องการเรียนรู้ในรูปแบบของชุดฝึกอบรมทางไกล แล้วจัดทำเป็นหลักสูตรการอบรมทางไกล การจัดการธุรกิจสหกรณ์ ประกอบด้วย 1) สื่อหลัก ได้แก่ ชุดฝึกอบรม จำนวน 3 ชุดวิชา 2) สื่อเสริม ได้แก่ ซีดีพร้อมเสียง และ 3) การสอนเสริมแบบเข้ม และฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์ โดยชุดฝึกอบรมทางไกลดังกล่าว ประกอบด้วยแบบประเมินความรู้และทักษะก่อนเรียน และหลังเรียน และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล เพื่อประเมินความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการใช้ชุดฝึก

อบรมทางไกล โดยมุ่งหวังให้บุคลากรของสหกรณ์สามารถนำความรู้ที่ได้จากชุดฝึกอบรมทางไกล ไปใช้ในการบริหารจัดการงานของสหกรณ์ การจัดทำหลักสูตรได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาเสวนาประชุมระดมสมองเพื่อประเมินและให้ข้อคิดเห็นต่อหลักสูตรชุดฝึกอบรมทางไกล ซึ่งภาพรวมเห็นว่าชุดฝึกอบรมนี้เหมาะสม ทั้งด้านเนื้อหาสาระ และความเป็นประโยชน์ในแต่ละชุดวิชา แม้ว่าชุดฝึกอบรมนี้ถูกสร้างขึ้นเพื่อใช้ร่วมกับการบรรยายของวิทยากร แต่แนวทางการจัดทำเอกสารยังใช้แนวทางการผลิตเอกสารการสอนทางไกลของทางมหาวิทยาลัยฯ โดยเอกสารการสอนชุดวิชาแต่ละหน่วยประกอบด้วย แผนการสอน ซึ่งระบุแนวคิด วัตถุประสงค์ของการศึกษา เนื้อหาแต่ละเรื่อง และมีกิจกรรมท้ายเรื่องเพื่อให้ผู้ศึกษาตรวจสอบความเข้าใจในกรณีที่ศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง ซึ่งผู้เข้าอบรมได้ให้ข้อคิดเห็นว่าจุดเด่นของชุดฝึกอบรมในเรื่องของเนื้อหาในเอกสารการสอนมีความชัดเจน อ่านเข้าใจง่าย และเป็นรูปธรรม โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาทางไกล อุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ เพื่อให้เข้าใจในหลักของการจัดการสหกรณ์ ส่วนความต้องการสื่อเพื่อประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในการฝึกอบรมทางไกล สิ่งที่ต้องการคือ การอบรมและฝึกปฏิบัติ โดยใช้สื่อ และการอบรมและฝึกปฏิบัติแบบเผชิญหน้า และเรียนด้วยระบบออนไลน์ (ผ่านระบบคอมพิวเตอร์) ส่วนข้อด้อยที่พบจากผู้ฝึกอบรมพบว่า บุคลากรของสหกรณ์การเกษตรไม่ชอบในเรื่องของการฝึกอบรม อาจจะเป็นเพราะไม่สามารถนำไปใช้ในการปรับฐานเงินเดือนและไม่มีแรงจูงใจในการที่จะได้รับผลตอบแทนจากการฝึกอบรม แต่เป็นการฝึกอบรมด้วยความสมัครใจ เมื่อมีภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในช่วงที่มีการฝึกอบรมทำให้ขาดความสนใจเท่าที่ควร ซึ่งถือเป็นปัญหาใหญ่ในการพัฒนาขบวนการสหกรณ์ สอดคล้องกับจันทร์เพ็ญ มินคร (มปป.) ที่กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นรูปแบบทางตรงและทางอ้อมให้กับพนักงานอย่างเหมาะสมเพื่อดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน หน่วยงานหรือองค์กรและเป็นเครื่องจูงใจบุคลากรให้มีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

2. ผลการประเมินความรู้และทักษะก่อน และหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนสอบก่อนการเข้ารับการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 24.68 คะแนน ส่วนคะแนนหลังการเข้ารับการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.30 คะแนน เมื่อทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติทดสอบค่า t พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ว่าชุดฝึกอบรมทำให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้และความสามารถในการฝึกอบรมมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ แวนบุญ แย้มแสงสังข์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมเรื่อง การจัดการมลพิษทางเสียงในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ ให้กับผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานในโรงงาน

อุตสาหกรรมด้าน การพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ อุษาวดี จันทรสนธิ และ คณะ (2556) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาชุดฝึกอบรมสำหรับครู เรื่องการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และวาสนา ทวีกุลทรัพย์ (2560) ได้ทำการวิจัยเพื่อการพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่องการผลิตชุดการสอนแบบกลุ่มกิจกรรมเน้นการบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ สำหรับครู ประถมศึกษาโรงเรียนในจังหวัดนนทบุรี ทั้ง 3 เรื่อง พบว่า ผลการวิจัยในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการอบรมของผู้เข้ารับการอบรม หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้ แม้ผลคะแนนการทดสอบหลังเรียนจะสูงขึ้นกว่าก่อนเรียนก็ตาม แต่ในภาพรวมคะแนนเฉลี่ยได้แก่ 50 % ของคะแนนเต็ม ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากผู้ที่ได้รับการอบรมอยู่ในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเตรียมการประชุมใหญ่สามัญประจำปี เช่น การจัดทำงบการเงิน การจัดทำงบประมาณรายรับ-รายจ่าย เป็นต้น หรืออาจจะเป็นเพราะปัจจัยบางอย่างของแต่ละบุคคล จึงอาจจะทำให้ผู้ที่ได้รับการอบรมศึกษาชุดฝึกอบรมได้อย่างไม่เต็มที่เท่าที่ควร ซึ่งเป็นไปตามที่ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการฝึกอบรมนั้น ผู้เข้ารับการอบรมต้องมีความสนใจพร้อมที่จะเข้ารับการฝึกอบรม การรู้ข้อบกพร่องของตนเอง และมีความกระตือรือร้นที่จะแก้ไขข้อบกพร่องเหล่านั้น (บริษัทวันสตอปเอ็ชอาร์ จำกัด.2555)

3. ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล และข้อค้นพบของงานวิจัยชุดฝึกอบรมทางไกลฯ พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความคิดเห็นว่าโดยรวมของเนื้อหาชุดฝึกอบรมมีความชัดเจนของเนื้อหาอยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นความเป็นประโยชน์ของเนื้อหา พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความคิดเห็นว่าโดยรวมชุดฝึกอบรมมีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แววนุญ แยมแสงสังข์ (2560) ได้ทำการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมด้วยชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การจัดการมลพิษทางเสียงในอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ พบว่าผู้เข้าร่วมการอบรมมีความพึงพอใจในภาพรวมของการอบรมอยู่ในระดับ พึงพอใจมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจรวัดณ์ เทวรัตน์ (2560) ได้ทำการวิจัยและพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่องระบบการให้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยผลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นที่มีต่อชุดฝึกอบรมทางไกลที่พัฒนาขึ้น พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่าคุณภาพของชุดฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ส่วนข้อค้นพบของงานวิจัยชิ้นนี้พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมควรได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากรในการที่จะนำความรู้ไปปฏิบัติและใช้ปฏิบัติงานได้จริง และเห็นว่าเนื้อหาของชุดฝึกอบรมทางไกลมีเนื้อหาที่สั้นและกระชับ ได้ใจความ และ

ได้มีการสรุปแผนตอนทำให้เข้าใจง่ายขึ้น รวมถึงการจัดฝึกอบรมมีการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน และกิจกรรมกลุ่มมีการระดมความคิด การระดมสมอง (Brainstorming) การทำงานเป็นกลุ่ม (Group Work) ทำให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดการของแต่ละสหกรณ์การเกษตรได้รู้จักกันและได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ชุมศีกอบรมนี้สร้างขึ้นโดยใช้แนวทางการผลิตชุดการสอนทางไกลของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ผู้ที่สนใจจะพัฒนาตนเอง เกี่ยวกับด้านความรู้และทักษะในการจัดการธุรกิจสหกรณ์ สามารถที่จะศึกษาชุดศีกอบรมนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มศักยภาพให้แก่ตนเองได้

1.2 ผู้ที่ได้รับการอบรมสามารถนำความรู้และทักษะจากการศีกอบรม ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล แก่ตนเองและใช้เป็นแนวทางการพัฒนาหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสหกรณ์ให้เพิ่มมากขึ้นด้วย

1.3 วิทยากรผู้สื่อนำชุดศีกอบรมไปใช้ ควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการบริหารจัดการ และควรศึกษารายละเอียดของชุดศีกอบรม ให้เข้าใจชัดเจน เพื่อนำชุดศีกอบรมไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ผู้ที่เกี่ยวข้องควรนำหลักสูตรชุดศีกอบรมเรื่องการจัดการธุรกิจสหกรณ์นี้ไปเผยแพร่แก่บุคลากรของสหกรณ์ และผู้สนใจทั่วไป เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคมต่อไป

1.5 การวิจัยในครั้งนี้ควรพิจารณาสำหรับการอบรมให้แก่บุคลากรของสหกรณ์ประเภทออมทรัพย์และสหกรณ์เครดิตยูเนียนด้วย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยพัฒนาชุดศีกอบรมผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เฟสบุ๊ก สไกด์ หรือระบบไลน์ เพื่อเพิ่มช่องทางการศึกษาค้นคว้ากับผู้สนใจให้กว้างขวางมากขึ้น

2.2 ควรทำการวิจัยพัฒนาชุดฝึกอบรมด้านความรู้และทักษะ สำหรับคณะกรรมการของ สหกรณ์ เพื่อเพิ่มศักยภาพและสร้างความมั่นใจให้แก่สมาชิกและบุคคลทั่วไป

2.3 ควรมีการติดตามประเมินผลการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงานของสหกรณ์และเพื่อนำข้อมูลจากการประเมินผลมาปรับปรุงชุดฝึกอบรมให้ได้ ประโยชน์มากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กฤษฎา ประศาสน์วุฒิ. (2550). แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ ใน *เอกสารประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมมาธิราช*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กฤษฎา ประศาสน์วุฒิ และวิทย์ ประทักษ์ใจ. (2550). การธำรงรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ในเอกสารประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กิ่งพร ทองใบ. (2553). การบริหารผลการปฏิบัติงาน ใน *เอกสารประมวลสาระชุดวิชาการจัดการและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- กุลชน ธนาพงศธร และเสน่ห์ จุ้ยโต. (2544). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กุลธิดา นุกุลธรรม และคณะ. (2554). *การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของครูในโรงเรียนเขตภาคกลางตะวันตก*. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
- จเรวัฒน์ เทวรัตน์. (2560). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่องระบบการให้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จันทร์เพ็ญ มินคร. (มปป.). *ความรู้เกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน*. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2561 จาก http://www.teacher.ssru.ac.th/junpen_me/?lang=th
- จุฑามณี ตระกูลมุกดา . (2544). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. สงขลา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- จุมพล ชละเอม. (2556). *ความหมาย ค่านิยม อุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ ในประมวลสาระชุดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- เจดจันทร์ พลดงนอก. (2556). การพัฒนาระบบการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงาน สำหรับเจ้าหน้าที่
ผู้ให้บริการผู้ใช้เทคโนโลยี วิชาการพาณิชย์. วารสารวิชาการ *Veridian E-Journal*,
Silpakorn University. ปีที่ 6 (ฉบับที่ 1). 385-398
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2534) *แนวโน้มการศึกษาทางไกล ในเอกสารการสอนชุดวิชาการศึกษาทางไกล*.
นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ณรงค์ ทีปประชัย. (2560). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลเรื่อง การประเมินการสอนในชั้นเรียน
สำหรับครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ. (2553) *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การในประมวลสาระชุดวิชา การจัด
องค์การ และทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*. นนทบุรี: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ดนัย เทียนพุฒ. (2537). *กลยุทธ์การพัฒนาคณ: สิ่งที่ทำทลายความสำเร็จของธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บริษัทวันสตอปเอ็ชอาร์ จำกัด. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จต่อการฝึกอบรม*. สืบค้นเมื่อ 2
กุมภาพันธ์ 2561 จาก [http:// www.one-stophr.comhome.php.pdf](http://www.one-stophr.comhome.php.pdf)
- บุญชม ศรีสะอาด. (2539). การแปลผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า.
วารสารการวัดผลการศึกษา. ปีที่ 2 (ฉบับที่ 1). 64-70.
- ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ. (2554). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศและการ
สื่อสารที่ใช้ในการศึกษาทางไกล*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ปอ. ปยุตฺโต). (2552). *พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ (พิมพ์ครั้งที่ 11)*.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. (2540). *รวมบทความพระพุทธศาสนาและปรัชญา*. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2531). *ระบบการสอนทางไกล แผน มสช. 2543 (STOU PLAN
2000)*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มานิต สุทศสกุล. (2550). *การประเมินผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์
ในประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ยิ่งยศ เจนรักสุขุม และชำนาญ ปิยวนิชพงษ์ (2556). *ความคิดเห็นของพนักงานกรุงไทยต่อการฝึกอบรมและพัฒนาของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลธนาคารกรุงไทย : ศึกษาเฉพาะสายงานทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล*. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2560 จาก <http://www.dpu.ac.th/masean/upload/content/files/yingyod.pdf>
- เยาวเรศ จันทะแสน. (2554). *ความหมายของการวัดผล การทดสอบ และการประเมินผล*. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2558 จาก <http://reg.ksu.ac.th/teacher/yahvaret/lesson1.html>
- รุจิรา เรือนเหมย และคณะ (2558). การศึกษาองค์ประกอบของแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนสำหรับครูในถิ่นพื้นที่สูงและทุรกันดาร ชายแดนทิศตะวันตกของประเทศไทย. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. ปีที่ 9 (ฉบับพิเศษ). 601-615
- เรืองชัย ทรัพย์นิรันดร์. (2544). *ชุดฝึกอบรมทางไกลเรื่องการบรรณาธิกรหนังสือเล่มสำหรับสำนักพิมพ์* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี
- วาสนา ทวีกุลทรัพย์. (2560). *การพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่องการผลิตชุดการสอนแบบกลุ่มกิจกรรมเน้นการบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ สำหรับครูประถมศึกษา โรงเรียนในจังหวัดนนทบุรี*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2529). *การศึกษาทางไกล*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- แววบุญ เข้มแสงสังข์. (2560). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมเรื่อง การจัดการมลพิษทางเสียงในอุตสาหกรรม การพิมพ์และบรรจุภัณฑ์*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศรัญญา ชื่นหิรัญ และจิรัชณา วิเชียรปัญญา. (2558). การพัฒนาสื่อฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการควบคุมเครื่องจักรอัตโนมัติสำหรับพนักงาน แผนกประกอบ 2 ฝ่ายผลิต บริษัทดีดี (ประเทศไทย) จำกัด. *วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศ*. ปีที่ 11 (ฉบับที่ 2). 7-16
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2534). การเรียนรู้ของผู้เรียนกับการวัดและประเมินผลการศึกษา ในเอกสารการสนทนาวิชา จิตวิทยาและสังคมวิทยาพื้นฐานเพื่อการวัดและประเมินผลการศึกษา นนทบุรี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศุกสิณี มนประณีต. (2552). *แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายปฏิบัติการ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (เจริญ สุวฑฺฒโน). (2540). *หลักพระพุทธศาสนา* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์สุรวัดณ์.
- สิริวรรณ ศรีพล. (2559). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลสำหรับครูสังคมศึกษา เรื่อง การพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาหน้าที่พลเมืองและค่านิยมหลัก 12 ประการให้แก่นักเรียน*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุภาพร พิศาลบุตร และขยงยุทธ เกษสาคร. (2549). การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ :
วิเจ.พริ้นติ้ง

สุมาลี สังข์ศรี. (2551). การวิจัยและพัฒนาแรงงานด้วยระบบการศึกษาทางไกลกรณีแรงงานระดับ
ต้น. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

_____. (2558). การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลเรื่องการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้สำหรับผู้
ปฏิบัติงานทางด้านการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช.

_____. (2545). การจัดการศึกษานอกระบบด้วยวิธีการศึกษาทางไกลเพื่อการศึกษาตลอดชีวิต.
นนทบุรี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สุมน อมรวิวัฒน์. (2544). หลักบูรณาการทางการศึกษาตามนัยแห่งพุทธธรรม. นนทบุรี: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2546). หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546
ภาควิชาเกษตรกรรม. สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2548. จาก <http://ab.cmcat.ac.th/main/sahakorn/t002.html>

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2554). กระบวนทัศน์ใหม่การบริการทุนมนุษย์. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เสมียนชัย ยะสุริย์. (2548). สภาพ ปัญหา และความต้องการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรม ของบุคลากรใน
หน่วยงานฝึกอบรม ธนาคารพาณิชย์ไทย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อมรรัตน์ ภิญ โยอนันตพงษ์ และคณะ. (2543). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการวัดผลการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่
ที่ 3). คู่มือการประเมินผลการศึกษาในระบบการสอนทางไกล (หน้า:3-6). นนทบุรี:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

อรุณ รักธรรม. (2537). ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โครงการเอกสาร
และตำราคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อุยวดี จันทรสุนธิ และคณะ. (2556). การพัฒนาชุดฝึกอบรมสำหรับครู เรื่องการพัฒนาหลักสูตร
การศึกษาลุ่มวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

Bateman, T. S., & Snell, S. A. (1999). *Management: Building Competitive Advantage* (4th ed.).
Boston: Irwin McGraw-Hill.

