การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัด เขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน

ปาณิสรา ใหม่ต๊ะ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
พฤษภาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัด เขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน

ปาณิสรา ใหม่ต๊ะ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
พฤษภาคม 2556
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

อาจารย์ที่ปรึกษาและคณบดีวิทยาลัยต่อเนื่อง ไดพิจารณาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการ ที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน” เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยพะเยา

.....

(ดร.อนุสรณ์ คุณานุสรณ์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัก)

คณบดีวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง

พฤษภาคม 2556

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความกรุณา ช่วยเหลือแนะนำอย่างดียิ่ง จากอาจารย์ ดร.อนุสรณ์ คุณานุสรณ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ในทุกด้าน ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดียิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาในการตรวจสอบแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพะเยา เชียงราย แพร่ น่าน และบุคลากรทุก ๆ ท่านในสำนักงานที่ให้ความอนุเคราะห์ ดูแล สนับสนุนและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณจันจิรา ปิงยอง ที่ได้ให้คำแนะนำและคอยช่วยเหลือในการวิจัยทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบคุณบิดา มารดา เพื่อน ๆ ทุกคน ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือเป็นกำลังใจตลอดมา จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่มีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ขอมอบแด่บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ปาณิสรา ใหม่ต๊ะ

ชื่อเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัด เขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน

ผู้ศึกษาค้นคว้า ปาณิสรา ใหม่ต๊ะ

ที่ปรึกษา ดร.อนุสรณ์ คุณานุสรณ์

ประเภทสารนิพนธ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, 2555

คำสำคัญ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ข้าราชการพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 จำนวน 150 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากโดยพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการหมุนเวียนงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการดูงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการสัมมนา ตามลำดับ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาต่อพบว่า บุคลากรมีปัญหาด้านค่าใช้จ่ายและเวลาในการศึกษาต่ออีกทั้งยังไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอมรมพบว่ามีปัญหาด้านหลักสูตรการฝึกอบรมไม่มีความน่าสนใจ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการสัมมนาพบว่า มีปัญหาด้านบุคลากรที่ไม่มีโอกาสเข้าร่วมสัมมนา เนื่องจากงบประมาณของหน่วยงานไม่เพียงพอ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาดูงานพบว่ามีปัญหาด้านสถานที่ศึกษาดูงานไม่น่าสนใจและงบประมาณ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการหมุนเวียนงานพบว่าการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่องและขาดประสิทธิภาพ

Title HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF THE PROVINCIAL COOPERATIVE OFFICE INSPECTION REGION 16 PHAYAO CHIANG RAI PHRAE NAN

Author Panisara Maita

Advisor Dr.Anusorn Kunanusorn

Academic Paper Independent Study M.B.A., University of Phayao, 2012

Keywords Human Resource Development

ABSTRACT

The purpose of this research was to study Human Resource Development of Phayao, Chiangrai, Phrae, and Nan Cooperative Offices of the 16th Government Service Inspection Area. The sample group of 150 persons used comprises of officials, government employee, and permanent employees of the Cooperative Offices of the 16th Government Service Inspection Area . The tool used was Rating Scale Questionnaire. Data analysis was done by enumerating frequency, percentage, mean, and standard deviation statistics.

By contrast, the findings also found the weak points from these aspects. Firstly, educational expenditure, time and being unable to apply knowledge to job became the obstacle for further education. Secondly, by mean of method of training, training courses were not interesting. Next, insufficiency of budget for seminar was the weak point for the development of seminar participation. In terms of job observation, budget and workplaces were barriers to develop human resource. Lastly, job circulation itself became the main factors that made office work ineffective.

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการศึกษา 3

ขอบเขตของการศึกษา 3

สมมติฐานการศึกษา 3

กรอบแนวคิดในการศึกษา 4

นิยามศัพท์เฉพาะ 5

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา 5

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 6

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน 6

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ 10

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 14

วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 17

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 26

3 วิธีดำเนินการศึกษา 30

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 30

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 30

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา 33

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ 34

การเก็บรวบรวมข้อมูล 34

การวิเคราะห์ข้อมูล 34

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 36

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 36

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์..... 40

ส่วนที่ 3 ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 47

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์..... 55

5 บทสรุป 58

สรุปผลการศึกษา..... 58

อภิปรายผลการศึกษา..... 62

ข้อเสนอแนะ 63

บรรณานุกรม 65

ภาคผนวก 68

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม..... 69

ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง..... 77

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า..... 81

สารบัญตาราง

ตาราง **หน้า**

1 แสดงจำนวนและร้อยละเพศ 36
2 แสดงจำนวนและร้อยละอายุ 37
3 แสดงจำนวนและร้อยละอายุการทำงาน 37
4 แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพ 38
5 แสดงจำนวนและร้อยละระดับการศึกษา 38
6 แสดงจำนวนและร้อยละตำแหน่งปัจจุบัน 39
7 แสดงจำนวนและร้อยละสังกัดกลุ่มงาน 39
8 แสดงจำนวนและร้อยละรายได้ 40
9 แสดงจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรม 40
10 แสดงหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม 41
11 แสดงหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 41
12 แสดงจำนวนครั้งที่เข้ารับการสัมมนา 42
13 แสดงหลักสูตรที่เข้ารับการสัมมนา 42
14 แสดงหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของผู้เข้ารับการสัมมนา 43
15 แสดงจำนวนครั้งที่เข้ารับการศึกษาดูงาน 43
16 แสดงหลักสูตรการศึกษาดูงาน 44
17 แสดงหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของผู้เข้ารับการศึกษาดูงาน 44
18 แสดงจำนวนครั้งที่เวียนงาน 45
19 แสดงระดับการศึกษา 45
20 แสดงสาขาการศึกษา 46
21 แสดงสถาบันการศึกษา 46
22 แสดงส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม 48
23 แสดงค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยวิธีการศึกษาต่อ 49
24 แสดงค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยวิธีการฝึกอบรม 50
25 แสดงค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยวิธีการสัมมนา 52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

26 แสดงค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยวิธีการศึกษาดูงาน 53

27 แสดงค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยวิธีการหมุนเวียนงาน..... 54

สารบัญภาพ

ภาพ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดในการศึกษา 4

2 โครงสร้างสำนักงานสหกรณ์จังหวัด 12

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจของโลกมีพลวัตสูง ความเจริญทางเทคโนโลยี เป็นส่วนหนึ่งในความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเตรียมคนเพื่อให้พร้อมเกิดขึ้นในอนาคต หลักสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ จะต้องให้ความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาการ การฝึกอบรมความรู้ที่ทันสมัย รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไป เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ในการบริหารงานขององค์กรใดก็ตาม ทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคลากร ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป การที่มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญทางการบริหารที่สำคัญที่สุดทั้งในภาคราชการภาคเอกชน และภาคส่วนอื่น ๆ จากทรัพยากรอีก 3 ด้าน คือ เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการหากมีไม่ครบทุกด้าน คือ มีด้านหนึ่ง หรือหลายด้าน แล้วยังขาดด้านใดด้านหนึ่ง ย่อมบริหารจัดการไม่ได้ผล โดยเฉพาะคน เป็นทรัพยากรที่มีชีวิต จึงถือได้ว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในทางการบริหารเหนือทรัพยากรอื่นใด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะต้องเป็นไปอย่างทั่วถึงในทุกระดับตั้งแต่เริ่มแรกเข้าทำงานจนกระทั่งออกจากองค์กร ทั้งนี้ เพื่อเป็นการประกันการมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเพื่อยกระดับบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงมีความจำเป็นต่อความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร ทั้งด้วยเหตุผลสำคัญ คือ โดยธรรมชาติหน่วยงานมิได้หยุดนิ่งอยู่กับที่แต่จะมีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ในการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความเข้าใจ ตลอดจนพฤติกรรมให้เปลี่ยนแปลงไปโดยสอดคล้องกับการพัฒนาของหน่วยงาน และสภาพแวดล้อมภายนอก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กร ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและเป้าหมายของหน่วยงานที่อาจเพิ่มขึ้น หรืออาจเปลี่ยนแปลงอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กร ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและเป้าหมายของหน่วยงานที่อาจเพิ่มขึ้นหรืออาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหา

ทั้งปัญหาเกี่ยวกับตัวบุคคลและเกี่ยวกับหน่วยงานโดยตรงที่เกิดขึ้น รวมทั้งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต การเตรียมการพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า จึงมีความจำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การเตรียมบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้พร้อมที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ในระดับที่สูงขึ้น เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารกำลังคน ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นมาตรการสำคัญที่จะช่วยให้หน่วงงานมีบุคลากรที่เตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งมีความสำคัญต่อการดำเนินงานและการพัฒนาองค์กรในอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากจะเสริมสร้างคุณภาพ และประสิทธิภาพของบุคลากรแล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นประโยชน์ต่อการใช้ประโยชน์จากบุคลากรของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นไว้กับองค์กรให้นานที่สุด จากเหตุผลความสำคัญดังกล่าว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นมากขึ้นในโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่ต้องมีการตื่นตัวและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

กรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นหน่วยงานราชการตั้งขึ้นตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2554 อยู่ในกลุ่มภารกิจด้านการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรและระบบสหกรณ์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมเผยแพร่ ให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์หลักการและวิธีการสหกรณ์แก่บุคลากรในระบบสหกรณ์กลุ่มเกษตรกรและประชาชนทั่วไป ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาระบบสหกรณ์ให้มีความเข้มแข็ง โดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในการเพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการให้สามารถ ดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกรมส่งเสริมสหกรณ์มีนโยบายพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และค่านิยมกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น การที่สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน จะดำรงองค์กรภายใต้แนวโน้มเหล่านั้น จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และการหมุนเวียนงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ให้แก่บุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพื่อรองรับกับอำนาจหน้าที่ และภารกิจที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต เพราะมนุษย์เป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรนั้นเอง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน นั้น ยังคงประสบกับปัญหาและอุปสรรคสำคัญบางประการที่ส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือความคาดหวังขององค์กรที่กำหนดไว้ เช่น องค์กรมิได้ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง รวมทั้งขาดการ

วางแผนที่เป็นระบบและต่อเนื่อง ส่งผลให้เป้าหมายและวัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขาดความชัดเจน และไร้ทิศทาง ประกอบกับผู้บริหารขาดการสนับสนุนอย่างจริงจัง และบุคลากรขาดการมีส่วนร่วมและไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง เหตุผลที่กล่าวถึงข้างต้น เป็นความจำเป็นที่จะทำการศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน

2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัด เขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะผู้ที่ทำงานอยู่สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน

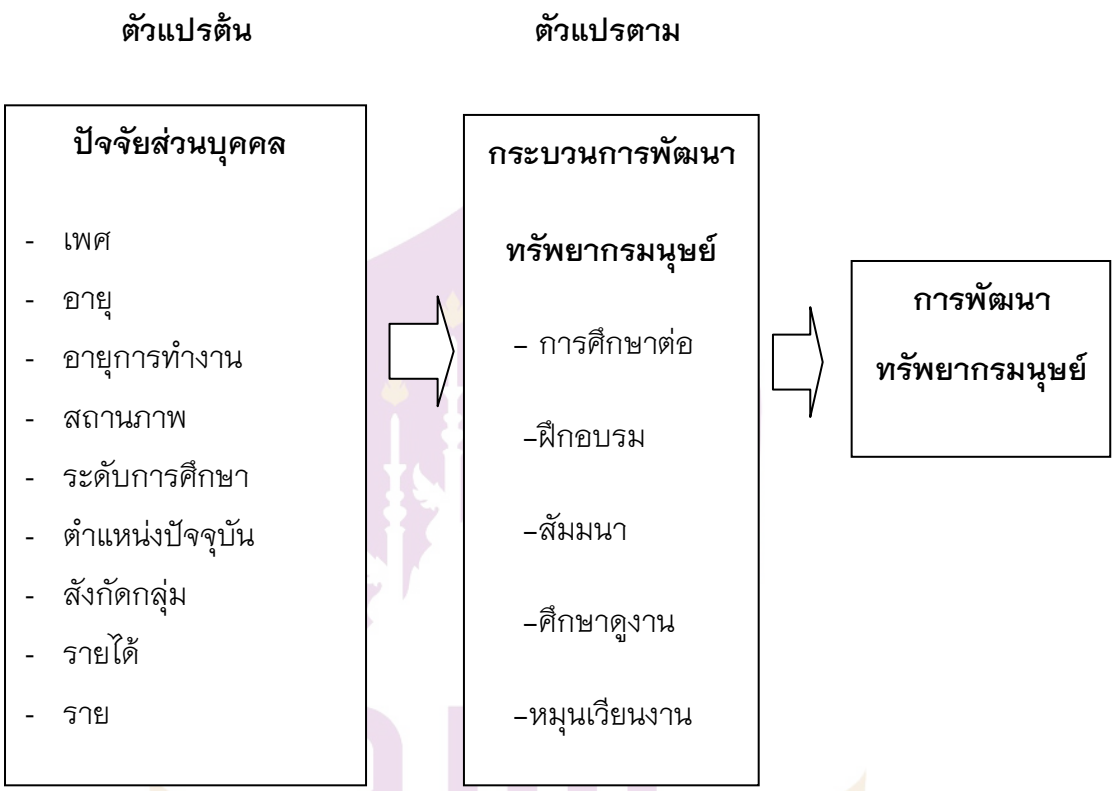
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน ในด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การหมุนเวียนงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดในเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน จำนวน 240 คน

สมมติฐานการศึกษา

การพัฒนาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน เป็นอย่างไร

กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน โดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน และการหมุนเวียนงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน และส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และความเจริญก้าวหน้าของทรัพยากรมนุษย์ด้วย

สภาพปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง สิ่งที่เข้ามาขัดข้อง กีดกั้น กีดขวางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปด้วยดี หรือไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาต่อ หมายถึง การอนุญาตให้บุคลากรลาไปศึกษาอบรมทั้งในและต่างประเทศในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งอาจจะจัดโดยภาครัฐหรือเอกชนก็ได้ วิธีนี้นอกจากจะช่วยเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในการทำงานแล้วยังเป็นการทำให้บุคลากรมั่นใจในตนเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายการทำงาน มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการอบรม หมายถึง เป็นกระบวนการของการสร้างเสริมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะหรือความชำนาญให้แก่บุคลากร โดยยึดฐานของงานเดิมที่ปฏิบัติอยู่แล้วจัดให้มีการอบรมความรู้และนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานด้านนั้น ๆ มาใช้ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพสูงขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการสัมมนา หมายถึง การประชุมเพื่อพิจารณาถกเถียงประเด็นหรือหัวข้ออย่างใดอย่างหนึ่งที่กำหนดไว้ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนจะกำหนดให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้นำการสัมมนา เพื่อให้การสัมมนาเป็นไปภายในขอบเขตที่แน่นอน จะเน้นในด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซักถามปัญหาข้อข้องใจและเพิ่มเติมทรรศนะต่าง ๆ เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของประเด็นที่พิจารณา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาดูงาน หมายถึง การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานภายนอกสำนักงาน เพื่อได้รู้ได้เห็นสิ่งใหม่ ๆ ความเจริญก้าวหน้า ขยายทัศนคติให้กว้างไกลเพื่อจะได้นำมาปรับปรุงใช้กับงานในหน้าที่ต่อไป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการหมุนเวียนงาน หมายถึง มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรจากหน้าที่หนึ่งไปปฏิบัติงานอีกหน้าที่หนึ่ง เพื่อให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ และเพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานหลายด้าน และเพื่อเรียนรู้ระบบงานของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา

1. ช่วยให้ฝ่ายบริหารทั่วไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรเป้าหมาย ให้มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุน เชื่อมโยง สอดคล้องกับกรมส่งเสริมสหกรณ์

2. บุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลความรู้และได้ดำเนินการตามแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางประกอบ ลำดับการศึกษาดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน
2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์
3. แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2547 หน้า 9–15) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาข้าราชการในปัจจุบันว่า การพัฒนาข้าราชการในปัจจุบันมุ่งเน้นการยึดหลักสมรรถนะ และการพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง สำนักงาน ก.พ. มีบทบาทเป็นผู้เสนอแนะ กำกับดูแลและให้คำปรึกษาแก่ส่วนราชการ ในการดำเนินงาน จึงได้วางแนวทางส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการดำเนินการพัฒนาข้าราชการในสังกัดอย่างเป็นระบบภายใต้ยุทธศาสตร์และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงานในระบบราชการ การทำงานร่วมกันเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและการปลดปล่อยพลังความคิดของข้าราชการในทุกระดับให้ร่วมกันพัฒนาและสร้างการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน โดยเฉพาะการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์การ และการจัดทำแผนอาชีพของข้าราชการแต่ละคน โดยมีเป้าประสงค์หลักของการพัฒนาข้าราชการพลเรือน

1. ข้าราชการมีสมรรถนะและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ โดยยึดหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

2. นักบริหารทุกระดับมีศักยภาพในการเป็นผู้นำการบริหารราชการยุคใหม่

3. ภาคราชการมีขีดความสามารถ และมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงเทียบเท่าเกณฑ์สากล ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน

1. ยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการรองรับราชการยุคใหม่โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

1.1 พัฒนาข้าราชการในหน่วยงานเพื่อเป็นตัวอย่างของสังคมในความเป็นคนเก่งและคนดี

1.2 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงานที่สามารถวัดผลงานได้

1.3 สร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์จริง (Action Learning) โดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมความรู้สึกผูกพันต่อภารกิจ และการทำงานร่วมกันเป็นทีม

1.4 กำหนดให้มีหัวข้อวิชาเกี่ยวกับค่านิคมสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมการทำงานใหม่ ในหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนในหน่วยงานอย่างจริงจัง

1.5 สร้างเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการในแนวทางใหม่ โดยประสานความร่วมมือระหว่างกลุ่มองค์การในสังคมและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการคัดเลือกและเผยแพร่ผลงานของส่วนราชการดีเด่น

2. ยุทธศาสตร์การสร้างนักบริหารให้เป็นผู้นำยุคใหม่ในการบริหารราชการ

2.1 พัฒนานักบริหารทุกระดับให้ตระหนักและมีพันธะสัญญาในการเรียนรู้ และการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์การ โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Action Learning)

2.2 นักบริหารทุกระดับต้องเป็นต้นแบบของผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงและสร้างกระแสการเปลี่ยนแปลงให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้เกิดผลการปรับเปลี่ยนที่แท้จริง

2.3 กำหนดให้มีการพัฒนาสมรรถนะนักบริหารส่วนราชการในทุกระดับให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักตามที่กำหนดไว้ในระบบนักบริหารระดับสูง (Senior Executive System)

2.4 กำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ระหว่างนักบริหารเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในเรื่องที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของหน่วยงาน

2.5 วางระบบการสับเปลี่ยนนักบริหารทุกระดับ

2.6 มีการติดตามประเมินผลสมรรถนะของนักบริหารในการผลักดันยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

3. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

3.1 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในทุกส่วนราชการโดยยึดวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ของส่วนราชการและขีดความสามารถที่จำเป็น (Competency-based approach)

3.2 ดำเนินการกำกับ ดูแล การพัฒนาข้าราชการให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของส่วนราชการ

3.3 ติดตามและประเมินผลความคุ้มค่าของการพัฒนาข้าราชการอย่างจริงจัง

3.4 ส่งเสริม สนับสนุนกลไกการพัฒนาข้าราชการ โดยให้มีหน่วยงานและ/หรือผู้รับผิดชอบงานพัฒนาข้าราชการโดยตรง รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมและพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคลด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย

3.5 สร้างสภาพแวดล้อม และระบบแรงจูงใจในหน่วยงานที่ช่วยหล่อหลอม และเอื้อต่อการสร้างกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ในการปฏิบัติงาน

3.6 ประชาสัมพันธ์แสวงหาแรงสนับสนุนจากข้าราชการและประชาชนโดยทั่วไป พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเร่งรัดในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการ

3.7 กำหนดระยะเวลาสำหรับการพัฒนาข้าราชการเป็นรายบุคคล ไม่น้อยกว่า 10 วัน ต่อคนต่อปี และเป็นเวลาปฏิบัติราชการ

3.8 จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาข้าราชการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ของค่าใช้จ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ โดยแยกเป็นรายการค่าใช้จ่ายสำหรับการพัฒนาข้าราชการโดยเฉพาะในเอกสารงบประมาณ

3.9 สรรหาทุนหรืองบประมาณในการพัฒนาข้าราชการเป็นรายบุคคล เพื่อสนับสนุนและจูงใจให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3.10 ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสอนงาน การพัฒนาขณะปฏิบัติหน้าที่การมอบหมายงาน และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการ เป็นต้น

3.11 ผู้บังคับบัญชาจะต้องส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมทางไกล การฝึกอบรมโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดเวลา เป็นต้น

3.12 ข้าราชการทุกคนต้องพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาซึ่งกันและกันโดยการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ในลักษณะการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

3.13 ให้หน่วยงานกลางร่วมมือกันเป็นประจำทุกปี เพื่อหาแนวทางจัดเตรียมงบประมาณในการพัฒนาให้เพียงพอในทุกส่วนราชการก่อนการขอตั้งงบประมาณ