Borje Holmberg. (1986). *Growth and Structure of Distance Education*. Australia Croom Helm Ltd.
_____. (1995). *Theory and Practice of Distance Education*. London Routledge.

Certo, S. C. (2000). *Modern Management*. New Jersey: Prentice-Hall.

Desmond Keegan. (1990). *Foundations of Distance Education*. London Routledge

- Dessler, Gary. (1998). *Management : Leading people and organizations in the 21st ed. century*.
New Jersey : Prentice-Hall International.
- Henerman, Herbert G. and Tirmoth A. JudgeStaffing. (2004). *Organizations 4 th Singapore*
McGraw-Hill.
- Karen Mantyle and Richard Gividen. (1997). *Distance Learning: A step-by-step Guide for Trainers*. U.S.A. The American Society for Training and Development.
- Nadler, L., & Wiggs, G. D. (1989). *Managing Human Resource Development: A Practical Guide*,
San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Noe, Raymond A and other. (2006). *Human Resource Management*. 5 th ed New York McGraw-Hill
- Rowntree D. (1997). *Making Materials- Based Learning Work: Principle, Politics and Practicalities* .London: Kogan Page Limited.
- Rue, Leslie W. and Byars, Lloyd L. (2002). *Human resource management*. Irwin. McGraw Hill.
- Schermerhorn, J. R., Jr.; Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (2000). *Organizational Behavior*. U.S.A.:
Fairford, GLO, United Kingdom
- UNESCO. (1979). *Bulletin of Education in Asia and Pacific: Reviews, Reports and Notes*.
Publication No.19 Unesco: Paris
- V.K. Nanda. (1998). *Typology of Distance Teaching Systems*. New Delhi: Anmol Publications pvt. Ltd
- Walter Perry and Grevill Rumble. (1978). *A Short Guide to Distance Education*. England International
Extension College.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมพิจารณาชุดฝึกอบรมทางไกล

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมพิจารณาชุดฝึกอบรมทางไกลวันที่ 12 พฤษภาคม 2559 ณ ห้องประชุม 234 อาคาร
สัมมนา 2 ชั้น 2 มสธ.

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง | รองศาสตราจารย์กฤษณา ประศาสน์วุฒิ รองอธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน |
| 2. ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง | รองศาสตราจารย์เสาวภา มีถาวรกุล อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มสธ. |
| 3. ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง | รองศาสตราจารย์สุชาดา สถาวรวงศ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มสธ. |
| 4. ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง | รองศาสตราจารย์ชญญ์ศรี วิศวกรรมวัฒน์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มสธ. |
| 5. ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง | รองศาสตราจารย์สุจิตรา หังสพฤกษ์ สำนักทะเบียนและวัดผล มสธ. |
| 6. ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา กันตนามัลลิกุล อาจารย์ประจำสาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มสธ. |
| 7. ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง | ดร.ทงศักดิ์ ศิริรัตน์ ผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์ มสธ. |
| 8. ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง | อาจารย์สุจิตรา พันธุมะบำรุง ผู้เชี่ยวชาญด้านการบัญชีและการสอบบัญชี กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ |
| 9. ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง | นายรุ่งโรจน์ สรวุฒิพิบูลย์ ผู้อำนวยการกลุ่มนายทะเบียนและข้อบังคับ กรมส่งเสริมสหกรณ์ |
| 10. ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง | นายสมศักดิ์ ภัทรวานาคุปต์ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ |

- | | | |
|-----|-------------------------|--|
| 11. | ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง | นายเอกกมลพัฒน์ กุลบุลพรอัทธ์ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ กรมส่งเสริมสหกรณ์ |
| 12. | ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง | นายประภาส สังข์ศิริ ประธานสหกรณ์การเกษตรบางเลน จำกัด |
| 13. | ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง | นางสุกิจ ภูทอง ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรเมืองสุพรรณ จำกัด |
| 14. | ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง | นางไพรพนา ฉ่ำเย็นอุรา รองผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรไทรน้อยจำกัด |
| 15. | ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง | นายพรธวุฒิ กิจเดช รองผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรบางเลน จำกัด |
| 16. | ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง | ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิลาวัลย์ ศิลปสร หัวหน้าโครงการวิจัย |
| 17. | ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง | รองศาสตราจารย์ส่งเสริม หอมกลิ่น ผู้ร่วมโครงการวิจัย |
| 18. | ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง | ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรรษชัย สิงห์ฤกษ์ ผู้ร่วมโครงการวิจัย |
| 19. | ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง | อาจารย์ศิริลักษณ์ นามวงศ์ ผู้ร่วมโครงการวิจัย |
| 20. | ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง | นายสุรเดช อธิคม ผู้ร่วมโครงการวิจัย |



ภาคผนวก ข

แบบทดสอบแบบประเมินความรู้และทักษะก่อนเรียน และหลังเรียน

แบบทดสอบ หลักสูตรการอบรมทางไกล การจัดการธุรกิจสหกรณ์ (ก่อนเรียน)

แขนงวิชาสหกรณ์ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ชื่อ - นามสกุล.....

จงเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียวจากตัวเลือก 5 ตัวเลือก โดยใส่เครื่องหมาย X หน้าตัวเลือกที่คิด
ว่าเป็นคำตอบที่ถูกต้องที่สุด ข้อสอบมีทั้งหมด 60 ข้อ ใช้เวลาทำ 30 นาที

1. ผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งสหกรณ์คือใคร

| | |
|---------------------------------|----------------------|
| (1) เฟรเดริก วิลเฮล์ม ไรไฟเฟเซน | (2) ดร. วิลเลียม คิง |
| (3) หลุยส์ บลังค์ | (4) ฟิลิปป์ บูเช |
| (5) โรเบิร์ต โอเวน | |

2. ลักษณะเฉพาะที่สำคัญของสหกรณ์คืออะไร
 - (1) มีการรวมคนเป็นกลุ่มและรวมทุนด้วยความสมัครใจ
 - (2) มีอุดมการณ์เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในการดำเนินงาน
 - (3) ให้ความสำคัญในการรวมทุนมากกว่าการรวมคน
 - (4) ประกอบธุรกิจในทางการค้ากับบุคคลทั่วไป
 - (5) ดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือสมาชิกและสร้างกำไรสูงที่สุด

3. มูลเหตุหลักของการกำเนิดสหกรณ์ไทย คือข้อใด

| | |
|-----------------------------|---|
| (1) ราคาผลผลิตตกต่ำ | (2) ภัยจัดการผลิตมีราคาสูงกว่าปกติ |
| (3) ชาวนาเป็นหนี้สิ้นพันตัว | (4) รัฐต้องการสร้างความเป็นปึกแผ่นให้กับราษฎร |
| (5) ข้อ (1) และ (2) ถูก | |

4. เป้าหมายของอุดมการณ์สหกรณ์คืออะไร
 - (1) การช่วยตนเอง และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
 - (2) การมีเสรีภาพ เสมอภาค และภราดรภาพ
 - (3) การกินดีอยู่ดี มีความเป็นธรรมและสันติสุขในสังคม
 - (4) การแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมของบรรดาสมาชิก
 - (5) การปกครองตนเอง และความเป็นอิสระ

5. การดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของธุรกิจ ทรัพยากรในการบริหาร
ข้อใดสำคัญที่สุด

- | | |
|------------------|---------------|
| (1) คน | (2) ที่ดิน |
| (3) เงินทุน | (4) การจัดการ |
| (5) วัสดุอุปกรณ์ | |

6. “สมาชิกมีบทบาทในการจัดการสหกรณ์ สมาชิก คือ ประชาชนผู้เป็นเจ้าของสหกรณ์ ใช้บริการสหกรณ์ และ
ควบคุมดูแลสหกรณ์ให้ดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การจัดการเริ่มจากสมาชิก โดยสมาชิกเป็นฝ่ายกำหนด
นโยบายทั่วไปของสหกรณ์ ผ่านการประชุมใหญ่ ทำการเลือกตั้งและมอบหมายอำนาจให้คณะกรรมการดำเนินการทำ
หน้าที่บริหารนโยบายดังกล่าว” เป็นขอบเขตการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ ตามข้อใด

- | | |
|--|---|
| (1) ภายใต้กฎหมายสหกรณ์ | (2) ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง |
| (3) ภายใต้ภายใต้หลักธรรมาภิบาล | (4) ภายใต้จริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจ |
| (5) ภายใต้อุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ | |

7. สหกรณ์ประเภทใดสามารถทำธุรกิจได้หลายธุรกิจหรือธุรกิจนอกประสงค์ได้ ถ้าสหกรณ์ประเภทนั้นมีความสามารถ
ในการดำเนินธุรกิจได้อย่างครบวงจรเพื่ออำนวยความสะดวกสมาชิกได้

- | | |
|-------------------------|---------------------|
| (1) สหกรณ์บริการ | (2) สหกรณ์ร้านค้า |
| (3) สหกรณ์การเกษตร | (4) สหกรณ์ออมทรัพย์ |
| (5) สหกรณ์เครดิตยูเนียน | |

8. การรวบรวมความต้องการจากสมาชิกแล้วจัดหาสินค้าอุปโภคบริโภค หรือสิ่งของ เครื่องใช้มาให้สมาชิกตามจำนวน
ที่ต้องการ โดยไม่ให้มีสินค้าคงเหลือ เป็นการวางแผนกลยุทธ์ส่วนผสมการตลาดโดยใช้หลัก 4P ในข้อใด

- | | |
|------------------------------------|-------------------------|
| (1) ราคา (price) | (2) ผลิตภัณฑ์ (product) |
| (3) การจัดจำหน่าย (place) | (4) กระบวนการ (process) |
| (5) การส่งเสริมการตลาด (promotion) | |

9. การวางแผนธุรกิจมีประโยชน์ต่อสหกรณ์อย่างไร

- (1) สามารถสร้างทักษะให้แก่คณะกรรมการ
- (2) สามารถทำกำไรสูงสุดให้แก่สหกรณ์
- (3) สามารถควบคุมการทำงานของสหกรณ์ได้
- (4) สามารถสร้างความเชื่อถือและเชื่อมั่นต่อสมาชิกของสหกรณ์และสถาบันการเงินภายนอก
- (5) สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายของสหกรณ์

10. ข้อใดเป็นข้อมูลหลักสำหรับการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน
- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| (1) งบประมาณงานของโครงการ | (2) การศึกษาพื้นฐาน |
| (3) การปรับกระบวนการ | (4) การกำหนดผู้ปฏิบัติงาน |
| (5) การทบทวนปรับกลยุทธ์ | |
11. รูปแบบโครงสร้างองค์การของรัฐกิจและสหกรณ์เชิงกลยุทธ์เพื่อใช้เติบโตคือข้อใด
- | | |
|----------------------|--|
| (1) รูปแบบสายงานหลัก | (2) รูปแบบสายงานหลักและสายงานที่ปรึกษา |
| (3) รูปแบบตามหน้าที่ | (4) รูปแบบหน่วยธุรกิจอิสระ |
| (5) ข้อ 3 และ 4 | |
12. ตามแนวคิดของ COSO ข้อใดเป็นองค์ประกอบของการควบคุมในส่วนที่เป็นสภาพแวดล้อมของการควบคุม
- | | |
|----------------------------------|---------------------------|
| (1) การประเมินความเสี่ยง | (2) การกำหนดกิจกรรมควบคุม |
| (3) ปรัชญาและวิธีการของผู้บริหาร | (4) สารสนเทศและการสื่อสาร |
| (5) การติดตามและประเมินผล | |
13. การทำงานของเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีการแปลงข้อมูลให้เป็นสัญญาณไฟฟ้าเพื่อให้คอมพิวเตอร์เข้าใจและสามารถประมวลผลได้ และข้อมูลที่เป็นสัญญาณไฟฟ้าจะถูกแปลงกลับให้เป็นรูปแบบที่มนุษย์สามารถเข้าใจได้เรียกว่าการทำงานตามข้อใด
- | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| (1) ทำงานด้วยความเร็วสูง | (2) ทำงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ |
| (3) ทำงานด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว | (4) ทำงานด้วยการเก็บข้อมูลให้เป็นระบบ |
| (5) ทำงานด้วยการเชื่อมโยงแบบเครือข่าย | |
14. สหกรณ์โคนมแห่งหนึ่ง ต้องการวิเคราะห์การลงทุนทางการเงิน โดยสร้างโรงงานแปรรูปน้ำนมดิบ จำนวน 1 หลัง เพื่อใช้ในการแปรรูปน้ำนมดิบจากสมาชิกซึ่งผู้จัดการสหกรณ์จะต้องศึกษาข้อมูลในข้อใด
- | | |
|-------------------------------|----------------------------|
| (1) ปริมาณกระแสเงินสด | (2) การเลือกแหล่งเงินทุน |
| (3) ผลการวิเคราะห์ห้งบการเงิน | (4) ผลการตอบแทนจากการลงทุน |
| (5) ถูกทุกข้อ | |

15. ข้อใดคือระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการสำนักงาน

- (1) ระบบที่ถูกออกแบบให้ปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้การปฏิบัติงานในสำนักงานเกิดผลสูงสุด
- (2) ระบบเพื่อใช้ในการสนับสนุนการวางแผน การตัดสินใจ การประสาน และการควบคุมทางการตลาด
- (3) ระบบเพื่อใช้สนับสนุนหน้าที่ด้านการผลิต การดำเนินงาน กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การควบคุม และการจัดระบบการผลิตของธุรกิจ
- (4) ระบบที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรและการควบคุมทรัพยากรทางการเงินของธุรกิจ การจัดการเงินสด เงินลงทุน การงบประมาณการลงทุน การพยากรณ์ทางการเงิน และการวางแผนทางการเงิน
- (5) ระบบที่ถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อแปลงหรือประมวลผลข้อมูลทางการเงิน ให้เป็นสารสนเทศที่มีประโยชน์ในการตัดสินใจต่อผู้ใช้

16. ข้อใดคือข้อดีของซอฟต์แวร์ที่พัฒนาด้วยตนเอง

- (1) สามารถที่จะควบคุมและพัฒนาให้เป็นไปตามที่ต้องการได้ตลอดระยะเวลาการพัฒนา
- (2) ค่าใช้จ่ายค่อนข้างถูก เนื่องจากบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์สามารถนำออกมาจำหน่ายให้กับผู้ใช้งานเป็นจำนวนมาก
- (3) เกิดความเสี่ยงในการใช้งานต่ำ และสามารถศึกษาคุณสมบัติและประสิทธิภาพของโปรแกรมได้โดยตรงจากคู่มือ
- (4) โปรแกรมที่ได้มีคุณภาพดีกว่า เนื่องจากผู้ใช้จำนวนมากได้ทำการทดสอบและแจ้งแก้ไขปัญหาของการใช้งานกับผู้ผลิตโปรแกรมมาเป็นอย่างดี
- (5) ถูกทุกข้อ

17. กฎหมายสหกรณ์ที่ตราขึ้นโดยทั่วไปจะมีสาระสำคัญตามลักษณะต่อไปนี้

- (1) การช่วยตนเองและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- (2) การแบ่งส่วนกำไรระหว่างสมาชิก
- (3) การรับสมาชิกที่ไม่มีกำไรจำกัด
- (4) การจดทะเบียนและการได้สภาพนิติบุคคล
- (5) การทำธุรกิจของสหกรณ์ต้องทำกับสมาชิก

18. บุคคลใดบ้างที่ไม่ต้องเสียภาษีเงินได้นิติบุคคล

- (1) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย
- (2) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายต่างประเทศ
- (3) กิจการซึ่งดำเนินการเป็นทางการค้าหรือหากำไร โดยรัฐบาลต่างประเทศ
- (4) กิจการร่วมค้า
- (5) สหกรณ์

19. กิจการในข้อใดที่สหกรณ์ไม่ได้รับการยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่ม
- (1) การขายปุ๋ย
 - (2) การขายปลาป่น อาหารสัตว์
 - (3) การขายยาหรือเคมีภัณฑ์สำหรับพืชหรือสัตว์
 - (4) การขายผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง
 - (5) การขายพืชผลทางการเกษตรที่ยังมีสภาพเดิม
20. ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 มีมาตราบังคับให้มีรายการดังต่อไปนี้ในข้อบังคับสหกรณ์
- (1) สมาชิกสมทบ
 - (2) ประเภทของสหกรณ์
 - (3) การกำหนดให้มีผู้แทนสมาชิกในการเข้าประชุมใหญ่
 - (4) การจัดสรรกำไรสุทธิส่วนที่เหลือจากการจัดสรรเป็นทุนสำรองและค่าบำรุงสันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทยเพื่อจ่ายเป็นเงินปันผลตามหุ้นที่ชำระแล้ว
 - (5) การจัดสรรกำไรสุทธิส่วนที่เหลือจากการจัดสรรเป็นทุนสำรองและค่าบำรุงสันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทยเพื่อจ่ายเป็นเงินสะสมต่าง ๆ
21. กรณีตัวอย่างธุรกิจจัดหาสินค้ามาจำหน่ายของสหกรณ์ โดยสหกรณ์จัดให้มีการสอบถามความต้องการของสมาชิก เป็นการจัดการธุรกิจที่สอดคล้องกับข้อใด
- (1) ให้สมาชิกได้สินค้าตามต้องการ
 - (2) ให้สหกรณ์ลดต้นทุนการจัดหาสินค้า
 - (3) ให้สหกรณ์จัดหาสินค้าได้จำนวนมากเพื่อลดต้นทุน
 - (4) ให้สหกรณ์มียอดขายจำนวนมากเพื่อมีรายได้สูง
 - (5) ให้สหกรณ์จัดหาสินค้าตรงกับความต้องการของลูกค้าเป้าหมาย
22. กรณีตัวอย่างธุรกิจรวบรวมผลผลิตของสหกรณ์ การที่สหกรณ์กำหนดเป้าหมายการผลิตในแต่ละฤดูกาลเป็นข่าวพันธุ์ต่าง ๆ การกำหนดเป้าหมายดังกล่าวสหกรณ์ พิจารณาจากอะไร
- (1) ความต้องการของลูกค้าเป้าหมาย
 - (2) ความสามารถในการผลิตของสมาชิก
 - (3) ความสามารถในการรวบรวมของสหกรณ์
 - (4) ความต้องการของสมาชิกสหกรณ์
 - (5) ความต้องการของสมาชิกที่เข้าร่วมโครงการ
23. กรณีตัวอย่างธุรกิจสินเชื่อของสหกรณ์ การที่สหกรณ์กำหนดชั้นของสมาชิกโดยได้รับประโยชน์จากอัตราดอกเบี้ยที่ต่างกัน เป็นการกำหนดกลยุทธ์การตลาดสหกรณ์ด้านใด
- (1) ด้านผลิตภัณฑ์
 - (2) ด้านราคา
 - (3) ด้านช่องทางการจำหน่าย
 - (4) ด้านการส่งเสริมการตลาด
 - (5) ด้านลูกค้าสัมพันธ์

24. กรณีตัวอย่างบทเรียนออนไลน์ วิชาการสหกรณ์ ผู้จัดทำเน้นกลุ่มเป้าหมายใดมากที่สุด
- (1) ประชาชนทั่วไป
 - (2) นักเรียนระดับประถม 1-6
 - (3) นักเรียนระดับมัธยม 1-3
 - (4) นักศึกษาสหกรณ์ทั่วไป
 - (5) นักวิชาการสหกรณ์
25. การจัดทำฐานข้อมูลการผลิตและการตลาดของสมาชิกสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร มีความสัมพันธ์ในเชิงระบบ ซึ่งเรียกว่าอะไร
- (1) ระบบการจัดการฐานข้อมูล
 - (2) ระบบการจัดเก็บฐานข้อมูล
 - (3) ระบบฐานข้อมูลของสหกรณ์
 - (4) ระบบการจัดการสหกรณ์
 - (5) ระบบการจัดเก็บของสหกรณ์
26. ระบบที่มีหน้าที่ตรวจสอบรายการทางการบัญชี โดยตรวจสอบเลขที่บัญชี ชื่อบัญชี และจำนวนเงินแล้วผ่านรายการไปยังบัญชีแยกประเภท หมายถึงระบบในข้อใด
- (1) ระบบสารสนเทศเพื่องานผ่านรายการทางบัญชี
 - (2) ระบบสารสนเทศเพื่องานบันทึกรายการปรับปรุงบัญชี
 - (3) ระบบสารสนเทศเพื่องานเตรียมรายงานทางการเงิน
 - (4) ระบบสารสนเทศเพื่องานปิดบัญชี
 - (5) ไม่มีข้อใดถูก
27. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของระบบการจัดการลูกค้าสัมพันธ์
- (1) สารสนเทศ
 - (2) กระบวนการ
 - (3) เทคโนโลยี
 - (4) พนักงาน
 - (5) ลูกค้า
28. สหกรณ์ในฐานะนิติบุคคลต้องเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลในอัตราร้อยละเท่าใด
- (1) ร้อยละ 0 ของกำไรสุทธิ
 - (2) ร้อยละ 5 ของกำไรสุทธิ
 - (3) ร้อยละ 10 ของกำไรสุทธิ
 - (4) ร้อยละ 15 ของกำไรสุทธิ
 - (5) ร้อยละ 20 ของกำไรสุทธิ
29. ความหมายของคำว่า “ธุรกิจ” คือข้อใด
- (1) กระบวนการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพมาตรฐานที่ดี
 - (2) การจัดการทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
 - (3) ความสามารถสร้างความเชื่อถือและเชื่อมั่นต่อลูกค้า
 - (4) การดำเนินงานเพื่อการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์
 - (5) กิจกรรมใด ๆ ที่ก่อให้เกิดสินค้าและบริการ เพื่อการแลกเปลี่ยนซื้อขายหรือจำหน่าย โดยมีวัตถุประสงค์จะได้รับประโยชน์จากการดำเนินกิจกรรมนั้น

30. ข้อใดไม่ได้เกี่ยวข้องกับการจัดการ
- | | |
|--------------------|------------------|
| (1) การสั่งการ | (2) การควบคุม |
| (3) การตรวจสอบ | (4) การดำเนินงาน |
| (5) การประสมประสาน | |
31. การจัดการสหกรณ์มีความสำคัญในด้านใดมากที่สุด
- (1) ด้านเศรษฐกิจ และสังคม
 - (2) ด้านสังคมและวัตถุประสงค์
 - (3) ด้านวัตถุประสงค์ เศรษฐกิจ และสังคม
 - (4) ด้านวัตถุประสงค์ เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
 - (5) ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และทรัพยากรมนุษย์
32. กระบวนการบริหารธุรกิจและสหกรณ์ประกอบด้วยข้อใด
- (1) การจัดองค์กร การควบคุม และการประสานงาน
 - (2) การวางแผน การจัดองค์กร และการควบคุม
 - (3) การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม
 - (4) การวางแผนการนำ การควบคุม และการประสานงาน
 - (5) การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม
33. ข้อใดคือความหมายของการตลาด
- (1) การดำเนินธุรกิจที่ผู้บริโภคมีความจำเป็น และมีอำนาจซื้อ เพื่อตอบสนองความต้องการ
 - (2) การดำเนินการทางธุรกิจอย่างหนึ่งที่ทำให้สินค้าและบริการเกิดการเคลื่อนย้ายจากผู้ผลิตไปยังผู้บริโภคสุดท้าย
 - (3) การดำเนินธุรกิจที่ผู้บริโภคมีความต้องการ ความพอใจ หรือเต็มใจที่จะซื้อ
 - (4) การดำเนินธุรกิจที่ผู้บริโภคมีความจำเป็น และความเต็มใจที่จะซื้อเพื่อตอบสนองความต้องการ
 - (5) การดำเนินธุรกิจที่ผู้บริโภคมีความต้องการและมีอำนาจซื้อ เพื่อตอบสนองความต้องการ
34. แนวคิดเกี่ยวกับการตลาดใดที่ผู้บริหารมองว่ามีลักษณะและความต้องการที่เหมือนกัน
- | | |
|------------------------------|--------------------|
| (1) การตลาดเป้าหมาย | (2) การตลาดมวลชน |
| (3) การตลาดผู้บริโภค | (4) การตลาดผู้ผลิต |
| (5) การตลาดผลิตภัณฑ์หลากหลาย | |

35. ภาพลักษณ์ของผู้บริโภคที่ผู้บริโภคเข้าใจว่าตำแหน่งของผลิตภัณฑ์อยู่ที่ใด และเหมือนหรือแตกต่างจากคู่แข่งอย่างไร คืออะไร
- (1) ทัศนคติ
 - (2) ภาพลักษณ์ของผลิตภัณฑ์
 - (3) การวิเคราะห์ตลาด
 - (4) ตำแหน่งผลิตภัณฑ์
 - (5) การวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์
36. ข้อใดคือเครื่องมือในการควบคุมแผนกลยุทธ์การตลาด
- (1) การควบคุมแผนประจำปี
 - (2) การควบคุมผลกำไร
 - (3) การควบคุมประสิทธิภาพของการโฆษณา
 - (4) การทบทวนความเป็นเลิศด้านการตลาด
 - (5) การควบคุมประสิทธิภาพของหน่วยงานขาย
37. ปัจจัยที่นำเข้ามาใช้ในการกระบวนการแปลงสภาพเป็นสินค้าบริการ คือข้อใด
- (1) อาคาร
 - (2) ที่ดิน
 - (3) บุคลากร
 - (4) อุปกรณ์สำนักงาน
 - (5) ถูกทุกข้อ
38. ข้อใดคือความสำคัญของการปฏิบัติการผลิตของสหกรณ์
- (1) การปฏิบัติการผลิตเพื่อการขับเคลื่อนสหกรณ์ให้มีลักษณะขององค์การผลิตภาพ
 - (2) การมีความรู้ความเข้าใจถึงการปฏิบัติการผลิต
 - (3) ความต้องการที่จะทราบถึงวิธีการผลิตสินค้าและบริการและหน้าที่ทางการผลิต
 - (4) การจัดการปฏิบัติการผลิตที่เหมาะสมจะส่งผลให้สหกรณ์มีโอกาสที่ดีในการได้รับผลกำไรที่สูงขึ้น
 - (5) ถูกทุกข้อ
39. เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวางแผนในการทำงานให้สำเร็จหรือสามารถแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ คือ เครื่องมือในข้อใด
- (1) แผนผังกลุ่มเชื่อมโยง
 - (2) แผนผังความสัมพันธ์
 - (3) แผนผังเชิงระบบ
 - (4) แผนผังเมทริกซ์
 - (5) แผนภูมิขั้นตอนการตัดสินใจ
40. ข้อใดคือวัตถุประสงค์ของการสร้างแผนภูมิควบคุม
- (1) เพื่อสร้างขีดจำกัดควบคุมสำหรับกระบวนการ
 - (2) เพื่อตรวจสอบกระบวนการยังอยู่ภายใต้การควบคุมหรือไม่
 - (3) เพื่อจำแนกเป็นสาเหตุใหญ่-สาเหตุย่อย สำหรับเพื่อการศึกษา วิเคราะห์ต่อไป
 - (4) เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการแสดงปัญหา โดยเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปน้อยโดยใช้กราฟแท่ง
 - (5) ถูกทั้ง ก และ ข

41. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบ ในงบการของสหกรณ์
- | | |
|------------------|--------------------------|
| (1) สินทรัพย์ | (2) หนี้สิน |
| (3) ทุนของสหกรณ์ | (4) รายได้ และค่าใช้จ่าย |
| (5) กำไรสุทธิ | |
42. การจัดหมวดหมู่เป็นสินทรัพย์ หนี้สิน และทุนของสหกรณ์จัดเป็นการบัญชี ในข้อใด
- | | |
|-----------------------|---------------------|
| (1) การบัญชีสินทรัพย์ | (2) การบัญชีการเงิน |
| (3) การบัญชีบริหาร | (4) ข้อ 1 และ 2 ถูก |
| (5) ข้อ 1 2 และ 3 ถูก | |
43. ข้อใดไม่ใช่ขั้นตอนของการวิเคราะห์งบการเงินของสหกรณ์
- | | |
|--|---|
| (1) การรวบรวมข้อมูล | (2) การจัดข้อมูลให้อยู่รูปแบบเดียวกัน |
| (3) การเลือกเครื่องมือในการวิเคราะห์ | (4) การแปลความหมายที่ได้จากผลการวิเคราะห์ |
| (5) การตัดสินใจแก้ปัญหาจากผลการวิเคราะห์ | |
44. การวิเคราะห์งบการเงินโดย CAMELS การวิเคราะห์ ผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ เป็นการวิเคราะห์ในมิติใด
- | | |
|--|---------------------|
| (1) ความเพียงพอของเงินทุนต่อความเสี่ยง | (2) คุณภาพสินทรัพย์ |
| (3) ชัดความสามารถในการบริหาร | (4) การทำกำไร |
| (5) สภาพคล่อง | |
45. ข้อใดเป็นวัตถุประสงค์สำคัญของการมีสินทรัพย์หมุนเวียน
- | | |
|------------------------------|-----------------------------|
| (1) สภาพคล่องสูง กำไรสูง | (2) สภาพคล่องสูง กำไรต่ำ |
| (3) สภาพคล่องพอสมควร กำไรสูง | (4) สภาพคล่องและกำไรพอสมควร |
| (5) สภาพคล่องต่ำ กำไรสูง | |
46. การที่สหกรณ์ขายสินค้าเป็นเงินเชื่อเพื่อวัตถุประสงค์ใดมากที่สุด
- | | |
|---------------------------------------|----------------------------------|
| (1) เพื่อเพิ่มยอดขายสินค้า | (2) เพื่อเพิ่มสินทรัพย์หมุนเวียน |
| (3) เพื่อให้มีรายได้มากกว่าค่าใช้จ่าย | (4) เพื่อให้เปลี่ยนเป็นเงินสดได้ |
| (5) เพื่อให้มีกำไรและสภาพคล่อง | |

47. สหกรณ์การเกษตรแห่งหนึ่งประมาณยอดขายสินค้า 1,000 หน่วยต่อปีโดยมีค่าใช้จ่ายในการสั่งซื้อต่อครั้ง 400 บาท และค่าใช้จ่ายในการเก็บรักษา 10 บาทต่อหน่วย สหกรณ์ควรจะมีปริมาณสั่งซื้อจำนวนเท่าไรจึงจะประหยัดที่สุด

- | | |
|---------------|---------------|
| (1) 100 หน่วย | (2) 200 หน่วย |
| (3) 250 หน่วย | (4) 333 หน่วย |
| (5) 500 หน่วย | |

48. ข้อใดเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดนโยบายเงินปันผลของสหกรณ์

- | | |
|--------------------------|-----------------------------------|
| (1) กำไรสุทธิของสหกรณ์ | (2) ต้นทุนและผลตอบแทน |
| (3) ที่ประชุมใหญ่ประจำปี | (4) โอกาสการลงทุนในอนาคตของสหกรณ์ |
| (5) เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ | |

49. กระบวนการด้านการบรรจุเข้าทำงาน การทะเบียนประวัติบุคลากร และการบันทึกเวลาเข้า-ออก เป็นกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ในข้อใด

- | | |
|---------------------------|---------------------|
| (1) การวางแผนอัตรากำลังคน | (2) การวิเคราะห์งาน |
| (3) การสรรหาและคัดเลือก | (4) บุคลากร |
| (5) การพัฒนาและฝึกอบรม | |

50. ข้อใดคือความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

- (1) เพื่อรองรับการขยายงานหรือสร้างงานใหม่
- (2) เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของตนให้ดีและเหมาะสมยิ่งขึ้น
- (3) เพื่อเรียนรู้และลดการเสี่ยงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน
- (4) เพื่อฝึกฝนความสามารถในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจให้ดียิ่งขึ้น
- (5) เพื่อพัฒนาทักษะหรือฝีมือในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

51. การนำเอาประเด็นเรื่องราว หรือเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งมาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษา วิเคราะห์ และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เป็นวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ข้อใด

- | | |
|-------------------------|----------------------------|
| (1) การบรรยาย | (2) การประชุมอภิปราย |
| (3) การศึกษกรณีตัวอย่าง | (4) การสร้างสถานการณ์จำลอง |
| (5) การแสดงบทบาทสมมติ | |