3.14 ให้หน่วยงานกลาง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปรึกษาหารือ และร่วมมือกันทุกปีในการหาแนวทางการขอความช่วยเหลือด้วยวิทยาการใหม่ ๆ ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาข้าราชการ

3.15 ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นศูนย์ประสานในการหาแนวทาง วิธีการ และสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เครือข่าย ได้แก่ ส่วนราชการ สถาบันการศึกษา และเอกชน ในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรเทคโนโลยี วิทยาการสมัยใหม่ และแหล่งทุนเพื่อให้การพัฒนาข้าราชการเกิดประโยชน์สูงสุด

ปัจจัยความสำเร็จ

1. รัฐบาลเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการ และให้การสนับสนุนในทุกด้าน ได้แก่ การออกกฎระเบียบต่าง ๆ กำลังคน งบประมาณ รวมทั้งการทำงานของหน่วยงานกลางและหน่วยงานเครือข่ายด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารทุกระดับของส่วนราชการต้องเป็นแบบที่ดี ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาข้าราชการมีบทบาทในการสนับสนุนและผลักดันอย่างจริงจัง

3. ข้าราชการทุกคนและแต่ละคนต้องตระหนักถึงความจำเป็น และความสำคัญในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจริงจัง

4. หน่วยงานกลาง (สำนักงาน ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานงบประมาณ กระทรวงการต่างประเทศ และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง) รวมทั้งหน่วยงานเครือข่ายแสวงหาแนวทางและสร้างความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรด้านวิชาการ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี ตลอดจนแหล่งทุน เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรในการพัฒนาข้าราชการเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

จากยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาข้าราชการพลเรือนในปัจจุบัน จะมุ่งเน้นการยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และ

การพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์

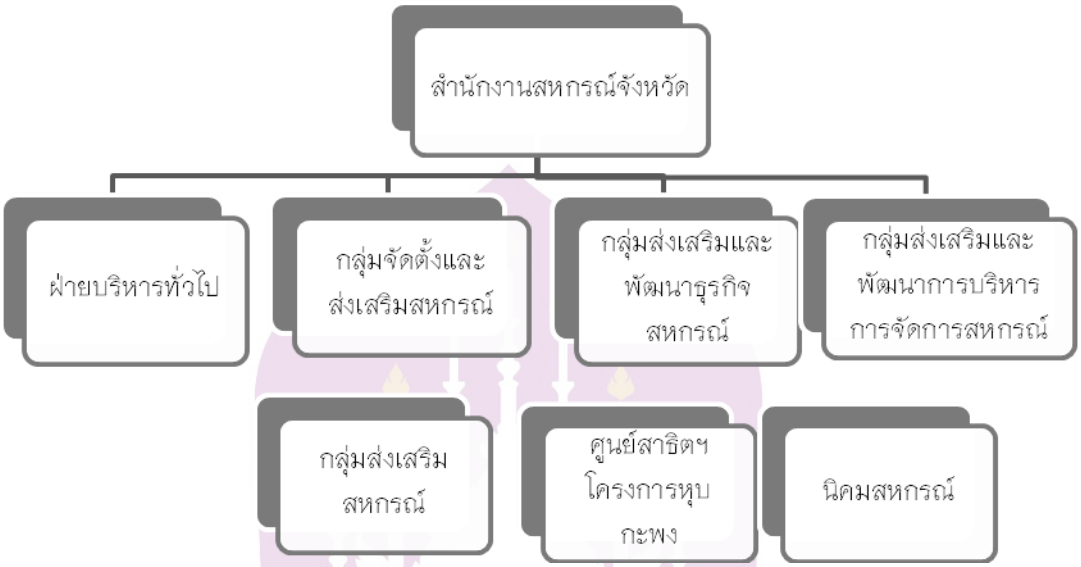
ประวัติสำนักงานสหกรณ์

สหกรณ์ ถือกำเนิดมาจากปัญหาในปลายสมัยรัฐกาลที่ 5 ซึ่งขณะนั้นอาชีพหลักของประเทศเกษตรกรรมอย่างประเทศไทย คือ การทำนา เมื่อมีการติดต่อค้าขายกับต่างประเทศมากขึ้น นับเนื่องตั้งแต่สมัยกรุงรัตนโกสินทร์เป็นต้นมา ทำให้ระบบ "เพื่อเลี้ยงตัวเองในชนบท" มาสู่ระบบเศรษฐกิจ "เพื่อการค้า" ความต้องการเงินทุนเพื่อขยายการผลิตและการครองชีพเพิ่มมากขึ้น ประชากรส่วนใหญ่ 85 เปอร์เซ็นต์ เป็นเกษตรกรอยู่ในฐานะยากจนขาดแคลนเงินทุนต้องกู้หนี้ยืมสินจากพ่อค้านายทุน "คหบดี" ซึ่งมักถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้ให้กู้ยืมเหล่านี้ทุกวิถีทาง เช่น การกำหนดดอกเบี้ยในอัตราสูง การทำสัญญาส่งใช้เป็นข้าวเมื่อเก็บเกี่ยวแล้ว ในเรื่องช่างตวงวัดก็กำหนดเอาตามพอใจ ทำให้ชาวไร่ชาวนาเสียเปรียบเป็นอย่างมาก

ระยะแรก การสหกรณ์ในประเทศไทยเริ่มต้นด้วย การทดลองจัดตั้งสหกรณ์ประเภทหาทุนขึ้นใน ปีพ.ศ. 2459 การจัดตั้งสหกรณ์ในระยะแรกจึงดำเนินไปอย่างช้า ๆ จนถึงสิ้น ปีพ.ศ. 2470 ซึ่งเป็นเวลา 12 ปี นับตั้งแต่เริ่มนำสหกรณ์เข้ามาในประเทศไทย ได้มีการจัดตั้งสหกรณ์ประเภทนี้ขึ้นมาเพียง 81 สมาคมเท่านั้น ซึ่งจัดตั้งอยู่ใน 3 จังหวัด คือ พิษณุโลก ลพบุรี และอยุธยา โดยมีเงินทุนให้กู้ยืมเพียง 300,000 บาทเศษ เมื่อเป็นที่ประจักษ์ว่าสหกรณ์เป็นสิ่งที่สามารถจัดทำได้สำเร็จ จึงประกาศใช้พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2471 ขึ้น และจัดหาทุนมาให้กู้ยืมมากขึ้น หลังจากนั้น 5 ปี ได้มีการขยายสาขาออกไปได้อีก 7 จังหวัด เมื่อเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 การสหกรณ์จึงได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว เพราะรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสหกรณ์ มีการจัดตั้งสหกรณ์ประเภทอื่น ๆ ขึ้น เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ที่ดิน ร้านสหกรณ์ ต่อมาสมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม ได้ขยายงานสหกรณ์จากระดับกรมขึ้นมาเป็นระดับกระทรวง เมื่อปี พ.ศ. 2495 ระยะอยู่ตัว หลังจากปี พ.ศ. 2497 อัตราการขยายตัวของสหกรณ์ลดลงเนื่องจาก เป็นระยะที่มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วของสหกรณ์มาก่อน จนไม่สามารถจะดูแลให้ทั่วถึง ในขณะเดียวกันกระทรวงสหกรณ์ถูกยุบไปรวมกับกระทรวงการพัฒนาการแห่งชาติ ขาดกำลังเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ

การเปลี่ยนแปลงของสหกรณ์ คือ มีการยุบกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ เมื่อวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2515 ซึ่งมีผลทำให้กรมสหกรณ์ที่ดิน กรมสหกรณ์พาณิชย์และธนกิจ และสำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติเดิม ถูกยุบมารวมเป็น "กรมส่งเสริมสหกรณ์" เพียงกรมเดียว ส่วนกรมตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ยังคงอยู่ในฐานะเดิมเพราะงานตรวจสอบบัญชีเป็นงานอิสระ กรมส่งเสริมสหกรณ์และกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ขึ้นกับกระทรวงการเกษตรและสหกรณ์ตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2515 ผลการดำเนินงานทางสหกรณ์ในธุรกิจต่าง ๆ ได้รับความเชื่อถือเป็นที่ไว้วางใจของสมาชิกจนทำให้จำนวนสหกรณ์ จำนวนสมาชิก ปริมานเงินทุนและผลกำไรของสหกรณ์เพิ่มขึ้นทุกปี ปัจจุบันสหกรณ์ ทั่วประเทศ ณ วันที่ 1 มกราคม 2554 ประมาณ 7,970 สหกรณ์ และสมาชิก 10,827,490 รายของสหกรณ์ในประเทศไทยจึงมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจ ของประเทศโดยเฉพาะต่อประชาชนที่ยากจน สหกรณ์จะเป็นสถาบันทางเศรษฐกิจและสังคมที่ช่วยแก้ไขปัญหาในการประกอบอาชีพ และช่วยยกระดับความเป็นอยู่ของประชานให้ดีขึ้นรัฐและขบวนการสหกรณ์ไทยได้ร่วมจิตใจจัดงาน "วันสหกรณ์แห่งชาติ" ขึ้นเป็นประจำทุกปี เพื่อร่วมรำลึกถึงพระมหากรุณาคุณขององค์ผู้ให้กำเนิด"สหกรณ์" พระองค์ท่านไม่ใช่เป็นเพียงผู้รับจดทะเบียนเท่านั้น แต่เป็น "พระบิดาแห่งสหกรณ์ไทย" ยังเป็นผู้ปูพื้นฐานและทรงเป็นกำลังสำคัญในการเผยแพร่และจัดตั้งขยายกิจการการสร้างความผาสุกแก่ประชาชนเพื่อการกินดีอยู่ดี เป็นที่แซ่ซ้องสรรเสริญ

โครงสร้างสำนักงานสหกรณ์จังหวัด



ภาพ 2 แสดงโครงสร้างสำนักงานสหกรณ์จังหวัด

สำนักงานสหกรณ์จังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. ส่งเสริมและพัฒนางานสหกรณ์ทุกประเภท และกลุ่มเกษตรกร

3. ส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกรและประชาชนทั่วไป

4. ส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจของกลุ่มเกษตรกรและสหกรณ์

5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์

การปรับเปลี่ยนตำแหน่งของข้าราชการและลูกจ้าง

1. การดำเนินการเปลี่ยนประเภทตำแหน่งในสายงานและตัดโอนตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนในกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 30 อัตรา และยุบตำแหน่ง จำนวน 6 อัตรา

2. ปรับปรุงเปลี่ยนสายงานของลูกจ้างประจำ จำนวน 6 ตำแหน่ง และตัดโอนตำแหน่ง จำนวน 5 ตำแหน่ง

การสรรหา แต่งตั้ง และโยกย้าย

กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้ดำเนินการจัดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ โดยเปิดรับสมัครทางอินเตอร์เน็ต ตั้งแต่วันที่ 23 กุมภาพันธ์ และได้ประกาศขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ จำนวน 556 ราย ภายหลังการประกาศขึ้นบัญชีมีการเรียกบุคคลผู้สอบแข่งขันได้ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ ในลำดับที่ 1 ถึงลำดับที่ 100 มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ 49 ราย เลื่อนระดับข้าราชการ 130 ราย ย้ายข้าราชการ จำนวน 300 ราย แต่งตั้งลูกจ้างประจำให้ดำรงตำแหน่งใหม่ (ปรับระดับชั้นงาน เปลี่ยนสายงาน) จำนวน 252 ราย และดำเนินการคัดเลือกบุคคลและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา จำนวน 155 ราย และดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิ ตามมติคณะรัฐมนตรี จำนวน 746 ราย

การศึกษา

กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้จัดตั้ง เงินทุนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ให้บุคลากรกู้ยืมเงินเพื่อศึกษาต่อในหลักสูตรมหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิต เพื่อเป็นการยกระดับความรู้ความสามารถของบุคลากรให้สูงกว่าระดับบัณฑิต เพื่อพัฒนาสหกรณ์ในภาพรวมต่อไปในอนาคต โดยมีระเบียบสวัสดิการกรมส่งเสริมสหกรณ์ว่าด้วยการกู้ยืมเงินเพื่อศึกษาต่อในหลักสูตรบัณฑิตศึกษา และดุษฎีบัณฑิต พ.ศ. 2553

การจัดสรรทุนของสำนักงาน ก.พ.

กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้รับการจัดสรรทุนรัฐบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 (ทุนสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ) ซึ่งเป็นทุนพัฒนาข้าราชการจากสำนักงาน ก.พ. จำนวน 5 ทุน ดังนี้

1. สาขาวิชา Business Economics สาขาวิชาเอก Economic for Business
2. สาขาวิชา Business Administration วิชาเอก Economics for Business
3. สาขาวิชา International Business Management วิชาเอก International Business

4. สาขาวิชา Strategic Marketing วิชาเอก International Business
5. สาขาวิชา Cooperative Management วิชาเอก Agriculture and Co-operation

แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการฝึกฝน (training) กับการให้การศึกษา (education) ซึ่งการฝึกฝน มีความหมายไปในเชิง การเพิ่มความถนัด ทักษะ และความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงานการศึกษา มีความหมายไปในเชิง การเพิ่มความรู้ความเข้าใจ มโนทัศน์ รวมทั้งทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานที่เปลี่ยนแปลงไปไม่ว่าจะด้วยเทคโนโลยี เทคนิคการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งการที่จะต้องไปรับตำแหน่งใหม่ที่อาจจะมีธรรมชาติของการทำงานแตกต่างไปจากเดิม (พนัส หันนาคินทร์, 2542, หน้า 80)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เป็นเรื่องของการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ (learning) เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ความเข้าใจ (understanding) ทักษะหรือความชำนาญ (skill) และทัศนคติ (attitude) ที่เหมาะสม ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ (specific knowledge) เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้ทรัพยากรมนุษย์ มีความเจริญก้าวหน้าในงาน (เครือวัลย์ ลิ่มอภิชาต, 2531, หน้า 1)

การพัฒนาบุคคล หมายถึง กระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และความสามารถ (capacities) ของบุคคลทั้งหมดในสังคมใดสังคมหนึ่ง ซึ่งนอกจากนี้ยังได้อ้างถึงสมัชชาข้าราชการแห่งสหรัฐอเมริกา และแคนาดา (Civil Service Assembly of the United State of America and Canada) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคล หมายถึงกรรมวิธีอันใหม่ที่จะเพิ่มพูนสมมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และท่าทีต่าง ๆ ให้กว้างขวางและก้าวหน้าออกไปเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และบังเกิดสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น (อรุณ รักธรรม, 2537, หน้า 1) จากความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการพัฒนาความรู้และทักษะ เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วราภรณ์ คงสาหร่าย (2548) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารควรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบุคลากรอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารกับบุคคลอื่น ๆ จะต้องทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมอยู่ในระดับดีเสมอ เพราะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ทุกฝ่ายจะประสบกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อความสัมพันธ์อันดีทุกฝ่าย จะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาตัวผู้บริหารเอง และบุคลากรทุกคนเป็นสิ่งจำเป็น และจะต้องทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อว่าทุกคนจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมิต อาชวนิจกุล (2535, หน้า 32) กล่าวถึง ความสำคัญของการทรัพยากรมนุษย์ว่า การที่คนเราได้ผ่านการศึกษาอบรมตามสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มาก็ดี หรือการที่เราไม่มีโอกาสผ่านสถาบันการศึกษาในขั้นสูงก็ดี ไม่ใช่เครื่องชี้วัดว่าเราจะเจริญก้าวหน้าหรือตกต่ำ คนจำนวนมากสำเร็จการศึกษาแล้วทิ้งตำราไม่ฝึกฝนค้วาต่อไป ไม่นานวิชาที่เรียนมาก็จะเลือนหายไปจากความทรงจำ โอกาสก้าวหน้าเป็นไปได้ไม่ง่ายนัก แต่ผู้ที่นักการค้นคว้ามุ่งมั่นปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลาย่อมจะก้าวไปไกลกว่าคนประเภทแรก การเป็นคนรักการอ่าน รักการศึกษาค้นคว้า รักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ย่อมจะมีความรู้ มีสมรรถภาพอื่น ๆ ที่จะเชิดชูตนเอง พาตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

กุลธน ธนาพงศธร (2544, หน้า 153) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์การมีความเจริญรุ่งเรือง หรือความเสื่อมโทรมได้ ถึงกับมีนักวิชาการบางคนเชื่อมั่นว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญเหนือกว่าปัจจัยทางบริหารอื่น ๆ ทั้งหมด ทั้งนี้เพราะมนุษย์เป็นปัจจัยประเภทพิเศษที่แตกต่างไปจากปัจจัยอื่น ๆ ในแง่ที่ว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่มีหน้าที่ในการรวบรวมปัจจัยอื่น ๆ ทั้งหมดทั้งเงินหรืองบประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ และวิธีการบริหารงาน เพื่อให้เกิดสภาพทางบริหารขึ้นนอกจากนี้มนุษย์ยังเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้สภาพทางบริหารนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่อีกด้วย ซึ่งถ้าหากองค์การใดที่ทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่หรือทั้งหมดเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงแล้ว องค์การนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้โดยง่าย ด้วยเหตุนี้ทุกองค์การจึงต้องการให้ทรัพยากรมนุษย์ของตนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง และวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำให้การทำงานของหน่วยงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ยิ่งถ้าหน่วยงานใดมีทรัพยากรมนุษย์

ส่วนใหญ่หรือทั้งหมดที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ หน่วยงานนั้นย่อมโอกาสในการเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น

แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กุลธน ธนาพงศธร (2544, หน้า 160–161) ได้กล่าวถึงแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดแบบสมัยใหม่ โดยแนวคิดนี้เชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ที่สำคัญและจำเป็นที่องค์การทุกองค์การต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ ถึงแม้ว่าจะต้องสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ แต่องค์การจะได้รับประโยชน์มากกว่า มีเหตุผลที่สนับสนุนความเชื่อเช่นนี้อยู่อย่างน้อย 2 ประการ คือ

1. ถึงแม้ว่าองค์การจะมีระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรที่ดีและสามารถได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม แต่ก็มิได้เป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ในทันทีและตลอดไป โดยปราศจากการพัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือโอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่น ย่อมมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีเสียก่อน

2. เนื่องจากในปัจจุบันนี้ได้มีการคิดค้นและนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาและอย่างแพร่หลาย จึงเป็นความจำเป็นที่บุคคลทุกคนจะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกอยู่เสมอถึงจะไม่เสียเปรียบหรือล้าหลังกว่าผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในองค์การที่ต้องดำเนินงานแข่งขันกับผู้อื่นย่อมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์การให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี จากแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่จะต้องกระทำอยู่ตลอดเวลา แม้จะต้องเสียค่าใช้จ่ายมากเพียงใด ทุกองค์การควรกระทำ เพราะจะได้รับประโยชน์จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าที่ลงทุนไป

วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การศึกษาต่อ (Education)

การศึกษาต่อ (Education) หมายถึง การเรียนรู้ที่มุ่งเพื่องานในอนาคตหรือการเปลี่ยนแปลงในความรู้ เป็นการช่วยแต่ละบุคคลให้มีคุณสมบัติที่จะเติบโต หรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคต ซึ่งการศึกษามักจะสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพและเป็นการริเริ่มโดยบุคคลมากกว่าองค์กร ในองค์กรมักจะเรียกว่า การศึกษาของพนักงาน (Employee education) เช่น (เพ็ญประภา พรศรีเมตต์, 2549)

1. การศึกษาเพื่อให้ได้พื้นฐานที่จำเป็นในงาน
2. การศึกษาเพื่อเพิ่มความเป็นวิชาชีพ.
3. การศึกษาต่อเนื่อง

การศึกษาต่อ (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นวิธีการหนึ่ง เพราะเป็นการเพิ่มพูนวุฒิของทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้สูงขึ้น หรือให้ได้รับความรู้ใหม่ เนื่องจากเทคโนโลยีทีเปลี่ยนแปลงไป ความรู้ ความสามารถล้าสมัย จึงจำเป็นที่ต้องส่งบุคคลไปศึกษาต่อ มีทั้งการศึกษาต่อภายในประเทศ และการศึกษาต่อต่างประเทศ เพื่อให้นำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ใหม่มาปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

การศึกษาต่อ หมายถึง การที่บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานได้เข้ารับการศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อให้ได้คุณวุฒิสูงขึ้น โดยใช้เวลาในการศึกษาในเวลา หรือนอกเวลาการทำงาน โดยผลของการศึกษาต่อจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงาน ภายหลังจากที่ผู้ปฏิบัติงานสำเร็จการศึกษาและกลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่และได้นำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่ให้ดีขึ้น (ดวงตา แจ้งอ่ำ, 2540)

เสน่ห์ จุ้ยโต (2546, หน้า 176–178) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาไว้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาเป็นเครื่องมือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำหน้าที่หลัก 2 ประการ คือ ประการแรก ทำหน้าที่ในการให้ความรู้วิชาการและความรู้ในการประกอบอาชีพ เมื่อเรียนจบก็สามารถนำไปเป็นเครื่องมือประกอบอาชีพ เมื่อเรียนจบก็สามารถนำเอาไปเป็นเครื่องมือประกอบอาชีพไปใช้งานและอยู่ร่วมในสังคมต่อไป ประการที่สองทำหน้าที่ในการชี้แนะแนวทางในการดำเนินชีวิตและฝึกฝนพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพจิตใจตนเองและพฤติกรรมของสังคมที่ดีที่เหมาะสมต่อไป