52. ข้อใดคือข้อบ่งชี้ความเป็นแนวปฏิบัติที่ดีของ โครงการฝึกอบรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- (1) การมีส่วนร่วมของคนในสังคมในการขับเคลื่อนการทำงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัย
 - (2) การทำงานอย่างมีแบบแผน ภายใต้อำนาจที่กลยุทธ์ขององค์กร
 - (3) การถ่ายโอนความรู้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - (4) การขับเคลื่อนของแผนที่กลยุทธ์ที่ได้ออกแบบไปในทิศทางของการบูรณาการการทำงานสู่ความสำเร็จ
 - (5) ถูกทุกข้อ
53. สหกรณ์การเกษตรหนองหญ้าไซ จำกัด วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกสหกรณ์ในด้านใด
- (1) สมาชิก
 - (2) ระเบียบข้อบังคับ
 - (3) โครงสร้างและระบบงาน
 - (4) เศรษฐกิจ
 - (5) สถานที่ตั้งและอุปกรณ์
54. แผนธุรกิจซื้อ ของสหกรณ์การเกษตรหนองหญ้าไซ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร
- (1) เพื่อเพิ่มช่องทางการจำหน่ายให้สมาชิก
 - (2) เพื่อเพิ่มราคาผลผลิต
 - (3) เพื่อลดต้นทุนการผลิตให้กับสมาชิก
 - (4) เพื่อสมาชิกได้รับการบริการที่รวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น
 - (5) เพื่อสมาชิกได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
55. สหกรณ์เมืองนครปฐม จำกัด ได้กำหนดตลาดเป้าหมาย (STP) ตัวอักษร “S” เกี่ยวข้องกับข้อใด
- (1) การแบ่งส่วนตลาด
 - (2) การเลือกตลาดเป้าหมาย
 - (3) การกำหนดตำแหน่งของผลิตภัณฑ์
 - (4) การกำหนดราคา
 - (5) การแบ่งกลุ่มลูกค้า
56. แผนฉุกเฉินของสหกรณ์เมืองนครปฐม จำกัด ในกรณีผลิตภัณฑ์น้ำดื่มของสหกรณ์ไม่สามารถทำยอดขายได้ตามที่ตั้งไว้ สหกรณ์ควรดำเนินการอย่างไร
- (1) การเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย
 - (2) การจัดทำประชาสัมพันธ์
 - (3) การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่
 - (4) การเพิ่มรายการส่งเสริมการขายให้มากขึ้น
 - (5) การจัดหาแหล่งวัตถุดิบเพิ่ม

57. การที่สหกรณ์การเกษตรนำเงินส่วนหนึ่งไปฝากธนาคารไม่ว่าจะเป็นการฝากออมทรัพย์หรือฝากประจำ วัตถุประสงค์สำคัญเพื่ออะไร

- | | |
|--|---|
| (1) เพื่อสำรองจ่ายคืนเจ้าหน้าที่ทุกประเภท | (2) เพื่อให้สหกรณ์มีสภาพคล่องในการดำเนินงาน |
| (3) เพื่อให้สหกรณ์มีรายได้จากการฝากเงิน | (4) เพื่อให้มีรายได้และความปลอดภัยของสหกรณ์ |
| (5) เพื่อให้สหกรณ์มีสภาพคล่องและมีรายได้ด้วย | |

58. ข้อใดเป็นการวิเคราะห์ห้วงการเงินของสหกรณ์วิธี CAMELS ในมิติที่ 1 ความเพียงพอของเงินทุนต่อความเสี่ยง ไม่ถูกต้อง

- | | |
|-------------------------------|----------------------------------|
| (1) อัตราหนี้สินต่อทุน (เท่า) | (2) ทุนสำรองต่อสินทรัพย์ (เท่า) |
| (3) การเติบโตของทุน (%) | (4) ผลตอบแทนต่อส่วนสินทรัพย์ (%) |
| (5) ผลตอบแทนต่อส่วนของทุน (%) | |

59. กรณีสหกรณ์จะศึกษาความเป็นไปได้ในการสร้างโรงสีข้าว สหกรณ์ควรวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านใด

- | | |
|-------------------|---------------------------|
| (1) ด้านการตลาด | (2) ด้านเทคนิคหรือการผลิต |
| (3) ด้านการบริหาร | (4) ด้านการเงิน |
| (5) ถูกทุกข้อ | |

60. การที่สหกรณ์จะรับโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการเลี้ยงโคนมในระบบสหกรณ์ ปัจจัยใดมีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จของโครงการ ดังกล่าว

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| (1) สมาชิกผู้เลี้ยงโคนม | (2) หน่วยงานสนับสนุนเงินทุนให้สหกรณ์ |
| (3) การจัดการการตลาดโคนมของสหกรณ์ | (4) ทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ |
| (5) คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ | |

แบบทดสอบ หลักสูตรการอบรมทางไกล การจัดการธุรกิจสหกรณ์ (หลังเรียน)

แขนงวิชาสหกรณ์ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ชื่อ - นามสกุล.....

จงเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียวจากตัวเลือก 5 ตัวเลือก โดยใส่เครื่องหมาย X หน้าตัวเลือกที่คิดว่าเป็นคำตอบที่ถูกต้องที่สุด ข้อสอบมีทั้งหมด 60 ข้อ ใช้เวลาทำ 30 นาที

1. รูปแบบของสหกรณ์ถือกำเนิดมาจากที่ใด

| | |
|----------------|-------------|
| (1) ยุโรป | (2) อเมริกา |
| (3) ออสเตรเลีย | (4) เอเชีย |
| (5) แอฟริกา | |

2. ผู้ได้รับการยกย่องเป็นบิดาแห่งการสหกรณ์ไทยคือใคร

| | |
|-------------------------------|----------------------------------|
| (1) กรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ | (2) กรมหมื่นพิทยาลงกรณ์ |
| (3) กรมพระยาราชาดังราชานุภาพ | (4) พระยาสุรบินทร์ สุรินทร์ฤาไชย |
| (5) หลวงประดิษฐมนูธรรม | |

3. ข้อต่อไปนี้เป็นหลักการสหกรณ์ที่เป็นพื้นฐานซึ่งสหกรณ์พึงมีต่อสังคม

| | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| (1) ความซื่อสัตย์ | (2) ความเปิดเผย |
| (3) ความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น | (4) ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน |
| (5) ความเป็นประชาธิปไตย | |

4. หลักการสหกรณ์ใดให้ความสำคัญกับการสนองความต้องการของสมาชิกเป็นเรื่องหลัก และการจัดการเงินทุนเป็นเรื่องรอง

| | |
|--|---|
| (1) การควบคุมโดยสมาชิกตามหลักประชาธิปไตย | (2) การเป็นสมาชิกโดยสมัครใจและเปิดกว้าง |
| (3) การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจโดยสมาชิก | (4) การร่วมมือระหว่างสหกรณ์ |
| (5) การมีส่วนร่วมในการบริหารสหกรณ์ | |

5. ข้อใด ไม่ใช่ ทรัพยากรในการบริหาร

| | |
|------------------|---------------|
| (1) คน | (2) ที่ดิน |
| (3) เงินทุน | (4) การจัดการ |
| (5) วัสดุอุปกรณ์ | |

6. “สหกรณ์ขายสินค้าให้แก่ผู้ไม่ใช่สมาชิกได้บ้างเพื่อชักจูงให้ผู้ไม่ใช่สมาชิกเหล่านั้น เหลื่อมใส ศรัทธาในขบวนการสหกรณ์ และเข้ามาสมัครเป็นสมาชิกของสหกรณ์ ซึ่งก็ไม่ควรมากกว่าร้อยละ 20 ของปริมาณธุรกิจในปีนั้นๆ” เป็นขอบเขตการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ตามข้อใด

- | | |
|---|--|
| (1) ภายใต้อุดมการณ์สหกรณ์ | (2) ภายใต้อุดมการณ์ที่เกี่ยวข้อง |
| (3) ภายใต้อุดมการณ์หลักกรรมภิบาล | (4) ภายใต้อุดมการณ์และจรรยาบรรณทางธุรกิจ |
| (5) ภายใต้อุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ | |

7. สหกรณ์ประเภทควรให้ความสำคัญกับการรับฝากเงินจากสมาชิกเป็นลำดับแรกของธุรกิจสหกรณ์ ทั้งนี้เพราะเป็นการสนับสนุนอุดมการณ์สหกรณ์ในการมุ่งให้สมาชิกพึ่งพาตนเองได้

- | | |
|-------------------------|---------------------|
| (1) สหกรณ์บริการ | (2) สหกรณ์ร้านค้า |
| (3) สหกรณ์การเกษตร | (4) สหกรณ์ออมทรัพย์ |
| (5) สหกรณ์เครดิตยูเนียน | |

8. การขอความร่วมมือสมาชิกจ่ายส่วนหนึ่งของเงินปันผลเป็นคูปองเพื่อซื้อสินค้าจากสหกรณ์ เป็นการวางแผนกลยุทธ์ส่วนผสมการตลาดโดยใช้หลัก 4P ในข้อใด

- | | |
|------------------------------------|-------------------------|
| (1) ราคา (Price) | (2) ผลิตภัณฑ์ (Product) |
| (3) การจัดจำหน่าย (Place) | (4) กระบวนการ (Process) |
| (5) การส่งเสริมการตลาด (Promotion) | |

9. ข้อใดเป็นประโยชน์ของการวางแผนธุรกิจของสหกรณ์

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------------------|
| (1) สามารถกำหนดงบประมาณได้ | (2) สามารถทำกำไรสูงสุดให้แก่สหกรณ์ |
| (3) สามารถควบคุมการทำงานของสหกรณ์ได้ | (4) สามารถสร้างทักษะให้แก่คณะกรรมการ |
| (5) สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายของสหกรณ์ | |

10. ข้อใดเป็นข้อมูลหลักสำหรับการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน

- | | |
|-------------------------|---------------------------|
| (1) การปรับกระบวนการ | (2) การศึกษาพื้นฐาน |
| (3) โครงสร้างการผลิต | (4) การกำหนดผู้ปฏิบัติงาน |
| (5) การทบทวนปรับกลยุทธ์ | |

11. รูปแบบโครงสร้างองค์การที่เป็นพื้นฐานของสหกรณ์คือข้อใด

- | | |
|----------------------|--|
| (1) รูปแบบสายงานหลัก | (2) รูปแบบสายงานหลักและสายงานที่ปรึกษา |
| (3) รูปแบบตามหน้าที่ | (4) รูปแบบหน่วยธุรกิจอิสระ |
| (5) รูปแบบเมตริกซ์ | |

12. ข้อใดเป็นองค์ประกอบของการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO
- | | |
|-----------------------------|---------------------------|
| (1) สภาพแวดล้อมของการควบคุม | (2) การประเมินความเสี่ยง |
| (3) กิจกรรมควบคุม | (4) สารสนเทศและการสื่อสาร |
| (5) ถูกทุกข้อ | |
13. การที่สหกรณ์ร้านค้ามีการบันทึกข้อมูลสินค้าคงคลัง และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการขายสินค้าจะเกิดขึ้นทันทีเช่น เมื่อมีการขายสินค้า ข้อมูลที่แสดงขึ้นคือ เลขที่สมาชิก ชื่อสมาชิก จำนวนสินค้า และราคาสินค้า รวมทั้งวิธีการชำระเงินของสมาชิกเป็นระบบสารสนเทศในด้านใด
- | | |
|-----------------------------|---|
| (1) ระบบการประมวลผลข้อมูล | (2) ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ |
| (3) ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ | (4) ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับสูง |
| (5) ระบบสำนักงานอัตโนมัติ | |
14. ระบบสารสนเทศที่จะปรับปรุงการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ประเมินและติดตามการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของกลุ่มแข่งขัน คือ สารสนเทศในข้อใด
- | | |
|---------------------------------------|-------------------------|
| (1) ด้านบันทึกข้อมูลภายใน | (2) ด้านการรวบรวมข้อมูล |
| (3) ด้านข่าวกรองการตลาด | (4) ด้านการวิจัยการตลาด |
| (5) ด้านสนับสนุนการตัดสินใจทางการตลาด | |
15. ระบบย่อยที่หน้าที่ตรวจสอบรายการทางการบัญชี โดยตรวจสอบเลขที่บัญชี ชื่อบัญชี และจำนวนเงิน แล้วผ่านรายการไปยังบัญชีแยกประเภทคือสารสนเทศใด
- | |
|---|
| (1) ระบบสารสนเทศเพื่องานผ่านรายการทางบัญชี |
| (2) ระบบสารสนเทศเพื่องานวิเคราะห์ผ่านรายการทางบัญชี |
| (3) ระบบสารสนเทศเพื่องานบันทึกรายการปรับปรุงบัญชี |
| (4) ระบบสารสนเทศเพื่องานเตรียมรายงานทางการเงิน |
| (5) ระบบสารสนเทศเพื่องานปิดบัญชี |
16. การบันทึกราคาทุนโดยถัวเฉลี่ยทุกครั้งที่มีการซื้อเป็นการคำนวณราคาทุนในข้อใด
- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| (1) วิธีถัวเฉลี่ยเคลื่อนที่ | (2) วิธีเข้าก่อนออกก่อน |
| (3) วิธีการตรวจนับ | (4) วิธีการรองรับตีราคา |
| (5) วิธีคำนวณราคาสินค้า | |

17. กฎหมายสหกรณ์ที่ตราขึ้นโดยทั่วไป ได้ให้เอกสิทธิ์แก่สหกรณ์ในทางใดบ้าง
- (1) เอกสิทธิ์ในทางกฎหมาย
 - (2) เอกสิทธิ์ในทางช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
 - (3) เอกสิทธิ์ในทางแบ่งส่วนกำไรระหว่างสมาชิก
 - (4) เอกสิทธิ์ในทางรับสมาชิกโดยไม่มีกรจำกัด
 - (5) เอกสิทธิ์ในทางที่ให้สหกรณ์ดำเนินธุรกิจกับสมาชิกก่อนผู้อื่น
18. อาคารแสดมปีเป็นภาษีชนิดหนึ่งตามประมวลรัษฎากร สหกรณ์มีหน้าที่ปิดอาคารแสดมปีในลักษณะแห่งตราสารดังต่อไปนี้ ยกเว้นข้อใด
- (1) การค้าประกัน
 - (2) การจ้างทำของ
 - (3) การเช่าซื้อทรัพย์สิน
 - (4) การเช่าที่ดิน โรงเรือน สิ่งปลูกสร้าง
 - (5) การกู้ยืมเงินซึ่งสมาชิกกู้ยืมจากสหกรณ์
19. กิจสหกรณ์มีหน้าที่ดำเนินการหักภาษี ณ ที่จ่ายอย่างไรบ้าง
- (1) สหกรณ์มีหน้าที่ต้องยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย
 - (2) สหกรณ์ต้องนำเงินภาษีส่งภายใน 7 วัน นับแต่วันสิ้นเดือนที่มีการจ่ายเงิน
 - (3) สหกรณ์ต้องมีเลขประจำตัวผู้เสียภาษีในฐานะเป็นผู้จ่ายเงินได้ซึ่งมีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย
 - (4) สหกรณ์มีหน้าที่ต้องหักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่าย ตามประเภทเงินได้และอัตราภาษีที่กำหนด
 - (5) ถูกทุกข้อ
20. สหกรณ์การเกษตรบางเลน จำกัด ให้นายเพทาย ซึ่งเป็นสมาชิกสหกรณ์กู้ยืมเงิน จำนวน 50,000 บาท เพื่อเป็นทุนในการปลูกข้าวในปี ต้องติดค่าอาคารแสดมปีจำนวนเท่าใด สัญญาการกู้ยืมเงินระหว่างสหกรณ์การเกษตรบางเลน จำกัด กับนายเพทายจึงจะสมบูรณ์
- (1) ค่าอาคารแสดมปี 1 บาท
 - (2) ค่าอาคารแสดมปี 5 บาท
 - (3) ค่าอาคารแสดมปี 10 บาท
 - (4) ค่าอาคารแสดมปี 50 บาท
 - (5) ไม่ต้องติดค่าอาคารแสดมปี
21. กรณีตัวอย่างธุรกิจจัดหาสินค้ามาจำหน่ายของสหกรณ์ การที่สหกรณ์เปิดสาขาจำหน่ายสินค้าในพื้นที่ เป็นการจัดการธุรกิจที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การตลาดข้อใด
- (1) กลยุทธ์ผลิตภัณฑ์
 - (2) กลยุทธ์ราคา
 - (3) กลยุทธ์ส่งเสริมการตลาด
 - (4) กลยุทธ์ช่องทางการจำหน่าย
 - (5) กลยุทธ์ส่วนประสมการตลาด