2. รูปแบบของการศึกษา

การศึกษาในปัจจุบันมี 3 รูปแบบที่สำคัญ ได้แก่

2.1 การศึกษาในระบบ (formal education) การศึกษาในระบบเป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน ทฤษฎีการจัดการศึกษาในปัจจุบันมุ่งสู่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ โดยมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่เก่ง ดี มีสุข

2.2 การศึกษานอกระบบ (non–formal education) การศึกษานอกระบบเป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่สำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม อาทิ การศึกษาของกรมการศึกษานอกโรงเรียน การศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เป็นต้น

2.3 การศึกษาตามอัธยาศัย (informal education) การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น

จากประเด็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การศึกษาทำให้มนุษย์เกิดการพัฒนา โดยการนำความรู้ที่จากการศึกษาโดยวิธีต่าง ๆ มาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน หรือนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะการศึกษาสามารถกระทำได้ตลอดเวลา

การฝึกอบรม (Training)

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างมีระบบซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรที่รับการฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอาจเป็นความคล่องแคล้วกระฉับกระเฉงในการทำงานด้วยมือ การรู้จักเลือกใช้เครื่องมือต่าง ๆ เหมาะสมดีขึ้น การรู้จักใช้ความรู้ทางเทคนิคต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหา และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน นอกจากนี้การฝึกอบรมยังมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรที่รับการฝึกอบรมแล้วนำความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ และความชำนาญที่ได้รับใหม่ไปใช้ปฏิบัติงานจริง ๆ อย่างชำนาญ เพื่อทำงานให้บรรลุความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ (วิน เชื้อโพธิ์หัก, 2537, หน้า 23)

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างสมรรถภาพบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน

ในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน อันมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ (ฐีระ ประวาลพฤกษ์, 2538, หน้า 4)

การฝึกอบรม หมายถึง กรรมวิธีที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (กุลธน ธนาพงศธร, 2544, หน้า 331)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ให้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

ความสำคัญของการฝึกอบรม

ฐาระ ประวาลพฤกษ์ (2538, หน้า 7–8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ว่า

1. การฝึกอบรมทำให้ระบบงานดีขึ้น ในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยราชการ องค์การบริษัท ถ้าจัดให้มีการฝึกอบรมผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ ได้เข้าใจถึงการบริหารควบคุม การติดต่อประสานงาน แล้วระบบการทำงานจะเกิดประสิทธิภาพ ความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ดีขึ้น การทำงานมีระบบมากขึ้น

2. การฝึกอบรมทำให้ประหยัด เพราะงานธุรกิจ ถ้าได้จัดให้มีการอบรมพนักงานให้รู้วิธีการทำงานแล้ว การทำงานของพนักงานจะใช้เวลาน้องลง บางงานสามารถลดขั้นตอนการทำงานลงได้ ซึ่งมีผลต่อการลดค่าใช้จ่ายในการลง

3. การฝึกอบรมช่วยให้ย่นระยะเวลาเรียนรู้งาน ในกรณีที่รับพนักงานใหม่หรือเปลี่ยนหน้าที่การงาน หากปล่อยให้เรียนรู้งานไปพร้อมกับการปฏิบัติงานแล้ว จะต้องใช้เวลามากและอาจเกิดความเสียหายต่องาน การฝึกอบรมสามารถทำให้พนักงานปฏิบัติงานนั้น ได้ทันทีหลังจากการฝึกอบรม

4. การฝึกอบรมช่วยให้แบ่งเบาภาระของผู้บริหาร เพราะผู้ผ่านการฝึกอบรมจะมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ไม่ต้องเสียเวลากับการให้คำแนะนำ และแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาด หรือป้องกันความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ผู้บริหารจะได้มีเวลาสำหรับการคิดเพื่อการพัฒนางานในด้านอื่น ๆ

5. การฝึกอบรมเป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา หากธุรกิจใดไม่ตระหนักและสนใจจัดอบรมบุคลากรแล้ว สภาพการทำงานจะเกิดความจำเจ ความเฉื่อยชา ในที่สุดประสิทธิภาพในการทำงานจะต่ำ มีผลกระทบต่อผลผลิต การฝึกอบรมจะช่วยให้เกิดความกระตือรือร้น เพื่อการพัฒนาวิธีทำงานและพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งช่วยให้บุคลากรมีความรู้ทันวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

6. การฝึกอบรมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีเจตคติที่ดีต่อองค์การ เพราะการฝึกอบรมฝึกอบรมช่วยสร้างความเข้าใจที่ดีต่อวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน อันจะนำไปสู่การสนับสนุน และการให้ความร่วมมือ

กุลธน ธนพงศธร (2544, หน้า 331) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรม ดังนี้

1. ไม่มีสถาบันการศึกษาใด ๆ ที่สามารถผลิตคนให้มีความสามารถที่จะทำงานในองค์การต่าง ๆ ได้ทันที องค์การที่รับบุคลากรใหม่จึงต้องทำการฝึกอบรมเพื่อให้บุคคลเหล่านี้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เฉพาะอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว เป็นผลให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานตลอดเวลา องค์การมีความสลับซับซ้อน องค์การจึงต้องหาหนทางที่จะทำให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ได้ภายในระยะเวลาอันสั้น และการฝึกอบรมที่ดีจะช่วยให้บุคลากรเรียนรู้ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

3. บุคลากรส่วนมากย่อมต้องการที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการงาน การฝึกอบรมจะช่วยพัฒนาความสามารถของบุคคลทำให้บุคลากรเหล่านี้มีโอกาสที่จะเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น นอกจากนี้องค์การมีความจำเป็นที่จะมีผู้ที่จะมารับผิดชอบในระดับสูงขึ้นตลอดเวลา การฝึกอบรมจะช่วยตอบสนองความจำเป็นข้อนี้ ทั้งยังจะทำให้บุคลากรที่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนี้เกิดขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

4. การลองผิดลองถูกจะไม่ใช่วิธีการเรียนรู้การทำงานที่ถูกต้องและดีที่สุด เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต้องฝึกฝนตนเองโดยการลองผิดลองถูกหรือสังเกตจากผู้อื่น ดังนั้นจึงต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้งาน และอาจจะไม่ใช่วิธีการเรียนรู้การทำงานที่ถูกต้องและดีที่สุด

5. เมื่อองค์การมีความสลับซับซ้อนย่อมเกิดปัญหาและข้อบกพร่องในการบริหารงานที่ควรจัดการแก้ไขปรับปรุงอย่างเร่งด่วนมาก ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ เช่น ผลการทำงานตกต่ำ ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจทำงานน้อย อุบัติเหตุเกิดขึ้นบ่อยครั้งจนผิดปกติ มีการลากิจ ลาป่วย และขาดงานมากค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานสูงกว่าปกติ งานไม่เสร็จสิ้นตามกำหนดล่าช้าเสียเวลามากเกินควร เป็นต้น ซึ่งการฝึกอบรมจะช่วยขจัดปัญหาต่าง ๆ ให้ลดน้อยหรือหมดไป อุปสรรคและความยุ่งยากในการทำงานส่วนหนึ่งจะมีสาเหตุเริ่มต้นมาจากการนั้นไม่มีการฝึกอบรมบุคลากรของตน

จากประเด็นความสำคัญของการฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการฝึกอบรม มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน เพราะการฝึกอบรมจะช่วยรักษาบุคลากรที่อยู่ในองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

การพัฒนาทรัพยาการมนุษย์ด้วยการฝึกอบรม

เสน่ห์ จุ้ยโต (2546, หน้า 172–176) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมขององค์การ มี 10 ประการ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างขวัญ ทัศนคติและความสนใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อการทำงานในหน้าที่ของบุคคลเหล่านั้นต่อไป

2. เพื่อสอนแนะวิธีการทำงานที่ถูกต้อง เหมาะสมหรือดีที่สุดแก่พนักงานขององค์การ ซึ่งจะช่วยทำให้ลดการควบคุมลงและเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายลงด้วย

3. เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์การให้ได้รับผลผลิตสูงสุด

4. เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุอันอาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการควบคุมเครื่องจักรต่าง ๆ

5. เพื่อจัดวางระบบและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

6. เพื่อพัฒนาฝีมือหรือทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถรู้ถึงระบบและวิธีการทำงานที่ถูกต้อง รู้จักใช้เครื่องมือต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

7. เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลเพื่อเป็นที่พึงพอใจของบุคคลทุกฝ่าย

8. เพื่อฝึกฝนบุคคลเตรียมไว้ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของงานและการเพิ่มขยายองค์การหรือตั้งหน่วยงานในอนาคต

9. เพื่อจัดหาสินค้าหรือบริการที่ดีแก่ลูกค้าหรือประชาชนผู้รับบริการ

10.เพื่อช่วยแก้ไขหรือลดปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาอันเกิดจากความไม่รู้ไม่เข้าใจในวิธีการบริหารงาน

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมของบุคคล มี 8 ประการ ดังนี้

1. เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ทำให้มีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดก็ตามได้รับการฝึกอบรมแล้วย่อมสามารถนำเอาความรู้ความเข้าใจที่ได้รับไปใช้ปฏิบัติในหน้าที่ของตนได้ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น

2. เพื่อพัฒนาทัศนคติและบุคลิกภาพให้ถูกต้องดีงามและเหมาะสมยิ่งขึ้น

3. เพื่อพัฒนาทักษะหรือฝีมือในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

4. เพื่อฝึกฝนความสามารถในการใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจให้ดียิ่งขึ้น

5. เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

6. เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของตนให้ดี และเหมาะสมยิ่งขึ้นซึ่งจะเอื้ออำนวยช่วยการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

7. เพื่อให้เข้าใจในนโยบายและเป้าหมายขององค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ได้ดียิ่งขึ้น จะได้สามารถปฏิบัติตนและทำงานได้อย่างถูกต้อง

8. เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากประเด็นวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น มีทั้งวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์การเพื่อลดการควบคุมและประหยัดค่าใช้จ่าย เป็นการเตรียมคนไว้เพื่อความเจริญก้าวหน้าของงานและการเพิ่มขยายองค์การในอนาคต เพื่อช่วยแก้ไขหรือลดปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาอันเกิดจากความไม่รู้ไม่เข้าใจในวิธีการบริหารงาน เป็นต้น ส่วนวัตถุประสงค์ของบุคคลเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของตนให้ดีขึ้น ลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานและเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ทำให้มีโอกาสได้รับการเลื่อนขึ้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้

ประเภทของการฝึกอบรม มี 4 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-service training) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งต้องการฝึกฝนอบรมผู้ที่ยังมิได้เข้าทำงานอยู่กับองค์การใด ๆ มาก่อน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของงานในหน้าที่ที่บุคคลนั้นจะต้องปฏิบัติต่อไป และเมื่อบุคคลใดที่ได้รับการฝึกอบรมประเภทนี้แล้ว ย่อมแสดงว่าพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่จะได้รับมอบหมายต่อไปได้