22. กรณีตัวอย่างธุรกิจรวบรวมผลผลิตของสหกรณ์ การที่สหกรณ์กำหนดคุณภาพการผลิตข้าวพันธุ์ต่าง ๆ ตรงตามพันธุ์ข้าวเป็นการกำหนดเป้าหมายอะไร ในการบริหารการผลิตของสหกรณ์
- (1) ความต้องการของสมาชิกที่เข้าร่วมโครงการ
 - (2) ความสามารถในการผลิตของสมาชิก
 - (3) ปัจจัยการผลิตของสหกรณ์
 - (4) กระบวนการผลิตของสหกรณ์
 - (5) ผลผลิตของสหกรณ์
23. กรณีตัวอย่างธุรกิจสินเชื่อของสหกรณ์ ข้อใดเป็นการกำหนดกลยุทธ์การตลาดด้านราคาของสหกรณ์
- (1) การเปิดรับคำขอกู้เดือนละ 2 ครั้ง
 - (2) กำหนดเป็นเงินกู้ระยะสั้นประเภทเดียว
 - (3) กำหนดให้เปลี่ยนสัญญากู้ใหม่
 - (4) กำหนดให้สะสมค่าหุ้นเป็นร้อยละตามจำนวนที่กู้
 - (5) กำหนดชั้นของสมาชิกโดยได้รับประโยชน์จากอัตราดอกเบี้ยที่ต่างกัน
24. กรณีตัวอย่างบทเรียนออนไลน์ วิชาการสหกรณ์ กลุ่มเป้าหมายใดควรจะได้รับการเรียนรู้มากที่สุด
- (1) นักเรียนระดับประถม 1-3
 - (2) นักเรียนระดับประถม 4-6
 - (3) นักเรียนระดับมัธยม 1-3
 - (4) นักเรียนระดับมัธยม 4-6
 - (5) นักศึกษาระดับอุดมศึกษา
25. การแสดงพฤติกรรมของสมาชิกสหกรณ์ ที่เป็นไปตามสภาพสังคม เศรษฐกิจ และความสามารถในการเลือกแสดงพฤติกรรม เป็นส่วนใดของระบบฐานข้อมูลของสหกรณ์
- (1) วิถีชีวิตของสมาชิก
 - (2) ฐานข้อมูลสมาชิก
 - (3) การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน
 - (4) ข้อเสนอแนะจากลูกค้า
 - (5) กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์พื้นที่
26. การรายงานผลการดำเนินงานส่วนใหญ่อยู่ในรูปของรายงาน เช่น งบกำไรขาดทุน งบดุล คือ ระบบย่อยในข้อใด
- (1) ระบบสารสนเทศเพื่องานผ่านรายการทางบัญชี
 - (2) ระบบสารสนเทศเพื่องานบันทึกรายการปรับปรุงบัญชี
 - (3) ระบบสารสนเทศเพื่องานเตรียมรายงานทางการเงิน
 - (4) ระบบสารสนเทศเพื่องานปิดบัญชี
 - (5) ไม่มีข้อใดถูก
27. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของกระบวนการของการบริหารลูกค้าสัมพันธ์
- (1) การสร้างฐานข้อมูลลูกค้า
 - (2) การรักษาลูกค้า
 - (3) การใช้นโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ
 - (4) การกำหนดโปรแกรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์
 - (5) การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อการวิเคราะห์และแยกแยะลูกค้า

28. สหกรณ์ไม่ถูกหักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่ายในกรณีใด
- | | |
|--|----------------------------|
| (1) ดอกเบี้ยเงินฝากระหว่างสหกรณ์หรือธนาคาร | (2) การรับจ้างทำของ |
| (3) การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือน | (4) ค่าล่วงเวลาเจ้าหน้าที่ |
| (5) ถูกทุกข้อ | |
29. กิจกรรมใด ๆ ที่ก่อให้เกิดสินค้าและบริการ เพื่อการแลกเปลี่ยนซื้อขายหรือจำหน่าย โดยมีวัตถุประสงค์จะได้รับประโยชน์จากการดำเนินกิจกรรมนั้น มีความสัมพันธ์กับข้อใด
- | | |
|------------------|---------------|
| (1) การค้า | (2) ธุรกิจ |
| (3) การจัดการ | (4) การบริหาร |
| (5) การดำเนินงาน | |
30. การจัดการมีความสัมพันธ์กับข้อใดมากที่สุด
- | | |
|---|-----------------------------------|
| (1) การสั่งการ และการควบคุม | (2) การควบคุม และการดำเนินงาน |
| (3) การสั่งการ และการประสมประสาน | (4) การดำเนินงานและการประสมประสาน |
| (5) การสั่งการ การควบคุม การดำเนินงานหรือการประสมประสาน | |
31. ข้อใดเป็นความสำคัญของการจัดการสหกรณ์
- | | |
|---|---|
| (1) ด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัตถุประสงค์ | (2) ด้านวัตถุประสงค์ สังคม และทรัพยากรมนุษย์ |
| (3) ด้านเศรษฐกิจ ทรัพยากรมนุษย์และสังคม | (4) ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และทรัพยากรมนุษย์ |
| (5) ด้านวัตถุประสงค์ เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม | |
32. การบริหารของสหกรณ์ตามกระบวนการบริหารประกอบด้วยข้อใด
- | |
|---|
| (1) การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม |
| (2) การวางแผน การควบคุม และการประสานงาน |
| (3) การจัดองค์การ การนำ การประสาน และการประเมินผล |
| (4) การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม |
| (5) การวางแผน การจัดองค์การ การควบคุม และการประเมินผล |
33. การดำเนินการทางธุรกิจอย่างหนึ่งที่ทำให้สินค้าและบริการเกิดการเคลื่อนย้ายจากผู้ผลิตไป ยังผู้บริโภค สุดท้ายเกี่ยวข้องกับข้อใด
- | | |
|------------------|--------------|
| (1) ตลาด | (2) ส่วนตลาด |
| (3) ตลาดเป้าหมาย | (4) การตลาด |
| (5) การเจาะตลาด | |

34. แนวคิดเกี่ยวกับการตลาดใดที่ผู้บริหารมองว่าผู้บริหาร โภคมีรสนิยมต่างกันซึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงของเวลา
- (1) การตลาดผู้ผลิต
 - (2) การตลาดผู้บริโภค
 - (3) การตลาดเป้าหมาย
 - (4) การตลาดมวลชน
 - (5) การตลาดผลิตภัณฑ์หลากหลาย
35. ข้อใดคือความหมายของตำแหน่งผลิตภัณฑ์
- (1) ความคิดเห็นของผู้บริโภคที่มีต่อผลิตภัณฑ์ของสหกรณ์
 - (2) ตำแหน่งการแข่งขันที่อยู่ในใจผู้บริโภค
 - (3) การเปรียบเทียบแนวคิดผลิตภัณฑ์ของผู้บริโภค
 - (4) กลยุทธ์การตลาดของคู่แข่งที่ผู้บริโภครับรู้
 - (5) ถูกทุกข้อ
36. ข้อใดคือขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของกระบวนการวางแผนปฏิบัติการการตลาด
- (1) การกำหนดวัตถุประสงค์การตลาด
 - (2) การวิเคราะห์ข้อมูลการตลาด
 - (3) การกำหนดงบประมาณการตลาด
 - (4) การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการตลาด
 - (5) การกำหนดวิธีการปฏิบัติและผู้รับผิดชอบ
37. สหกรณ์บริการแห่งหนึ่งต้องการผลิตเก้าอี้ไม้เอนกประสงค์ รุ่น TC-100 รุ่นละ 150 ตัว โดยกระบวนการผลิตแบบนี้ยังสามารถหยุดงานใดงานหนึ่งเพื่อทำงานอีกอย่างหนึ่งได้ในช่วงระยะเวลาเดียวกัน หรือต้องการสินค้าเร่งด่วน โดยกระบวนการนี้เรียกว่าเป็นรูปแบบการผลิตในข้อใด
- (1) ระบบการผลิตแบบอนุกรม
 - (2) ระบบผลิตตามคำสั่งซื้อของลูกค้า
 - (3) ระบบการผลิตเพื่อเก็บเข้าคลังสินค้า
 - (4) ระบบการมุ่งเน้นการทำซ้ำ
 - (5) ระบบการมุ่งเน้นตามกระบวนการ
38. ข้อใดคือข้อดีของแผนภูมิแกนต์
- (1) สามารถใช้ร่วมกันกับเครื่องมือและเทคนิคการบริหารประเภทอื่นได้
 - (2) อ่านง่ายทำให้ในแต่ละสถานีทราบถึงปริมาณของงานที่จะทำในช่วงระยะเวลาที่กำหนด
 - (3) แสดงปริมาณและธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการต่อหน่วยเวลา
 - (4) บ่งชี้ถึงความสัมพันธ์เหตุและผลระหว่างตัวแปรสองตัวแปร
 - (5) สามารถแจกแจงสาเหตุต่างๆ ออกมาให้ชัดเจน โดยจำแนกเป็นสาเหตุใหญ่และสาเหตุย่อย

39. ขั้นตอนในการสร้างคุณภาพให้เกิดขึ้นกับองค์กรเพื่อเป็นหลักในการเริ่มต้นการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งขั้นตอนใดมีความที่สำคัญมากที่สุด

- | | |
|-----------|---------|
| (1) Plan | (2) Do |
| (3) Check | (4) Act |
| (5) Used | |

40. แผนภูมิที่แสดงข้อมูลเป็นกราฟของจุดต่างๆ ที่ใช้ในการเปรียบเทียบตัวแปรสองตัวแปร โดยการกระจายของจุดต่างๆ ซึ่งจะบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์เหตุและผลระหว่างตัวแปรสองตัวแปร คือแผนภูมิในข้อใด

- | | |
|---------------------|-------------------------|
| (1) แผนผังการกระจาย | (2) แผนผังแสดงเหตุและผล |
| (3) แผนผังพาเรโต | (4) ฮิสโตแกรม |
| (5) แผนผังการไหล | |

41. ข้อใดเป็นองค์ประกอบ ในงบแสดงฐานะการเงินของสหกรณ์

- | | |
|---|------------------------------------|
| (1) สินทรัพย์ และหนี้สิน | (2) หนี้สิน และทุนของสหกรณ์ |
| (3) สินทรัพย์ หนี้สิน และ ทุนของสหกรณ์ | (4) รายได้ ค่าใช้จ่าย และกำไรสุทธิ |
| (5) สินทรัพย์ หนี้สิน ทุนของสหกรณ์ และกำไรสุทธิ | |

42. การวิเคราะห์ห้บการเงินของสหกรณ์ จัดเป็นการบัญชี ในข้อใด

- | | |
|-------------------------|---------------------|
| (1) การบัญชีสินทรัพย์ | (2) การบัญชีการเงิน |
| (3) การบัญชีบริหาร | (4) (1) และ(2) ถูก |
| (5) (1) (2) และ (3) ถูก | |

43. ข้อใดเป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์ห้บการเงินของสหกรณ์

- | | |
|---|---|
| (1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ | (2) การจัดข้อมูลให้อยู่รูปแบบเดียวกัน |
| (3) การเลือกเครื่องมือในการวิเคราะห์ | (4) การแปลความหมายที่ได้จากผลการวิเคราะห์ |
| (5) (1) (2) (3) และ (4) ถูก | |

44. การวิเคราะห์ห้บการเงินโดย CAMELS การวิเคราะห์ อัตราส่วนทุนหมุนเวียน เป็นการวิเคราะห์ในมิติใด

- | | |
|--|---------------------|
| (1) ความเพียงพอของเงินทุนต่อความเสี่ยง | (2) คุณภาพสินทรัพย์ |
| (3) ชัดความสามารถในการบริหาร | (4) การทำกำไร |
| (5) สภาพคล่อง | |

45. ถ้าสหกรณ์หนึ่งมีนโยบายดำรงสภาพคล่องสูง จะมีผล อย่างไรกับสหกรณ์
- | | |
|-----------------|-----------------|
| (1) กำไรสูง | (2) กำไรต่ำ |
| (3) กำไรพอสมควร | (4) กำไรเสมอตัว |
| (5) ไม่มีกำไร | |
46. หลักการจัดการเงินสดของสหกรณ์ควรทำอย่างไร
- | | |
|---|--|
| (1) ช่วงระยะเวลาการเรียกเก็บหนี้ให้เร็วที่สุด | (2) ส่งเจ้าหน้าที่ไปเรียกเก็บเงินจากลูกค้าโดยตรง |
| (3) ชะลอการชำระหนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ | (4) เร่งเงินสดรับและชะลอเงินสดจ่าย |
| (5) กำหนดให้มีการจ่ายเงินเป็นเช็ค | |
47. การที่ผู้ขายให้เงื่อนไขการให้สินเชื่อ เป็น 2/10, n/30 เป็นการจัดหาเงินทุนจากอะไร
- | | |
|----------------------------|-----------------------------|
| (1) เจ้าหนี้การค้า | (2) เงินเบิกเกินบัญชีธนาคาร |
| (3) การขายลดค้ำเงินและเช็ค | (4) ทรัสต์รีซีท |
| (5) การขายบัญชีลูกหนี้ | |
48. ข้อใดไม่ใช่ปัจจัยสำคัญในการกำหนดนโยบายเงินปันผลของสหกรณ์
- | | |
|--|-----------------------------------|
| (1) ปริมาณธุรกิจของสหกรณ์ | (2) ข้อบังคับตามกฎหมายสหกรณ์ |
| (3) สภาพคล่องของสหกรณ์ | (4) โอกาสการลงทุนในอนาคตของสหกรณ์ |
| (5) ความสามารถในการจัดหาเงินทุนของสหกรณ์ | |
49. ข้อใดไม่ใช่บทบาทหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์โดยการจำแนกตามวัตถุประสงค์หลัก
- | | |
|--|------------------------------------|
| (1) วัตถุประสงค์ด้านการบรรจุพนักงาน | (2) วัตถุประสงค์ด้านผลการดำเนินงาน |
| (3) วัตถุประสงค์ด้านการจัดการความเปลี่ยนแปลง | (4) วัตถุประสงค์ด้านการบริหาร |
| (5) วัตถุประสงค์ด้านการฝึกอบรม | |
50. ถ้าสหกรณ์ใช้การวิเคราะห์แนวโน้ม (Trend analysis) โดยการสร้างและประยุกต์ใช้ตัวแบบทางสถิติที่พยากรณ์ความต้องการแรงงานสำหรับปีถัดไป เป็นกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในข้อใด
- | | |
|------------------------------|---|
| (1) การคาดประมาณ | (2) การคาดประมาณความต้องการแรงงาน |
| (3) การกำหนดอุปทานแรงงาน | (4) การกำหนดเป้าประสงค์และการวางแผนยุทธศาสตร์ |
| (5) การใช้ประโยชน์จากบุคลากร | |

51. ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ คือข้อใด
- (1) คิดอย่างเป็นระบบ
 - (2) ภาพลักษณ์ของตนเอง
 - (3) การควบคุมตนเอง
 - (4) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
 - (5) การเรียนรู้เป็นทีม
52. ในการดำเนินงานของสหกรณ์นั้นบางครั้งพบปัญหาอุปสรรคในการทำงานเชิงลึกซึ่ง โดยมีแนวทางการแก้ปัญหาอาจมีหลายรูปแบบ บางกรณีต้องใช้เทคนิควิธีการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพเป็นการพัฒนาผู้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสหกรณ์ในข้อใด
- (1) เสริมสร้างความพอเพียงแก่ข้าราชการสหกรณ์
 - (2) สัมมนาหน่วยส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์เพื่อการส่งเสริมที่มีคุณภาพ
 - (3) เทคนิคเสริมสร้างการทำงานเชิงคุณภาพ
 - (4) ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมสหกรณ์หรือสัมมนาระดับภาค
 - (5) ถูกทุกข้อ
53. สหกรณ์การเกษตรหนองหญ้าไซ จำกัด วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในสหกรณ์ในด้านใด
- (1) เศรษฐกิจ
 - (2) กฎหมาย
 - (3) เทคโนโลยี
 - (4) คู่แข่งขัน
 - (5) โครงสร้างและระบบงาน
54. สหกรณ์การเกษตรหนองหญ้าไซ จำกัด ได้จัดทำแผนธุรกิจชื่อ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร
- (1) เพื่อจัดหาสินค้าที่มีคุณภาพให้สมาชิก
 - (2) เพื่อเพิ่มราคาผลผลิต
 - (3) เพื่อเพิ่มช่องทางการจำหน่ายให้สมาชิก
 - (4) เพื่อสมาชิกได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
 - (5) เพื่อสมาชิกได้รับการบริการที่รวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น
55. การกำหนดตลาดเป้าหมาย (STP) ของสหกรณ์เมืองนครปฐม จำกัด ตัวอักษร “P” เกี่ยวข้องกับข้อใด
- (1) การแบ่งส่วนตลาด
 - (2) การเลือกตลาดเป้าหมาย
 - (3) การกำหนดตำแหน่งของผลิตภัณฑ์
 - (4) การกำหนดราคา
 - (5) การแบ่งกลุ่มลูกค้า

56. แผนฉุกเฉินของสหกรณ์เมืองนครปฐม จำกัด ในกรณีคู่แข่งมีการส่งเสริมการตลาดกันอย่างรุนแรง สหกรณ์ควรดำเนินการอย่างไร

- | | |
|----------------------------------|------------------------------|
| (1) การเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย | (2) การจัดทำการประชาสัมพันธ์ |
| (3) การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ | (4) การเพิ่มกำลังการผลิต |
| (5) การจัดหาแหล่งวัตถุดิบเพิ่ม | |

57. การที่สหกรณ์การเกษตรต้องสำรองสินค้าคงเหลือไว้ในสหกรณ์ วัตถุประสงค์สำคัญเพื่ออะไร

- | | |
|--|---|
| (1) เพื่อสำรองจ่ายคืนเจ้าหน้าที่ทุกประเภท | (2) เพื่อให้สหกรณ์มีสภาพคล่องในการดำเนินงาน |
| (3) เพื่อให้สหกรณ์มีรายได้จากการฝากเงิน | (4) เพื่อให้มีรายได้และความปลอดภัยของสหกรณ์ |
| (5) เพื่อให้สหกรณ์มีสภาพคล่องและมีรายได้ด้วย | |

58. ข้อใดเป็นการวิเคราะห์ห้วงการเงินของสหกรณ์วิธี CAMELS ในมิติที่ 2 คุณภาพของสินทรัพย์