2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้อนรับหรือแนะนำผู้ที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่ให้ทราบและเข้าใจถึงเรื่องราวต่าง ๆ โดยทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ เช่น ความเป็นมา วัตถุประสงค์และนโยบายขององค์การ ผลงานในอดีตและโครงการในอนาคต บุคคลสำคัญระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน สิทธิหรือประโยชน์ที่พึงจะได้รับ ตลอดจนระเบียบวินัย กฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ทีเพิ่งเข้าทำงานใหม่เกิดความประทับใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การแต่เริ่มแรก สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมใหม่ได้โดยง่ายและอย่างถูกต้อง

3. การฝึกอบรมหลังเข้าทำงานแล้ว (in-service training) บุคคลใดก็ตามหลังจากที่ได้ทำงานอยู่ในองค์การมาระยะเวลาหนึ่งแล้ว ย่อมมีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น หรือเมื่อมีการ

ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบและวิธีการบริหารงานใด ๆ ขึ้นในองค์การ ย่อมเป็นการจำเป็นที่จะต้องให้บุคลากรได้เรียนรู้และสามารถปรับตัวให้เข้ากับระบบและวิธีการบริหารงานแบบใหม่ได้ด้วยเหตุนี้ การฝึกอบรมหลังเข้าทำงานแล้วจึงเป็นการฝึกอบรมให้แก่ผู้ที่เป็นบุคลากรขององค์การอยู่แล้วเท่ากัน ไม่ว่าบุคคลนั้นจะทำงานอยู่กับองค์การมานานแล้วเท่าใด ในปัจจุบันนี้การฝึกอบรมหลังเข้าทำงานแล้วเป็นที่นิยมอย่างกว้างขวางในแทบทุกองค์การ

4. การฝึกอบรมก่อนได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (pre-promotional training) เป็นการฝึกอบรมที่ให้แก่ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือโอนย้ายไปสู่ตำแหน่งใหม่ ซึ่งมีลักษณะงานที่ผิดแผกแตกต่างไปจากตำแหน่งหน้าที่เดิม เช่น มีขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบมากขึ้นกว่าเดิม เป็นต้น กรณีเช่นนี้ องค์การต่าง ๆ จึงมักนิยมจัดโครงการฝึกอบรมประเภทนี้ขึ้น ได้แก่ ผู้ที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้ทราบและเข้าใจถึงลักษณะงานต่าง ๆ ของตำแหน่งใหม่เสียก่อนที่จะเข้ารับตำแหน่ง ทั้งยังเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่องค์การได้ว่า เมื่อบุคคลนั้นเข้ารับตำแหน่งใหม่แล้ว จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและเกิดผลดีต่อองค์การในที่สุด

จากการแบ่งประเภทของการฝึกอบรมข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมสามารถกระทำได้ทุกเวลา ไม่ว่าจะก่อนเข้าทำงาน การฝึกอบรมปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหลังเข้าทำงาน และการฝึกอบรมก่อนได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งการฝึกอบรมครั้งหลัง ๆ จะเป็นการเพิ่มทักษะการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การประชุมสัมมนา (Serminar)

การสัมมนา เป็นเทคนิคการฝึกอบรม ที่นิยมใช้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน การสัมมนามีวิธีปฏิบัติเช่นเดียวกับการถกเถียงปัญหา แต่การสัมมนาจะเน้นด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ เพื่อประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าที่จะถกเถียงเพื่อหาข้อยุติของปัญหา หัวข้อเรื่องอาจจะเป็นเรื่องทางวิชาการ หรือหัวข้อที่ทุกคนสนใจก็ได้ (เพ็ญนภา พรศรีเมตต์, 2549, หน้า 25)

การสัมมนา เป็นการประชุมของผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายกันแล้วพบปัญหาที่เหมือน ๆ กันเพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็น หาแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหา ทุกคนที่ไปร่วมการสัมมนาต้องช่วยกันพูด ช่วยกันแสดงความคิดเห็น ปกติจะบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้น นำผลการอภิปรายของกลุ่มย่อยเสนอที่ประชุมใหญ่ (สมคิด บางโม, 2549, หน้า 92)

การสัมมนา (Serminar) เป็นการประชุมเพื่อร่วมกันศึกษาค้นคว้าในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้การแนะนำของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้เข้ารับการสัมมนาจะต้อง

เตรียมข้อมูลในเรื่องที่ศึกษา และมีบทบาทร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาที่ทำการศึกษา (ดวงตา อ่ำแจ้ง, 2540, หน้า 25)

การศึกษาดูงาน (Study visit)

การศึกษาดูงาน เป็นวิธีหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาดูงานและสังเกตุวิธีทำงานโดยทั่วไปแล้ว แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ (เพ็ญนภา พรศรีเมตต์, 2549)

1. การไปศึกษาดูงานและดูงานในต่างประเทศ ปัจจุบันนี้พัฒนาการด้วยความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ มีการฟื้นฟู และช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น ประเทศที่เจริญและพัฒนากว่าได้ให้ความช่วยเหลือประเทศไทยมากขึ้น ทั้งการให้กู้ยืมเงิน การให้เงิน อุปกรณ์เครื่องมือ และนักวิชาการ ช่วยเหลือ สนับสนุน ตลอดจนให้ทุนการศึกษาและดูงานแก่ข้าราชการเพื่อนำความรู้มาพัฒนาประเทศชาติให้เจริญทัดเทียมกับนานาอารยประเทศ

2. การไปศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงานภายในประเทศ ปกติมักใช้ระยะเวลาสั้น ๆ และปฏิบัติได้ผล ได้แก่

1. การให้ไปฝึกงาน เป็นการส่งคนไปฝึกเพื่อทำงานและใช้สติปัญญาด้วย
2. ฝึกให้คิด และรู้จักวิธีคิด
3. ฝึกให้เผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหา
4. ฝึกการทำงานที่รวดเร็ว และฉลาด มีไหวพริบขึ้น

ประโยชน์ของการฝึกทำงานทำให้รู้หลักการข้อเท็จจริงมากขึ้น ช่วยให้การทำงานดีขึ้น (วิจิตร อาวะกุล, 2537, หน้า 149)

การดูงาน (Study visit) เป็นการให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเยี่ยมชมและศึกษาวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเทคนิค และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมและยังมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และข้อคิดเห็นอันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น (ดวงตา อ่ำแจ้ง, 2540)

จากที่กล่าวมา การพาไปดูงานโดยดาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานไปดูกิจกรรมหรือปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เห็นว่าเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนเองเพื่อให้เห็นของจริง ช่วยให้เกิดความรู้ ความคิดและแนวคิดอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศและสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มด้วย

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้งาน (Knowledge Sharing)

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกันมารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ

องค์ประกอบหลักที่สำคัญ ๆ ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีอยู่ด้วยกัน 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. คน ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งศูนย์รวมของความรู้ที่สมควรนำออกมาแบ่งปันอย่างยิ่ง โดยก็ควรจะเป็นคนที่มีความรู้จากการปฏิบัติจริง และอยากมาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้นั้น ด้วยความเต็มใจ

2. สถานที่และบรรยากาศ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีชีวิตและน่าสนใจ เพราะสถานที่และบรรยากาศที่ดี มีความเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มคน จะทำให้คนเหล่านั้นมาเจอกันพูดคุย ปรึกษา วิเคราะห์ปัญหา แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสบายใจ

3. สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยให้การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดได้ง่ายและสะดวกขึ้น เช่น กระดานสำหรับเขียน คอมพิวเตอร์สำหรับการสรุปและจัดเก็บความรู้รวมถึงการแบ่งปัน (Share) หรือการส่งต่อข้อมูล

และเมื่อองค์ประกอบทั้ง 3 ประการพร้อมแล้ว การที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบความสำเร็จ และใช้ประโยชน์ได้จริง ก็ควรคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญ ๆ ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ชัดเจนและสัมพันธ์กับเป้าหมายที่ต้องการ

2. สร้างผู้นำที่เป็นแบบอย่าง

3. สร้างเครือข่ายของผู้มีความรู้จากการปฏิบัติ

4. กำหนดวิธีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนรู้ให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร

5. สร้างแรงจูงใจที่สนับสนุนการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้งาน

การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Conference) การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นการประชุมที่สมาชิกไม่ควรเกิน 20 คน เพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นในเรื่องที่ทุกคนมีความสนใจร่วมกัน สมาชิกจะต้องเป็นผู้ที่มีความสนใจในเรื่องที่จะประชุมอภิปรายอย่างแท้จริง จึงเกิดประโยชน์และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจะต้องจัดสถานที่ให้

ผู้เข้าประชุมทุกคนสามารถมองเห็นหน้ากันได้ มีความใกล้ชิดกันสามารถมองเห็นกระดาน หรือโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน ผู้ดำเนินการอภิปรายควรเน้นที่ผู้ได้รับความเชื่อถือจากผู้เข้าร่วมประชุม มีความรู้ในเรื่องที่จะอภิปราย คอยแนะนำแนวทางและควบคุมให้การประชุมดำเนินการไปน่ารื่นรมย์ตลอดเวลา (เพ็ญประภา พรศรีเมตต์, 2549, หน้า 28)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิราวรรณ แซ่บุ้น (2553) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลไพศาล อำเภอไพศาล จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร และศึกษาแนวทางปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร และศึกษาแนวทางทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบล ไพศาลีผลการศึกษา จากการสนทนากลุ่ม พบว่า 1. ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลาเทศบาลตำบลไพศาล ได้แก่ บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ใช้ทรัพยากรไม่คำนึงถึงความคุ้มค่า ขาดคุณลักษณะในการให้บริการที่ดี นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บังคับบัญชาขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล และมีข้อจำกัดในกระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน 2. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบล ไพศาลี ได้แก่ การพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะของบุคลากรโดยวิธีการฝึกอบรม การพัฒนาคุณลักษณะส่วนตัวที่ดี และการสร้างวัฒธรรมองค์กร ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานนอกจากนี้ ควรพัฒนากระบวนการบริหารงานและมีการวางแผนติดตามประเมินผล