- | | |
|------------------------------------|----------------------------------|
| (1) อัตราค้างชำระ (%) | (2) อัตราหมุนของสินทรัพย์ (รอบ) |
| (3) อัตราการเติบโตของสินทรัพย์ (%) | (4) ผลตอบแทนต่อส่วนสินทรัพย์ (%) |
| (5) ผลตอบแทนต่อส่วนของทุน (%) | |

59. กรณีสหกรณ์จะศึกษาความเป็นไปได้ในการสร้างโรงสีข้าวของสหกรณ์ การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านใดที่ช่วยให้สามารถตัดสินใจลงทุนได้อย่างชัดเจนที่สุด

- | | |
|---------------------|---------------------------|
| (1) ด้านการตลาด | (2) ด้านเทคนิคหรือการผลิต |
| (3) ด้านการบริหาร | (4) ด้านการเงิน |
| (5) ด้านเศรษฐศาสตร์ | |

60. กรณีศึกษาโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการเลี้ยงโคนมในระบบสหกรณ์ สหกรณ์จำเป็นต้องพัฒนาการบริหารสหกรณ์ด้านใดมากที่สุด

- | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| (1) การจัดการการผลิตและบริการ | (2) การจัดการการตลาดผลิตภัณฑ์นม |
| (3) การบัญชีเพื่อการบริหารสหกรณ์ | (4) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ |
| (5) การจัดการการเงินของสหกรณ์ | |

เฉลยแบบทดสอบ หลักสูตรการอบรมทางไกล การจัดการธุรกิจสหกรณ์

ก่อนเรียน

1. (5)
2. (1)
3. (3)
4. (3)
5. (4)
6. (5)
7. (3)
8. (2)
9. (4)
10. (1)
11. (4)
12. (3)
13. (2)
14. (5)
15. (1)
16. (1)
17. (1)
18. (5)
19. (4)
20. (2)
21. (5)
22. (1)
23. (2)
24. (2)
25. (3)
26. (1)
27. (5)

หลังเรียน

1. (1)
2. (2)
3. (3)
4. (3)
5. (2)
6. (1)
7. (4)
8. (5)
9. (1)
10. (3)
11. (3)
12. (5)
13. (1)
14. (3)
15. (1)
16. (1)
17. (1)
18. (5)
19. (5)
20. (5)
21. (4)
22. (5)
23. (1)
24. (2)
25. (1)
26. (3)
27. (3)

| | | | |
|-----|-----|-----|-----|
| 28. | (1) | 28. | (1) |
| 29. | (5) | 29. | (2) |
| 30. | (3) | 30. | (5) |
| 31. | (4) | 31. | (5) |
| 32. | (5) | 32. | (4) |
| 33. | (2) | 33. | (4) |
| 34. | (2) | 34. | (5) |
| 35. | (4) | 35. | (1) |
| 36. | (4) | 36. | (2) |
| 37. | (5) | 37. | (5) |
| 38. | (5) | 38. | (2) |
| 39. | (3) | 39. | (1) |
| 40. | (5) | 40. | (1) |
| 41. | (5) | 41. | (3) |
| 42. | (2) | 42. | (3) |
| 43. | (5) | 43. | (5) |
| 44. | (2) | 44. | (5) |
| 45. | (4) | 45. | (2) |
| 46. | (1) | 46. | (4) |
| 47. | (2) | 47. | (1) |
| 48. | (4) | 48. | (1) |
| 49. | (4) | 49. | (5) |
| 50. | (1) | 50. | (2) |
| 51. | (3) | 51. | (2) |
| 52. | (5) | 52. | (3) |
| 53. | (4) | 53. | (5) |
| 54. | (3) | 54. | (1) |
| 55. | (1) | 55. | (3) |
| 56. | (4) | 56. | (2) |
| 57. | (5) | 57. | (5) |
| 58. | (4) | 58. | (5) |

59. (5)

60. (4)

59. (4)

60. (4)





ภาคผนวก ค
แบบสอบถามความต้องการการพัฒนาฝ่ายจัดการของสหกรณ์

แบบสอบถามการวิจัย การพัฒนาชุดการฝึกอบรมทางไกล
เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคกลาง

คำชี้แจง

การวิจัยพัฒนาชุดการฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคกลาง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการการพัฒนาฝ่ายจัดการของสหกรณ์ การพัฒนาและประเมินผลการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคกลาง

การวิจัยดังกล่าวในเบื้องต้นนี้จะต้องศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรเพื่อต้องการทราบสภาพปัญหาและความต้องการเนื้อหาวิชาความรู้และทักษะด้านสหกรณ์ที่ตรงกับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์เพื่อจะได้พัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลต่อไป

ในการนี้จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถาม เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล ให้ตรงกับความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์มากที่สุด

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสหกรณ์
- ตอนที่ 2 สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์
- ตอนที่ 3 ความต้องการสื่อเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาชุดการฝึกอบรมทางไกล
- ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์

ทั้งนี้ขอความร่วมมือท่านให้ข้อมูลที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และขอขอบพระคุณอย่างสูงในโอกาสนี้ด้วย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิลาวัลย์ ศิลปสร

อาจารย์ประจำแขนงวิชาสหกรณ์

สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสหกรณ์

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงหรือตรงกับความต้องการหรือความคิดเห็นของท่านตามที่ระบุไว้ในคำถามแต่ละข้อ

1.1 เพศ

- () ชาย () หญิง

1.2 สถานภาพ

- () โสด () สมรส () หม้าย/หย่า

1.3 อายุ

- () ต่ำกว่า 20 ปี () 20 – 25 ปี () 26– 30 ปี () 31 – 35 ปี
() 36 – 40 ปี () 41 – 45 ปี () 46 – 50 ปี () 51 ปี ขึ้นไป

1.4 วุฒิการศึกษา

- () ต่ำกว่ามัธยมศึกษา () มัธยมศึกษาตอนต้น
() มัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช. วิชาเอก (ระบุ).....
() ปวส. วิชาเอก (ระบุ).....
() ปริญญาตรี วิชาเอก (ระบุ).....
() ปริญญาโท วิชาเอก (ระบุ).....
() ปริญญาเอก วิชาเอก (ระบุ).....
() อื่นๆ (ระบุ)

1.5 ประสบการณ์การทำงานในสหกรณ์

- () ต่ำกว่า 4 ปี () 4 – 6 ปี () 7 - 9 ปี () 10 – 12 ปี
() 13- 15 ปี () 16- 18 ปี () 19 - 21 ปี () 22 ปีขึ้นไป

1.6 ตำแหน่งหน้าที่

- () เจ้าหน้าที่ () หัวหน้าฝ่าย () ผู้ช่วยผู้จัดการ
() รองผู้จัดการ () ผู้จัดการ () อื่นๆ (ระบุ).....

1.7 เงินเดือน / ค่าตอบแทนที่ได้รับจากสหกรณ์ต่อเดือน

- () ต่ำกว่า 10,000 บาท () 10,001 - 15,000 บาท
 () 15,001 – 20,000 บาท () 20,001 – 25,000 บาท
 () 25,001 – 30,000 บาท () 30,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตรงตามสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ของท่านมากที่สุด โดยแบ่งระดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการในการพัฒนา ดังนี้

- 5 ระดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการในการพัฒนา มากที่สุด
 4 ระดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการในการพัฒนา มาก
 3 ระดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการในการพัฒนา ปานกลาง
 2 ระดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการในการพัฒนา น้อย
 1 ระดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการในการพัฒนา น้อยที่สุด

ข้อ 2.1 ท่านมีประเด็นปัญหาและความต้องการในการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ ในระดับใด

| สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนา ด้านความรู้ในการพัฒนาสหกรณ์ | ระดับความสำคัญของปัญหาและต้องการในการ พัฒนาความรู้ในการพัฒนาสหกรณ์ | | | | |
|--|---|----------|--------------|-----------|-----------------|
| | มากที่สุด 5 | มาก 4 | ปานกลาง 3 | น้อย 2 | น้อยที่สุด 1 |
| 1. ด้านความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ | | | | | |
| 1.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสหกรณ์ | | | | | |
| 1.2 ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจสหกรณ์ | | | | | |
| 1.3 ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ | | | | | |
| 1.4 ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสหกรณ์ | | | | | |
| 2. ด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการสหกรณ์ | | | | | |
| 2.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารจัดการสหกรณ์ | | | | | |
| 1) ความรู้เกี่ยวกับการวางแผน/วางแผนกลยุทธ์ | | | | | |
| 2) การจัดองค์การ | | | | | |
| 3) การเป็นผู้นำ | | | | | |
| 4) การควบคุมการบริหาร | | | | | |

| สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนา ด้านความรู้ในการพัฒนาสหกรณ์ | ระดับความสำคัญของปัญหาและต้องการในการ พัฒนาความรู้ในการพัฒนาสหกรณ์ | | | | |
|---|---|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2.2 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการการตลาดของสหกรณ์ | | | | | |
| 1) การวางแผนการตลาด (การวางแผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ) | | | | | |
| 2) การกำหนดตลาดเป้าหมาย | | | | | |
| 3) การกำหนดกลยุทธ์การตลาด | | | | | |
| 4) การปฏิบัติการการตลาด | | | | | |
| 5) การควบคุมและประเมินการตลาด | | | | | |
| 2.3 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการการผลิต/การบริการของสหกรณ์ | | | | | |
| 1) การวางแผนการผลิตของสหกรณ์ (ระยะสั้นและระยะยาว) | | | | | |
| 2) การวางแผนการบริการของสหกรณ์ (ระยะสั้นและระยะยาว) | | | | | |
| 3) กระบวนการการผลิตของสหกรณ์ | | | | | |
| 4) กระบวนการบริการของสหกรณ์ | | | | | |
| 5) การปฏิบัติการการผลิตของสหกรณ์ | | | | | |
| 6) การปฏิบัติการบริการของสหกรณ์ | | | | | |
| 7) การควบคุมการผลิตของสหกรณ์ | | | | | |
| 8) การควบคุมการบริการของสหกรณ์ | | | | | |
| 2.4 ความรู้เกี่ยวกับการบัญชีการเงินและบัญชีบริหารของสหกรณ์ | | | | | |
| 1) ระบบบัญชีการเงินและบัญชีบริหารของสหกรณ์ | | | | | |
| 2) งบการเงินและการวิเคราะห์งบการเงินของสหกรณ์ | | | | | |
| 3) การพยากรณ์และการวางแผนทางการเงินของสหกรณ์ (งบประมาณ) | | | | | |
| 4) การตรวจสอบและการควบคุมบัญชีการเงินของสหกรณ์ | | | | | |
| 5) ความเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยงของสหกรณ์ | | | | | |
| 6) การตรวจสอบและควบคุมการบริหารสหกรณ์ | | | | | |
| 2.5 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการการเงินของสหกรณ์ | | | | | |
| 1) การจัดการสินทรัพย์หมุนเวียน (เช่น เงินสด เงินฝาก ธนาคาร ลูกหนี้ระยะสั้น เงินลงทุนระยะสั้น สินค้าและวัสดุคงเหลือ) | | | | | |
| 2) การจัดการสินทรัพย์ไม่หมุนเวียน (ลูกหนี้ระยะยาว เงินลงทุนระยะยาว (ตราสารทุน ตราสารหนี้) โรงงานและอุปกรณ์) | | | | | |
| 3) การจัดการหนี้สินหมุนเวียน (เจ้าหนี้ระยะสั้น ภาษีเงินได้รับฝาก) | | | | | |

| สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนา ด้านความรู้ในการพัฒนาสหกรณ์ | ระดับความสำคัญของปัญหาและต้องการในการ พัฒนาด้านความรู้ในการพัฒนาสหกรณ์ | | | | |
|---|---|----------|--------------|-----------|-----------------|
| | มากที่สุด 5 | มาก 4 | ปานกลาง 3 | น้อย 2 | น้อยที่สุด 1 |
| 4) การจัดการหนี้สินระยะยาว (เงินกู้ระยะยาว) | | | | | |
| 5) การจัดการส่วนของทุนของสหกรณ์ (ทุนเรือนหุ้น ทุนสำรอง ทุนสะสมอื่นๆ) | | | | | |
| 2.6 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ | | | | | |
| 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ (แผนอัตรากำลังแผนจัดหา แผนค่าตอบแทน แผนพัฒนา) | | | | | |
| 2) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ (การคัดเลือก การกำหนดสมรรถนะ การบรรจุแต่งตั้ง) | | | | | |
| 3) การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ (การศึกษา การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ/ทักษะ การถ่ายทอด) | | | | | |
| 4) การบริหารค่าตอบแทนทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ (การกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการ การเลื่อนเงินเดือน) | | | | | |
| 5) การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ (การประเมินการเลื่อนตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง) | | | | | |
| 2.7 ความรู้เกี่ยวกับสารสนเทศในการจัดการสหกรณ์ | | | | | |
| ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เพื่อการจัดการสหกรณ์ (กระบวนการทำงานของคอมพิวเตอร์, ฮาร์ดแวร์, ซอฟต์แวร์, บุคลากรเพื่อการจัดการ) | | | | | |
| 1) การจัดการข้อมูลของสหกรณ์ด้วยคอมพิวเตอร์ (องค์ประกอบโครงสร้างฐานข้อมูล และโปรแกรมจัดการฐานข้อมูล) | | | | | |
| 2) การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปกับงานสหกรณ์ (โปรแกรมระบบบริหารงานสหกรณ์, ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์) | | | | | |
| 3) การใช้สื่อออนไลน์ในการจัดการสหกรณ์ (Facebook, Website, Blog) | | | | | |
| 2.8 คุณธรรม จรรยาบรรณ และวินัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสหกรณ์ | | | | | |
| 1) คุณธรรม จรรยาบรรณ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสหกรณ์ | | | | | |
| 2) วินัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสหกรณ์ | | | | | |
| 3) ธรรมเนียมปฏิบัติกับการบริหารสหกรณ์ | | | | | |
| 2.9 กฎหมายสหกรณ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสหกรณ์ | | | | | |
| 1) กฎหมายสหกรณ์ | | | | | |
| 2) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสหกรณ์ | | | | | |

ข้อ 2.2 ท่านมีประเด็นปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทักษะ/ฝึกปฏิบัติทางด้านสหกรณ์ในระดับใด

| สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนา ด้านทักษะ/ฝึกปฏิบัติในการพัฒนาสหกรณ์ | ระดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการในการ พัฒนาด้านทักษะ/ฝึกปฏิบัติในการพัฒนาสหกรณ์ | | | | |
|--|--|----------|--------------|-----------|-----------------|
| | มากที่สุด 5 | มาก 4 | ปานกลาง 3 | น้อย 2 | น้อยที่สุด 1 |
| 1. ทักษะเกี่ยวกับการบริหารจัดการสหกรณ์ | | | | | |
| 1) ฝึกปฏิบัติการวางแผน/วางแผนกลยุทธ์ | | | | | |
| 2) ฝึกปฏิบัติการจัดองค์การ | | | | | |
| 3) ฝึกปฏิบัติการเป็นผู้นำ | | | | | |
| 4) ฝึกปฏิบัติการควบคุมการบริหาร | | | | | |
| 2. ทักษะเกี่ยวกับการจัดการการตลาดของสหกรณ์ | | | | | |
| 1) ฝึกปฏิบัติการวางแผนการตลาด (การวางแผนกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการการตลาด) | | | | | |
| 2) ฝึกปฏิบัติการกำหนดตลาดเป้าหมาย | | | | | |
| 3) ฝึกปฏิบัติการกำหนดกลยุทธ์การตลาด | | | | | |
| 4) ฝึกปฏิบัติการปฏิบัติการการตลาด | | | | | |
| 5) ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมการตลาด | | | | | |
| 3. ทักษะเกี่ยวกับการจัดการการผลิต/การบริการของสหกรณ์ | | | | | |
| 1) ฝึกปฏิบัติการวางแผนการผลิต | | | | | |
| 2) ฝึกปฏิบัติการวางแผนการบริการ | | | | | |
| 3) ฝึกปฏิบัติกระบวนการการผลิต | | | | | |
| 4) ฝึกปฏิบัติกระบวนการบริการ | | | | | |
| 5) ฝึกปฏิบัติการปฏิบัติการการผลิต | | | | | |
| 6) ฝึกปฏิบัติการปฏิบัติการการบริการ | | | | | |
| 7) ฝึกปฏิบัติการควบคุมการผลิต | | | | | |
| 8) ฝึกปฏิบัติการควบคุมการบริการ | | | | | |
| 4. ทักษะเกี่ยวกับการบัญชีการเงินและบัญชีบริหารของสหกรณ์ | | | | | |
| 1) ฝึกปฏิบัติการอ่านงบการเงิน/รายงานทางการเงินของ สหกรณ์ | | | | | |
| 2) ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์งบการเงินของสหกรณ์ | | | | | |
| 3) ฝึกปฏิบัติการพยากรณ์และการวางแผนทางการเงิน สหกรณ์ หรืองบประมาณทางการเงินสหกรณ์ | | | | | |
| 4) ฝึกปฏิบัติการตรวจสอบและการควบคุมบัญชีการเงิน ของสหกรณ์ | | | | | |
| 5) ฝึกปฏิบัติวิเคราะห์ความเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยง ของสหกรณ์ | | | | | |

| สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนา ด้านทักษะ/ฝึกปฏิบัติในการพัฒนาสหกรณ์ | ระดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการในการ พัฒนาด้านทักษะ/ฝึกปฏิบัติในการพัฒนาสหกรณ์ | | | | |
|--|--|----------|--------------|-----------|-----------------|
| | มากที่สุด 5 | มาก 4 | ปานกลาง 3 | น้อย 2 | น้อยที่สุด 1 |
| 5. ทักษะเกี่ยวกับการจัดการการเงินของสหกรณ์ | | | | | |
| 1) ฝึกปฏิบัติการจัดการเงินสด เงินฝากธนาคาร และเงิน ลงทุนระยะสั้น | | | | | |
| 2) ฝึกปฏิบัติการจัดการสินค้าและสินค้าคงเหลือ | | | | | |
| 3) ฝึกปฏิบัติการจัดการลูกหนี้เงินกู้ระยะสั้นและระยะยาว | | | | | |
| 4) ฝึกปฏิบัติการจัดการเงินลงทุนในสินทรัพย์ถาวร (การ สร้างโรงงาน การขยายธุรกิจและธุรกิจใหม่ (สถานี บริการน้ำมัน ตลาดกลาง ฯลฯ) | | | | | |
| 5) ฝึกปฏิบัติการจัดการเงินลงทุนของสหกรณ์ (การลงทุน ใน ตราสารทุน ตราสารหนี้ เช่น หุ้นทุน หุ้นกู้ พันธบัตร ตั๋วสัญญา ใช้เงิน) | | | | | |
| 6. ทักษะเกี่ยวกับสารสนเทศในการบริหารสหกรณ์ | | | | | |
| 1) ฝึกปฏิบัติการจัดการข้อมูลของสหกรณ์ด้วยคอมพิวเตอร์ (โปรแกรมจัดการฐานข้อมูล) | | | | | |
| 2) ฝึกปฏิบัติการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปกับงานสหกรณ์ (โปรแกรมระบบบริหารงานสหกรณ์) | | | | | |
| 3) ฝึกปฏิบัติการใช้สื่อออนไลน์ในการจัดการสหกรณ์ (Facebook, Website, Blog) | | | | | |