ศิริวรรณ มาลาน (2547) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจสี: กรณีศึกษาการใช้คอมพิวเตอร์ใน บริษัท ที.โอ.เอ. ผลการศึกษาพบว่า แนวโน้มธุรกิจของบริษัท ที.โอ.เอ. เพนท์ ประเทศไทย จำกัด จะเน้นการดำเนินการธุรกิจใน 2 ประเภท ได้แก่ ธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตแบบครบวงจร และธุรกิจด้านเทคโนโลยี ซึ่งในอนาคตระบบการทำงานอัตโนมัติจะเข้ามาแทนที่แรงงานคนในสายการผลิตมากขึ้น จึงจะเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานในด้านอื่น ๆ ได้ บริษัท ที.โอ.เอ. เพนท์ ประเทศไทย จำกัด มีนโยบายที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก โดยเน้น 3 วิธี ใหญ่ ๆ ได้แก่ การให้การศึกษาการอบรมและการพัฒนา โดยให้ความสำคัญแก่การฝึกอบรมมากที่สุด เนื่องจากเป็นวิธีที่นิยม และอบรมได้ครั้งละเป็นจำนวนมาก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้ ควรจะเน้นการฝึกอบรมให้บุคคลมี วิสัยทัศน์ มีความสามารถในการจัดการกับคอมพิวเตอร์ มีความรู้ในภาษาที่ 3 และส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง รวมถึงการพัฒนาให้ บริษัท ที.โอ.เอ เป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ กิจกรรมที่ควรจัดมากที่สุด คือ การฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่วนกิจกรรมที่ไม่ควรจัด คือ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ คือ ขาดงบประมาณ ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน ขาดการวางแผน ขาดแคลนเอกสารวัสดุอุปกรณ์ และการประสานงาน

ธัญวัลย์ วิจิตร (2547) การพัฒนาบุคลากรกับประสิทธิผลขององค์การ: ศึกษากรณีบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แจ้งวัฒนะ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นในเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรและประสิทธิผลการขององค์กรแตกต่างกัน การพัฒนาบุคลากรด้านสอนงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำค่อนไปปานกลางกับบรรยากาศด้านภาวะผู้นำและรูปแบบการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ในระดับต่ำระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน ด้านนโยบาย การพัฒนาบุคลากร และด้านระบบการให้รางวัลตอบแทนบรรยากาศทางด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับประสิทธิผลขององค์กร คือ บรรยากาศทางด้านระบบการให้รางวัลตอบแทนด้านภาวะผู้นำรูปแบบการบริหารงาน ส่วนการพัฒนาบุคลากรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรคือ การศึกษาต่อและการสอนงานซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

ประยูร วิรัตน์เกษม (2553) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพะเยา พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพะเยาจากการศึกษาด้านปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานมีศักยภาพเพื่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาตนเองและพนักงานแสวงหาความรู้ความชำนาญอยู่เสมอตามลำดับ ปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความจริงใจในการพัฒนาพนักงาน และผู้บริหารมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีต่อพนักงาน ตามลำดับ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การหรือหน่วยงานพบว่า การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาด้านพนักงานชัดเจน และการส่งเสริมให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตามลำดับ

เพ็ญประภา พรศรีเมตต์ (2548) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงพยาลขอนแก่น พบว่าการวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการบริหาร การบริการ และวิชาการในโรงพยาบาลขอนแก่น และ 2. เพื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงพยาบาลขอนแก่น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและการประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่วนสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ใช้วิธีการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร (SWOT Analysis) แล้วจัดทำกลยุทธ์ด้วยวิธี SWOT Matrix ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับกลางนอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาด้านวิชาการมากที่สุด และวิธีการพัฒนาที่ต้องการมากที่สุดคือ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน การสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิสัยทัศน์ คือ ศูนย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ชั้นนำระดับมาตรฐานสากล มีพันธกิจ 4 ข้อ และประกอบด้วยยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรครอบคลุมทั้งด้านบริการ บริการ และวิชาการ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กรมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ยุทธศาสตร์ที่ 4 เชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้กับสถาบันใกล้เคียงและทางไกล

สิริรัศมิ์ถา เมืองไชย (2553) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าการวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พร้อมทั้งเปรียบเทียบความคิดเห็นและความต้องการ เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างพนักงานตำแหน่งสายบริหารกับพนักงานตำแหน่งสายงานปฏิบัติ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาอัตราร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test แบบ Independent ผลการศึกษาพบว่า 1. ความคิดเห็นของพนักงานตำแหน่งสายงานบริหาร ในภาพรวมความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ จากนโยบายทุนการศึกษา 2. ความคิดเห็นของพนักงานตำแหน่งสายงานปฏิบัติ พบว่าในภาพรวมเป็นอย่างยิ่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มากที่สุดหรือไม่น้อยกว่าการพัฒนาองค์กรด้านอื่น ๆ 3. ความต้องการของพนักงานตำแหน่งสายงานบริหารในภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการระดับมากที่สุด คือ ความ

ต้องการเนื้อหาที่จะศึกษาดูงาน และความต้องการด้านการสอนงาน 4. ความต้องการของพนักงานตำแหน่งสายงานปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ในภาพรวม มีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการระดับมากที่สุด คือ ความต้องการในหลักสูตรการพัฒนา 5. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างพนักงานตำแหน่งสายงานบริหารกับพนักงานตำแหน่งสายงานปฏิบัติมีความคิดเห็นและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะผู้ที่ทำงานอยู่ในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดในเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน จำนวน 240 คน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

จากประชากรของผู้ที่ทำงานในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดในเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยตรงกับจำนวนบุคลากรในแต่ละจังหวัด เนื่องจากทราบจำนวนประชากร จึงสามารถใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรคำนวณ คือ

$$n = \frac{P(1-P)}{\frac{e^2}{Z^2_{\frac{\alpha}{2}}} + \frac{P(1-P)}{N}}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณ

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ (ไม่เกิน 20%)

$Z_{\frac{\alpha}{2}}$ = ค่า Z ที่ระดับนัยสำคัญใด ๆ (ที่ α = 0.05 จะได้ $Z_{\frac{\alpha}{2}}$ = 1.96)

P = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร

เนื่องจากไม่ทราบสัดส่วนของลักษณะประชากรที่สนใจ จึงกำหนดให้ p = 0.5 และระดับนัยสำคัญ α = 0.05 จะได้สูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

แทนค่า

$$n = \frac{240}{1 + 240(0.05)^2}$$

= 150 ตัวอย่าง

จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 150 ตัวอย่าง

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพะเยา

กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์	จำนวน	$\frac{28 \times 150}{240}$	= 18 คน
กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	จำนวน	$\frac{4 \times 150}{240}$	= 2 คน
กลุ่มส่งเสริมการบริหารการจัดการสหกรณ์	จำนวน	$\frac{6 \times 150}{240}$	= 4 คน
กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์	จำนวน	$\frac{4 \times 150}{240}$	= 2 คน
ฝ่ายบริหารทั่วไป	จำนวน	$\frac{14 \times 150}{240}$	= 9 คน

รวม 35 คน

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงราย

กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์	จำนวน	40 X 150 / 240	= 25 คน
กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	จำนวน	9 X 150 / 240	= 6 คน
กลุ่มส่งเสริมการบริหารการจัดการสหกรณ์	จำนวน	5 X 150 / 240	= 3 คน
กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์	จำนวน	7 X 150 / 240	= 4 คน
ฝ่ายบริหารทั่วไป	จำนวน	12 X 150 / 240	= 8 คน
			รวม 46 คน

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดแพร่

กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์	จำนวน	27 X 150 / 240	= 17 คน
กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	จำนวน	5 X 150 / 240	= 3 คน
กลุ่มส่งเสริมการบริหารการจัดการสหกรณ์	จำนวน	5 X 150 / 240	= 3 คน
กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์	จำนวน	5 X 150 / 240	= 3 คน
ฝ่ายบริหารทั่วไป	จำนวน	12 X 150 / 240	= 8 คน
			รวม 34 คน

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดน่าน

กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์	จำนวน	22 X 150 / 240	= 14 คน
กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	จำนวน	8 X 150 / 240	= 5 คน
กลุ่มส่งเสริมการบริหารการจัดการสหกรณ์	จำนวน	7 X 150 / 240	= 4 คน
กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์	จำนวน	6 X 150 / 240	= 4 คน
ฝ่ายบริหารทั่วไป	จำนวน	14 X 150 / 240	= 8 คน
			รวม 35 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้นเองโดยการแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในรูปของการให้ช่วงของคำตอบและให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่เหมาะสมกับตัวอย่าง ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ อายุการทำงาน สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่ง สังกัด รายได้

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน โดยผู้วิจัยกำหนดมาตราส่วนประมาณค่า แบบ Likert Scale

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัด เขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน

ขั้นตอนในการสร้างมือการศึกษา

1. ดำเนินการศึกษาข้อมูลจากตำราและเอกสาร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการทำวิจัย

2. กำหนดกรอบแนวคิดจากข้อมูลที่ได้ทำการศึกษา โดยวิเคราะห์แยกประเด็นที่ต้องการศึกษาและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

3. สร้างแบบสอบถามตามทฤษฎีและแนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือกไว้เพื่อทดสอบคุณภาพความเชื่อมั่นของข้อคำถาม โดยทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าครอนบัค (Cronbach Alpha Coefficient) α = 0.87 และได้หาค่าความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถาม แต่ละข้อด้วยวิธี (Index of Item Objective congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC = 0.91

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยขอความอนุเคราะห์ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 150 ชุด โดยผู้ศึกษาแจกและขอรับคืน ด้วยตนเอง พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามเพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ และเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตรวจให้คะแนนตามแบบตรวจกระดาษคำตอบ และจัดกลุ่มความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 3 ดำเนินการดังนี้ คือ นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับที่มากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับที่มาก
3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

3. คำนวณคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และนำค่ามาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51–5.00	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51–4.50	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51–3.50	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51–2.50	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00–1.50	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

4. เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางและสรุปความ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการจำแนกและแปลความหมายตัวแปร

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุการทำงาน สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่ง สังกัด และรายได้

ส่วนที่ 2 แสดงผลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 3 แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ อายุการทำงาน สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่ง สังกัดกลุ่ม รายได้ดังปรากฏในตารางที่ 1 ถึงตารางที่ 8

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1) ชาย	62	41.30
2) หญิง	88	58.70
รวม	**150**	**100.00**

จากตาราง 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70 เป็นเพศชาย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1) ไม่เกิน 30 ปี	23	15.3
2) 31–40 ปี	57	38.1
3) 41–50 ปี	32	21.3
4) 51–60 ปี	38	25.3
รวม	**150**	**100.00**

จากตาราง 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31–40 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 รองลงมามีอายุอยู่ระหว่าง 51–60 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 รองลงมาคือ มีอายุอยู่ระหว่าง 41–50 ปีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 และอายุระหว่างไม่เกิน 30 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละอายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1) น้อยกว่า 10 ปี	71	47.3
2) 11–20 ปี	27	18.0
3) 21–30 ปี	37	24.7
4) มากกว่า 30 ปี	15	10.0
รวม	**150**	**100.00**

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมามีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 21–30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 รองลงมามีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 11–20 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 18 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1) โสด	55	36.70
2) สมรส	89	59.30
3) หม้าย	2	1.30
4) หย่า	4	2.70
รวม	**150**	**100.00**