ข้อเสนอแนะสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ความต้องการสื่อเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาชุดการเรียนรู้แบบบูรณาการทางไกล

3.1 ท่านมีความต้องการสื่อเสริมเพื่อประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในการฝึกอบรมทางไกลด้วยสื่อใด

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () คู่มือประกอบการเรียนการสอน () ซีดี (เฉพาะเสียง)
- () วีซีดี (เสียงและภาพ) () การอบรมและฝึกปฏิบัติ โดยใช้สื่อ
- () การอบรมและฝึกปฏิบัติแบบเผชิญหน้า () อื่นๆ.....

3.2 ท่านต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมโดยวิธีการใดอีกบ้าง นอกจากการเรียนรู้ด้วยตัวเองแล้ว

- () เรียนด้วยรายการวิทยุ/โทรทัศน์
- () เรียนด้วยระบบออนไลน์ (ผ่านระบบคอมพิวเตอร์)
- () อื่นๆ.....

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการพัฒนาบุคลากรของสทรณ (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่าน



ภาคผนวก ง
แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล
หลักสูตร “การจัดการธุรกิจสหกรณ์”

แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกล
หลักสูตร “การจัดการธุรกิจสหกรณ์”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นของ โครงการวิจัยฯ ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากท่าน ในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการ โดยผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ และนำข้อมูลเหล่านั้นไปวิเคราะห์ ในภาพรวม ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด ดังนั้น จึงขอความร่วมมือจากท่านในการ ตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้ได้ผลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ

2. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 4 ตอน ซึ่งประกอบไปด้วย:-

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาชุดวิชาใน หลักสูตร “การจัดการธุรกิจสหกรณ์”

ตอนที่ 3 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนทางไกล หลักสูตร “การจัดการ ธุรกิจสหกรณ์”

ตอนที่ 4 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับการอบรมเข้มแข็งปฏิบัติการ หลักสูตร “การจัดการธุรกิจ สหกรณ์”

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี 25-30 ปี 31-35 ปี 36-40 ปี
 41-45 ปี 46-50 ปี 51-55 ปี มากกว่า 55 ปี

3. การศึกษา

ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น อนุปริญญา
 มัธยมศึกษาตอนต้น ปริญญาตรี
 มัธยมศึกษาตอนปลาย ปริญญาโท
 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) อื่นๆ.....
 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

4.3 ความพึงพอใจในการอบรมทางไกล หลักสูตร “การจัดการธุรกิจสหกรณ์”

คะแนน 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

| ประเด็นความพึงพอใจในการอบรมฯ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. กิจกรรมการปฐมนิเทศ | | | | | |
| 2. การอบรมเชิงปฏิบัติการ | | | | | |
| 3. ช่วงเวลาในการเรียน | | | | | |
| 4. ช่วงเวลาในการอบรมเชิงปฏิบัติการ | | | | | |
| 5. สถานที่การอบรมฯ | | | | | |
| 6. อาหารและเครื่องดื่ม | | | | | |
| 7. ความพึงพอใจโดยรวม | | | | | |

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ
หลักสูตรการอบรมทางไกลการจัดการธุรกิจสหกรณ์



หลักสูตรการอบรมทางไกล

การจัดการธุรกิจสหกรณ์

1. ชื่อหลักสูตร การจัดการธุรกิจสหกรณ์

2. วุฒิบัตร วุฒิบัตรการจัดการธุรกิจสหกรณ์

3. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการสหกรณ์ด้านความรู้ในการจัดการธุรกิจสหกรณ์

1.2 เพื่อพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการสหกรณ์ด้านทักษะในการจัดการธุรกิจสหกรณ์

1.3 เพื่อพัฒนาบุคลากรฝ่ายจัดการสหกรณ์ให้สามารถประยุกต์ความรู้และทักษะเพื่อการจัดการธุรกิจสหกรณ์ ภายใต้อุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์

4. คุณสมบัติผู้เข้าศึกษา

เป็นบุคลากรฝ่ายจัดการของสหกรณ์ในระดับปฏิบัติการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร หรือ พนักงานสหกรณ์การเกษตร วุฒิมัธยมศึกษา ไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3

5. โครงสร้างหลักสูตร

ประกอบด้วย ชุควิชาหลัก จำนวน 3 ชุควิชา

STOU Co-op 101 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการสหกรณ์ 3 หน่วยกิต

STOU Co-op 102 การจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ 3 หน่วยกิต

STOU Co-op 103 การประยุกต์และฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์ ไม่นับหน่วยกิต

รวมตลอดหลักสูตร 6 หน่วยกิต ระยะเวลา 16 สัปดาห์

6. วัตถุประสงค์และคำอธิบายชุควิชา

STOU Co-op 101 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการสหกรณ์ 3 หน่วยกิต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการสหกรณ์เพื่อนำไปบริหารจัดการสหกรณ์

2. เพื่อให้มีความรู้พื้นฐานการจัดการสหกรณ์และธุรกิจสหกรณ์

3. เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจสหกรณ์ และการจัดการธุรกิจสหกรณ์

4. เพื่อให้มีความรู้การจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจและการประยุกต์เพื่อการจัดการสหกรณ์

5. เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการสารสนเทศในสหกรณ์และการประยุกต์เพื่อการจัดการสหกรณ์

6. เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายสหกรณ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสหกรณ์

คำอธิบายชุดวิชา

ความหมาย ค่านิยม อุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ การสหกรณ์ในประเทศไทย โครงสร้างการดำเนินงานของสหกรณ์ ธุรกิจ และการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ การบริหารจัดการ สหกรณ์และธุรกิจสหกรณ์ พื้นฐานการจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ ได้แก่ การจัดการการตลาด การจัดการการผลิตและบริการ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบัญชีและการจัดการเงินของสหกรณ์ สารสนเทศเพื่อการจัดการสหกรณ์ กฎหมายสหกรณ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องของการจัดการสหกรณ์ สารสนเทศเพื่อการจัดการสหกรณ์

STOU Co-op 102 การจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ

3 หน่วยกิต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้มีความรู้ด้านการจัดการการตลาดของสหกรณ์
2. เพื่อให้มีความรู้ด้านการจัดการการผลิตและบริการของสหกรณ์
3. เพื่อให้มีความรู้ด้านการบัญชีการเงินและการบัญชีเพื่อการจัดการสหกรณ์
4. เพื่อให้มีความรู้ด้านการจัดการการเงินของสหกรณ์
5. เพื่อให้มีความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์
6. เพื่อให้มีความรู้ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า

คำอธิบายชุดวิชา

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ ความสัมพันธ์ของการจัดสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ การจัดการธุรกิจสหกรณ์เชิงกลยุทธ์ การจัดการการตลาดของสหกรณ์ การจัดการการผลิตและบริการของสหกรณ์ การบัญชีการเงินและการบัญชีเพื่อการจัดการสหกรณ์ การจัดการการเงินของสหกรณ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า

STOU Co-op 103 การประยุกต์และฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์ ไม่นับหน่วยกิต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สามารถนำความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ไปใช้ในการจัดการสหกรณ์
2. เพื่อประยุกต์ความรู้ด้านการจัดสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ
3. เพื่อมีทักษะในการจัดการสหกรณ์และธุรกิจสหกรณ์ภายใต้อุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์
4. เพื่อให้มีทักษะการจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ
5. เพื่อให้มีทักษะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์

6. เพื่อให้มีทักษะการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มคณะเพื่อมุ่งความสำเร็จของการจัดการสหกรณ์

คำอธิบายชุดวิชา

ทักษะในการจัดการสหกรณ์และธุรกิจสหกรณ์ภายใต้อุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ ทักษะการจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ ทักษะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์ และ ทักษะการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มคณะเพื่อมุ่งความสำเร็จของการจัดการสหกรณ์

7. รูปแบบการศึกษา

รูปแบบการศึกษาเป็นการศึกษาทางไกล ประกอบด้วย สื่อหลัก และสื่อเสริม ดังนี้

- 7.1 สื่อหลัก ได้แก่ ชุดฝึกอบรมทางไกล
- 7.2 สื่อเสริม ได้แก่ ซีดีภาพ พร้อมเสียง
- 7.3 การสอนเสริมแบบเข้ม และฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์

8. ระยะเวลาการศึกษา ประกอบด้วย

- 8.1 ศึกษาจากสื่อหลักและสื่อเสริม 16 สัปดาห์ หรือ 4 เดือน
- 8.2 อบรมเข้มและฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์ จำนวน 24 ชั่วโมง

9. การประเมินผล ประกอบด้วย

- 9.1 ประเมินความรู้และทักษะก่อนเรียน และหลังเรียน
- 9.2 ประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ฝึกอบรมทางไกล
- 9.3 ประเมินการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชา

เนื้อหาสำคัญของชุดวิชาในหลักสูตร

ชุดวิชา STOU Co-op 101 ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์

- หน่วยที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการสหกรณ์
- หน่วยที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจสหกรณ์
- หน่วยที่ 3 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการสหกรณ์
- หน่วยที่ 4 สารสนเทศเพื่อการจัดการสหกรณ์
- หน่วยที่ 5 กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดการสหกรณ์

ชุดวิชา STOU Co-op 102 การจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ

- หน่วยที่ 1 พื้นฐานการจัดการสหกรณ์และธุรกิจสหกรณ์
- หน่วยที่ 2 การจัดการการตลาดของสหกรณ์
- หน่วยที่ 3 การจัดการการผลิตและบริการของสหกรณ์
- หน่วยที่ 4 การบัญชีการเงินและการบัญชีเพื่อการจัดการสหกรณ์
- หน่วยที่ 5 การจัดการการเงินของสหกรณ์
- หน่วยที่ 6 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์

ชุดวิชา STOU Co-op 103 การประยุกต์และฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์

- หน่วยที่ 1 การประยุกต์ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ 1
- หน่วยที่ 2 การประยุกต์ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ 2
- หน่วยที่ 3 การประยุกต์ความรู้ตามหน้าที่ธุรกิจเพื่อการจัดการสหกรณ์ 1
- หน่วยที่ 4 การประยุกต์ความรู้ตามหน้าที่ธุรกิจเพื่อการจัดการสหกรณ์ 2

การฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์ประกอบด้วย

1. การปฐมนิเทศเชิงปฏิบัติการจำนวน 1 วัน
2. การอบรมเข้มเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 วัน

โครงสร้างเนื้อหา

ชุดวิชา STOU Co-op 101 ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์

หน่วยที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับการสหกรณ์

ตอนที่ 1.1 ความหมาย ค่านิยม อุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์

เรื่องที่ 1.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการสหกรณ์

เรื่องที่ 1.1.2 ความหมายของสหกรณ์และค่านิยมทางสหกรณ์

เรื่องที่ 1.1.3 อุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์

ตอนที่ 1.2 การสหกรณ์ในประเทศไทย

เรื่องที่ 1.2.1 มูลเหตุและจุดเริ่มต้นการสหกรณ์ไทย

เรื่องที่ 1.2.2 การแบ่งประเภทสหกรณ์

เรื่องที่ 1.2.3 การเปรียบเทียบสหกรณ์กับองค์กรธุรกิจอื่น

ตอนที่ 1.3 โครงสร้างการดำเนินงานของสหกรณ์ และบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสหกรณ์

เรื่องที่ 1.3.1 โครงสร้างการดำเนินงานของสหกรณ์

เรื่องที่ 1.3.2 บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสหกรณ์

เรื่องที่ 1.3.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของสหกรณ์

หน่วยที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์

ตอนที่ 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์

เรื่องที่ 2.1.1 ความหมายและความสำคัญของการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์

เรื่องที่ 2.1.2 ขอบเขตการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์

เรื่องที่ 2.1.3 ประเภทธุรกิจของสหกรณ์

ตอนที่ 2.2 การดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการตลาดและการผลิต

เรื่องที่ 2.2.1 การดำเนินธุรกิจจัดหาสินค้ามาจำหน่ายของสหกรณ์

เรื่องที่ 2.2.2 การดำเนินธุรกิจรวบรวมผลผลิตของสหกรณ์

เรื่องที่ 2.2.3 การดำเนินธุรกิจแปรรูปผลผลิตของสหกรณ์

ตอนที่ 2.3 การดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเงินและการบริการ

เรื่องที่ 2.3.1 การดำเนินธุรกิจสินเชื่อของสหกรณ์

เรื่องที่ 2.3.2 การดำเนินธุรกิจเงินลงทุนของสหกรณ์

เรื่องที่ 2.3.3 การดำเนินธุรกิจบริการของสหกรณ์

หน่วยที่ 3 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการสหกรณ์

ตอนที่ 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการสหกรณ์

- เรื่องที่ 3.1.1 ความหมายและความสำคัญของการจัดการสหกรณ์
- เรื่องที่ 3.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสหกรณ์
- เรื่องที่ 3.1.3 กระบวนการและหน้าที่การจัดการสหกรณ์

ตอนที่ 3.2 การวางแผนของสหกรณ์

- เรื่องที่ 3.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนของสหกรณ์
- เรื่องที่ 3.2.2 การวางแผนธุรกิจของสหกรณ์
- เรื่องที่ 3.2.3 การวางแผนกลยุทธ์ของสหกรณ์
- เรื่องที่ 3.2.4 การวางแผนปฏิบัติการของสหกรณ์

ตอนที่ 3.3 การจัดองค์การและภาวะการนำในสหกรณ์

- เรื่องที่ 3.3.1 ความหมายและความสำคัญของการจัดองค์การ
- เรื่องที่ 3.3.2 หลักการและกระบวนการของการจัดองค์การ
- เรื่องที่ 3.3.3 ภาวะการนำในองค์สหกรณ์

ตอนที่ 3.4 การควบคุมการดำเนินงานของสหกรณ์

- เรื่องที่ 3.4.1 ลักษณะเบื้องต้นเกี่ยวกับการควบคุมการดำเนินงานของสหกรณ์
- เรื่องที่ 3.4.3 การควบคุมทางบัญชีของสหกรณ์
- เรื่องที่ 3.4.4 การควบคุมทางการบริหารของสหกรณ์

หน่วยที่ 4 สารสนเทศเพื่อการจัดการสหกรณ์

ตอนที่ 4.1 ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เพื่อการจัดการสหกรณ์

- เรื่องที่ 4.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เพื่อการจัดการสหกรณ์
- เรื่องที่ 4.1.2 ระบบสารสนเทศในการจัดการสหกรณ์
- เรื่องที่ 4.1.3 ทรัพยากรสารสนเทศในการจัดการสหกรณ์

ตอนที่ 4.2 การจัดการข้อมูลสารสนเทศของสหกรณ์ด้วยคอมพิวเตอร์

- เรื่องที่ 4.2.1 สารสนเทศเพื่อการจัดการสำนักงานสหกรณ์
- เรื่องที่ 4.2.2 สารสนเทศเพื่อการจัดการการตลาดของสหกรณ์
- เรื่องที่ 4.2.3 สารสนเทศเพื่อการจัดการการผลิตและบริการของสหกรณ์
- เรื่องที่ 4.2.4 สารสนเทศเพื่อการบัญชีเพื่อการจัดการของสหกรณ์
- เรื่องที่ 4.2.5 สารสนเทศเพื่อการจัดการการเงินของสหกรณ์

ตอนที่ 4.3 การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการจัดการสารสนเทศของสหกรณ์

เรื่องที่ 4.3.1 โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการจัดการสารสนเทศของสหกรณ์

เรื่องที่ 4.3.2 การพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการจัดการสารสนเทศของสหกรณ์

เรื่องที่ 4.3.3 ข้อจำกัดการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการจัดการสารสนเทศของสหกรณ์

ตอนที่ 4.4 การใช้สื่อออนไลน์เพื่อการจัดการสหกรณ์

เรื่องที่ 4.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับสื่อออนไลน์เพื่อการจัดการสหกรณ์

เรื่องที่ 4.4.2 ประเภทของสื่อออนไลน์เพื่อการจัดการสหกรณ์

เรื่องที่ 4.4.3 ประโยชน์และข้อจำกัดสื่อออนไลน์เพื่อการจัดการสหกรณ์

หน่วยที่ 5 กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดการสหกรณ์

ตอนที่ 5.1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายสหกรณ์

เรื่องที่ 5.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป

เรื่องที่ 5.1.2 ลักษณะและรูปแบบกฎหมายสหกรณ์

เรื่องที่ 5.1.3 ภาษีตามประมวลรัษฎากรที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์

ตอนที่ 5.2 กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่เกี่ยวกับสหกรณ์

เรื่องที่ 5.2.1 นิติสัมพันธ์ทางกฎหมายเบื้องต้น

เรื่องที่ 5.2.2 การซื้อขายและการเช่าซื้อเกี่ยวกับสหกรณ์

เรื่องที่ 5.2.3 การกู้ยืมเงิน การค้ำประกัน การจำนอง และการละเมิดกับสหกรณ์

ตอนที่ 5.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจการและการพัฒนาองค์กรสหกรณ์

เรื่องที่ 5.3.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสหกรณ์

เรื่องที่ 5.3.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์

เรื่องที่ 5.3.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรของสหกรณ์

ตอนที่ 5.4 ข้อบังคับและระเบียบสหกรณ์

เรื่องที่ 5.4.1 บทบัญญัติแห่งกฎหมายสหกรณ์ที่บัญญัติให้เป็นข้อบังคับ

เรื่องที่ 5.4.2 สารระสำคัญตามหมวดหมู่ในข้อบังคับสหกรณ์

เรื่องที่ 5.4.3 การกำหนดระเบียบสหกรณ์

ชุดวิชา STOU Co-op 102 การจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ

หน่วยที่ 1 พื้นฐานการจัดการสหกรณ์และธุรกิจสหกรณ์

ตอนที่ 1.1 การจัดการธุรกิจและสหกรณ์

เรื่องที่ 1.1.1 ความหมายและความสำคัญของธุรกิจและการจัดการธุรกิจ

เรื่องที่ 1.1.2 ประเภทของธุรกิจและองค์กรธุรกิจ

เรื่องที่ 1.1.3 ความหมายและความสำคัญของการจัดการสหกรณ์

เรื่องที่ 1.1.4 ประเภทของธุรกิจสหกรณ์

ตอนที่ 1.2 หลักการจัดการธุรกิจและสหกรณ์

เรื่องที่ 1.2.1 หลักการทั่วไปในการจัดการธุรกิจและสหกรณ์

เรื่องที่ 1.2.2 กระบวนการจัดการธุรกิจและสหกรณ์

เรื่องที่ 1.2.3 การจัดการสหกรณ์ตามหน้าที่ธุรกิจ

เรื่องที่ 1.2.4 การบูรณาการการจัดการธุรกิจและสหกรณ์

หน่วยที่ 2 การจัดการการตลาดของสหกรณ์

ตอนที่ 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการการตลาดของสหกรณ์

เรื่องที่ 2.1.1 ความหมายและความสำคัญของการจัดการการตลาดของสหกรณ์

เรื่องที่ 2.1.2 หน้าที่การตลาดของสหกรณ์

เรื่องที่ 2.1.3 กระบวนการจัดการการตลาดของสหกรณ์

ตอนที่ 2.2 การตลาดเป้าหมายของสหกรณ์

เรื่องที่ 2.2.1 แนวคิดของการตลาดเป้าหมายของสหกรณ์

เรื่องที่ 2.2.2 กระบวนการของการตลาดเป้าหมายของสหกรณ์

เรื่องที่ 2.2.3 กลยุทธ์ส่วนประสมการตลาดของสหกรณ์

เรื่องที่ 2.2.4 การจัดการลูกค้าสัมพันธ์ของสหกรณ์

ตอนที่ 2.3 แผนปฏิบัติการการตลาดและการควบคุมการตลาดของสหกรณ์

เรื่องที่ 2.3.1 แผนปฏิบัติการการตลาดของสหกรณ์

เรื่องที่ 2.3.2 การควบคุมการตลาดของสหกรณ์

เรื่องที่ 2.3.3 การประเมินผลแผนปฏิบัติการการตลาดของสหกรณ์

หน่วยที่ 3 การจัดการการผลิตและบริการของสหกรณ์

ตอนที่ 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการการผลิตและบริการของสหกรณ์

เรื่องที่ 3.1.1 ความหมายและความสำคัญของการจัดการการผลิตและบริการของสหกรณ์

เรื่องที่ 3.1.2 ขอบเขตการจัดการการผลิตและบริการของสหกรณ์

ตอนที่ 3.2 ระบบการผลิตและระบบบริการของสหกรณ์

เรื่องที่ 3.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับระบบผลิตและระบบบริการของสหกรณ์

เรื่องที่ 3.2.2 ระบบการผลิตของสหกรณ์

เรื่องที่ 3.2.3 ระบบบริการของสหกรณ์

ตอนที่ 3.3 แผนการปฏิบัติการการผลิตและบริการสหกรณ์

เรื่องที่ 3.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนระบบการผลิตและบริการของสหกรณ์

เรื่องที่ 3.3.2 การวางแผนทำเลที่ตั้งกระบวนการผลิตและสถานประกอบการของสหกรณ์

เรื่องที่ 3.3.3 การวางแผนปฏิบัติการการผลิตและบริการของสหกรณ์

ตอนที่ 3.4 การปฏิบัติการและการควบคุมการผลิตและบริการของสหกรณ์

เรื่องที่ 3.4.1 ความหมายและความสำคัญของการปฏิบัติการและการควบคุมการผลิตของสหกรณ์

เรื่องที่ 3.4.2 การจัดการคุณภาพการผลิตและบริการของสหกรณ์

เรื่องที่ 3.4.3 เครื่องมือการจัดการคุณภาพของสหกรณ์

หน่วยที่ 4 การบัญชีการเงินและการบัญชีเพื่อจัดการสหกรณ์

ตอนที่ 4.1 กรอบแนวคิดมาตรฐานการบัญชีของสหกรณ์

เรื่องที่ 4.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับกรอบมาตรฐานการบัญชีของสหกรณ์

เรื่องที่ 4.1.2 องค์ประกอบของงบการเงินของสหกรณ์

เรื่องที่ 4.1.3 การนำเสนองบการเงินของสหกรณ์

ตอนที่ 4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบัญชีการเงินและการบัญชีเพื่อจัดการสหกรณ์

เรื่องที่ 4.2.1 ความหมายและความสำคัญของการบัญชีของสหกรณ์

เรื่องที่ 4.2.3 กิจกรรมการบัญชีการเงินและการบัญชีเพื่อจัดการสหกรณ์

เรื่องที่ 4.2.3 การใช้การบัญชีเพื่อจัดการสหกรณ์

ตอนที่ 4.3 การวิเคราะห์ห้บการเงินเพื่อการจัดการสหกรณ์

เรื่องที่ 4.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ห้บการเงินของสหกรณ์

เรื่องที่ 4.3.1 การวิเคราะห์ห้บการเงินของสหกรณ์: วิธีแนวตั้ง

เรื่องที่ 4.3.2 การวิเคราะห์ห้บการเงินของสหกรณ์: วิธีแนวนอน

เรื่องที่ 4.3.3 การวิเคราะห์ห้บการเงินของสหกรณ์: วิธี CAMELS

หน่วยที่ 5 การจัดการการเงินของสหกรณ์

ตอนที่ 5.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการการเงิน

เรื่องที่ 4.1.1 ความหมาย วัตถุประสงค์ และความสำคัญของการจัดการการเงิน

เรื่องที่ 4.1.2 ขอบเขตหน้าที่ของการจัดการการเงิน

เรื่องที่ 4.1.3 การจัดการการเงินกับมูลค่าของเงิน

ตอนที่ 5.2 การจัดการด้านสินทรัพย์ของสหกรณ์

เรื่องที่ 4.2.1 การจัดการสินทรัพย์หมุนเวียนของสหกรณ์

เรื่องที่ 4.2.2 การจัดการเงินสดของสหกรณ์

เรื่องที่ 4.2.3 การจัดการลูกหนี้และสินค้าคงเหลือของสหกรณ์

เรื่องที่ 4.3.4 การจัดการสินทรัพย์ถาวรของสหกรณ์

ตอนที่ 5.3 การจัดการด้านการจัดหาทุนของสหกรณ์

เรื่องที่ 4.3.1 สถาบันการเงินกับการจัดหาเงินทุนของสหกรณ์

เรื่องที่ 4.3.2 การจัดการเงินบูรณะต้นของสหกรณ์

เรื่องที่ 4.3.3 การจัดหาทุนระยะปานกลางและระยะยาวของสหกรณ์

หน่วยที่ 6 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์

ตอนที่ 6.1 พื้นฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์

เรื่องที่ 6.1.1 ความหมายและความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์

เรื่องที่ 6.1.2 กิจกรรมและหลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์

เรื่องที่ 6.1.3 การวางแผนและการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์

ตอนที่ 6.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์

เรื่องที่ 6.2.1 ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์

เรื่องที่ 6.2.2 ประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์

- ตอนที่ 6.3 กระบวนการและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์
 - เรื่องที่ 6.3.1 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์
 - เรื่องที่ 6.3.1 ปัจจัยและวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์
- ตอนที่ 6.4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์โดยองค์การที่เกี่ยวข้อง
 - เรื่องที่ 6.3.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์โดยภาคสหกรณ์
 - เรื่องที่ 6.3.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์โดยภาครัฐ
 - เรื่องที่ 6.3.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์โดยสถาบันบันการศึกษ

ชุดวิชา STOU Co-op 103 การประยุกต์และฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์

หน่วยที่ 1 การประยุกต์ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ 1

- ตอนที่ 1.1 การประยุกต์การจัดการธุรกิจสหกรณ์
 - เรื่องที่ 1.1.1 ความรู้พื้นฐานการจัดการธุรกิจและการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์
 - เรื่องที่ 1.1.2 กรณีศึกษาความรู้พื้นฐานกับการจัดการธุรกิจจัดหาสินค้ามาจำหน่ายของสหกรณ์
 - เรื่องที่ 1.1.3 กรณีศึกษาความรู้พื้นฐานกับการจัดการธุรกิจรวบรวมผลผลิตของสหกรณ์
 - เรื่องที่ 1.1.4 กรณีศึกษาความรู้พื้นฐานกับการจัดการธุรกิจสินเชื่อของสหกรณ์
- ตอนที่ 1.2 การประยุกต์อุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์กับการจัดการสหกรณ์
 - เรื่องที่ 1.2.1 อุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์กับการจัดการสหกรณ์
 - เรื่องที่ 1.2.2 กรณีศึกษาความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์กับการจัดการสหกรณ์

หน่วยที่ 2 การประยุกต์ความรู้พื้นฐานเพื่อการจัดการสหกรณ์ 2

- ตอนที่ 2.1 การประยุกต์สารสนเทศเพื่อการจัดการสหกรณ์
 - เรื่องที่ 2.1.1 กรณีศึกษาสารสนเทศกับการจัดการธุรกิจการตลาดและผลิตของสหกรณ์
 - เรื่องที่ 2.1.2 กรณีศึกษาสารสนเทศกับการจัดการธุรกิจการเงินและบริการของสหกรณ์
 - เรื่องที่ 2.1.3 กรณีศึกษาสารสนเทศกับการจัดการลูกค้าสัมพันธ์
- ตอนที่ 2.2 การประยุกต์เครือข่ายกับการจัดการสหกรณ์
 - เรื่องที่ 2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายธุรกิจสหกรณ์
 - เรื่องที่ 2.2.2 กรณีศึกษาโครงการเชื่อมโยงเครือข่ายสหกรณ์

- เรื่องที่ 2.2.3 กรณีศึกษากระบวนการสร้างเครือข่ายและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์
- ตอนที่ 2.3 การประยุกต์กฎหมายกับการจัดการสหกรณ์
 - เรื่องที่ 2.3.1 กรณีศึกษากฎหมายสหกรณ์กับการจัดการสหกรณ์
 - เรื่องที่ 2.3.2 กรณีศึกษากฎหมายธุรกิจกับการจัดการสหกรณ์
 - เรื่องที่ 2.3.3 กรณีศึกษากฎหมายภาษีอากรกับการจัดการสหกรณ์

หน่วยที่ 3 การประยุกต์ความรู้ตามหน้าที่ธุรกิจเพื่อการจัดการสหกรณ์ 1

- ตอนที่ 3.1 ประยุกต์การจัดการสหกรณ์เชิงกลยุทธ์
 - เรื่องที่ 3.1.1 กรณีศึกษาแผนกลยุทธ์ของสหกรณ์การเกษตร
 - เรื่องที่ 3.1.2 กรณีศึกษาการดำเนินกลยุทธ์ของสหกรณ์การเกษตร
- ตอนที่ 3.2 ประยุกต์การวางแผนธุรกิจของสหกรณ์
 - เรื่องที่ 3.2.1 กรณีศึกษาการวางแผนธุรกิจของสหกรณ์
 - เรื่องที่ 3.2.2 กรณีศึกษาการเขียนแผนธุรกิจของสหกรณ์

หน่วยที่ 4 การประยุกต์ความรู้ตามหน้าที่ธุรกิจเพื่อการจัดการสหกรณ์ 2

- ตอนที่ 4.1 ประยุกต์การบัญชีและการเงินเพื่อการจัดการสหกรณ์
 - เรื่องที่ 4.1.1 กรณีศึกษาการบัญชีการเงินกับการจัดการสหกรณ์
 - เรื่องที่ 4.1.2 กรณีศึกษาการบัญชีเพื่อการจัดการสหกรณ์
- ตอนที่ 4.2 ประยุกต์การจัดการการเงินของสหกรณ์
 - เรื่องที่ 4.2.1 กรณีศึกษาการจัดการการใช้เงินทุนของสหกรณ์
 - เรื่องที่ 4.2.2 กรณีศึกษาการจัดการจัดหาเงินทุนของสหกรณ์
- ตอนที่ 4.3 ประยุกต์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์
 - เรื่องที่ 4.2.1 กรณีศึกษาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์
 - เรื่องที่ 4.2.2 กรณีศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์
 - เรื่องที่ 4.2.3 กรณีศึกษาโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์

การฝึกปฏิบัติเสริมทักษะการจัดการสหกรณ์ ประกอบด้วย

1. การปฐมนิเทศเชิงปฏิบัติการจำนวน 1 วัน มีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้
 - 1.1 ปฐมนิเทศกระบวนการเรียนอบรมทางไกล และการใช้สื่อการเรียนการสอนทางไกล
 - 1.2 ประเมินความรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการก่อนการอบรมทางไกล
 - 1.3 กิจกรรมพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบการศึกษาทางไกล
 - 1.4 กิจกรรมพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน หรือทำงานเป็นทีม
2. การอบรมเข้มเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 วัน มีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้
 - 2.1 กิจกรรมละลายพฤติกรรมและการทำงานร่วมกันเป็นทีม
 - 2.2 กิจกรรมการพัฒนาทักษะความรู้พื้นฐานการจัดการสหกรณ์ ภายใต้อุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์
 - 2.3 กิจกรรมการพัฒนาทักษะการจัดการการตลาด การผลิตและการบริการของสหกรณ์
 - 2.4 กิจกรรมการพัฒนาทักษะการบัญชีเพื่อการจัดการและการจัดการการเงินของสหกรณ์
 - 2.5 กิจกรรมการพัฒนาทักษะการใช้สารสนเทศเพื่อการจัดการสหกรณ์
 - 2.6 กิจกรรมคุณธรรม จริยธรรมสำหรับการจัดการสหกรณ์
 - 2.7 กิจกรรมประเมินการอบรมตาม โครงการฝึกอบรมในระบบทางไกล

ผศ. วิลาวัลย์ ศิลปสร และคณะ