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 59.30 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 55 คน คิดเป็น ร้อยละ 36.70 รองลงมาคือ สถานภาพหย่า จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 น้อยที่สุดคือ หม้าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1) มัธยมศึกษาตอนปลาย	1	0.7
2) อนุปริญญา	7	4.70
3) ปริญญาตรี	113	75.30
4) ปริญญาโท	29	19.30
รวม	**150**	**100.00**

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 75.30 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 น้อยที่สุด คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
1) นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ	26	17.3
2) เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน	10	6.6
3) นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ	49	32.6
4) ลูกจ้างประจำ	11	7.3
5) พนักงานราชการ	45	30.2
6) อื่น ๆ	9	6.0
รวม	**150**	**100.00**

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ มากที่สุด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 รองลงมาคือ พนักงานราชการ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 รองลงมาคือ นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 รองลงมาคือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 รองลงมาคือ เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 และที่เหลือคือ ตำแหน่งอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 6.0

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละสังกัดกลุ่มงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มงาน	จำนวน	ร้อยละ
1) กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	21	14.0
2) กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์	23	15.3
3) กลุ่มส่งเสริมบริหารการจัดการสหกรณ์	17	11.3
4) กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์	56	37.3
5) ฝ่ายบริหารทั่วไป	33	22.0
รวม	**150**	**100.00**

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สังกัดอยู่กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์มากที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมาคือ ฝ่ายบริหารทั่วไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 รองลงมาคือ กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 รองลงมาคือ กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ

14.0 น้อยที่สุดคือ กลุ่มส่งเสริมบริหารการจัดการสหกรณ์ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3

ตาราง 8 แสดงจำนวนและร้อยละรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
1) ต่ำกว่า 10,000 บาท	2	1.3
2) 10,001–20,000 บาท	82	54.7
3) 20,001–30,000 บาท	34	22.7
4) 30,001–40,000 บาท	31	20.7
5) 40,001 บาท ขึ้นไป	1	0.7
รวม	**150**	**100.00**

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ 10,001–20,000 มากจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 รองลงมาคือ 20,001–30,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 รองลงมาคือ 30,001–40,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 รองลงมาต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 น้อยที่สุดคือ 40,001 บาทขึ้นไปจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

ส่วนที่ 2 แสดงผลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตาราง 9 แสดงจำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรมของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนครั้ง	จำนวน	ร้อยละ
1) 1 ครั้ง	36	59.0
2) 2 ครั้ง	20	32.8
3) 3 ครั้ง	4	6.6
4) 4 ครั้ง	1	1.6
รวม	**61**	**100.00**

จากตาราง 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 61 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้เข้ารับการอบรมมากที่สุด จำนวน 1 ครั้ง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมาเข้ารับการอบรม จำนวน 2 ครั้ง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 รองลงมาเข้ารับการอบรม

จำนวน 3 ครั้ง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 และ เข้ารับการอบรม จำนวน 4 ครั้ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ตาราง 10 แสดงหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถาม

หลักสูตร	จำนวน	ร้อยละ
1) ภาษาอังกฤษ	23	37.7
2) พัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่	8	13.0
3) วิทยาการสหกรณ์	9	14.8
4) ส่งเสริมผลิตภัณฑ์และออกแบบบรรจุภัณฑ์	7	11.5
5) อื่น ๆ	14	23.0
รวม	**61**	**100.00**

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 61 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษมากที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 รองลงมาเข้ารับการอบรมหลักสูตรวิทยาการสหกรณ์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 รองลงมาเข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 รองลงมาเข้ารับการอบรมหลักสูตรส่งเสริมผลิตภัณฑ์และออกแบบบรรจุภัณฑ์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และที่เหลือเป็นหลักสูตรอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 23.0

ตาราง 11 แสดงหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตร	จำนวน	ร้อยละ
1) ตรวจการณ์สหกรณ์	21	34.4
2) พัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่	7	11.5
3) วิทยาการสหกรณ์	9	14.8
4) ส่งเสริมผลิตภัณฑ์และออกแบบบรรจุภัณฑ์	8	13.1
5) อื่น ๆ	16	26.2
รวม	**61**	**100.00**

จากตาราง 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 61 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์จากการอบรมหลักสูตรตรวจการณ์สหกรณ์มากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมาหลักสูตรวิทยาการสหกรณ์จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 รองลงมาเข้ารับการอบรมหลักสูตรส่งเสริมผลิตภัณฑ์และออกแบบบรรจุภัณฑ์พัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 และรองลงมาเข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และที่เหลือเป็นหลักสูตรอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 26.2

ตาราง 12 แสดงจำนวนครั้งที่เข้ารับการสัมมนาของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนครั้ง	จำนวน	ร้อยละ
1) 1 ครั้ง	26	47.3
2) 2 ครั้ง	21	38.2
3) 3 ครั้ง	7	12.7
4) 4 ครั้ง	1	1.8
รวม	**55**	**100.00**

ตาราง 12 พบว่า พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 55 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้เข้ารับการสัมมนามากที่สุด จำนวน 1 ครั้ง จำนวน 26 คนคิดเป็นร้อยละ 47.30 รองลงมาเข้ารับการอบรม จำนวน 2 ครั้ง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมาเข้ารับการอบรม จำนวน 3 ครั้ง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และเข้ารับการอบรมจำนวน 4 ครั้ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

ตาราง 13 แสดงหลักสูตรที่เข้ารับการ สัมมนาของผู้ตอบแบบสอบถาม

หลักสูตร	จำนวน	ร้อยละ
1) ติดตามระบบส่งเสริมสหกรณ์	28	50.9
2) ตรวจการณ์สหกรณ์	7	12.7
3) ขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	9	16.4
4) ส่งเสริมเครือข่ายกลุ่มอาชีพ	8	14.5
5) อื่น ๆ	3	5.5
รวม	**55**	**100.00**

จากตาราง 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 55 คนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้เข้ารับการสัมมนาหลักสูตรติดตามระบบส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมาหลักสูตรขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 รองลงมาหลักสูตรส่งเสริมเครือข่ายกลุ่มอาชีพ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และรองลงมาหลักสูตรตรวจการณ์สหกรณ์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และที่เหลือเป็นหลักสูตรอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 5.5

ตาราง 14 แสดงหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของผู้เข้ารับการสัมมนา

หลักสูตร	จำนวน	ร้อยละ
1) ติดตามระบบส่งเสริมสหกรณ์	25	45.5
2) ตรวจการณ์สหกรณ์	12	21.8
3) ขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	6	10.9
4) สถาปนากรมส่งเสริมสหกรณ์	7	12.7
5) อื่น ๆ	5	9.1
รวม	**55**	**100.00**

จากตาราง 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 55 คนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์จากการอบรมหลักสูตรติดตามระบบส่งเสริมสหกรณ์ มากที่สุด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาหลักสูตรตรวจการณ์สหกรณ์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 รองลงมาหลักสูตรสถาปนากรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 รองลงมาหลักสูตรขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 และที่เหลือเป็นหลักสูตรอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 9.1

ตาราง 15 แสดงจำนวนครั้งที่เข้ารับการศึกษางานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนครั้ง	จำนวน	ร้อยละ
1) 1 ครั้ง	40	83.3
2) 2 ครั้ง	3	6.3
3) 3 ครั้ง	1	2.1
4) 4 ครั้ง	4	8.3
รวม	**48**	**100.00**

จากตาราง 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 48 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้เข้ารับดูงานมากที่สุด จำนวน 1 ครั้ง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 รองลงมาเข้ารับการอบรมจำนวน 4 ครั้ง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 รองลงมาเข้ารับการอบรมจำนวน 2 ครั้ง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และเข้ารับการอบรมจำนวน 3 ครั้ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

ตาราง 16 แสดงหลักสูตรการศึกษาดูงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนครั้ง	จำนวน	ร้อยละ
1) เครือข่ายกลุ่มอาชีพ	21	43.8
2) การพัฒนาผลิตภัณฑ์สู่โลกยุคใหม่	12	25.0
3) การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท	8	16.7
4) การบริหารโรงงานยางพารา	3	6.3
5) อื่น ๆ	4	8.2
รวม	**48**	**100.00**

จากตาราง 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 48 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้เข้าดูงานหลักสูตรเครือข่ายกลุ่มอาชีพมากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาเข้าดูงานหลักสูตรการพัฒนาผลิตภัณฑ์สู่โลกยุคใหม่ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 รองลงมาเข้าดูงานหลักสูตรการเรียนรู้ตามรอยพระยุคบาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 รองลงมาเข้าดูงานหลักสูตรการบริหารโรงงานยางพารา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และที่เหลือเป็นหลักสูตรอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 8.2

ตาราง 17 แสดงหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของผู้เข้าศึกษาดูงาน

จำนวนครั้ง	จำนวน	ร้อยละ
1) เครือข่ายกลุ่มอาชีพ	8	16.7
2) การพัฒนาผลิตภัณฑ์สู่โลกยุคใหม่	17	35.4
3) การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท	7	14.6
4) พืชสวนโลก	11	22.9
5) อื่น ๆ	5	10.4
รวม	**48**	**100.00**

จากตาราง 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์จากการศึกษาดูงานหลักสูตรการพัฒนาผลิตภัณฑ์สู่โลกยุคใหม่มากที่สุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 รองลงมาหลักสูตรพืชสวนโลก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 รองลงมาหลักสูตรเครือกลุ่มอาชีพ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 รองลงมาหลักสูตรการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 ที่เหลือเป็นหลักสูตรอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 10.4

ตาราง 18 แสดงจำนวนครั้งที่เวียนงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนครั้ง	จำนวน	ร้อยละ
1) 1 ครั้ง	24	45.3
2) 2 ครั้ง	10	18.9
3) 3 ครั้ง	8	15.1
4) 4 ครั้ง	11	20.7
รวม	**53**	**100.00**

จากตาราง 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 53 คน ผู้ตอบแบบสอบถามเวียนงานคนส่วนใหญ่เวียนงานมากที่สุด จำนวน 1 ครั้ง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมาเวียนงาน จำนวน 4 ครั้ง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 เวียนงาน จำนวน 2 ครั้ง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 และน้อยที่สุดเวียนงาน จำนวน 3 ครั้ง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1

ตาราง 19 แสดงระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1) ปริญญาโท	16	64.0
2) ปริญญาตรี	7	28.0
3) ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	8.0
รวม	**25**	**100.00**

จากตาราง 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม 25 คนผู้ตอบแบบสอบถามกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมากำลังศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 และน้อยที่สุดศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

ตาราง 20 แสดงสาขาการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

สาขา	จำนวน	ร้อยละ
1) MBA	14	56.0
2) การบัญชี	2	8.0
3) ธุรกิจเกษตร	2	8.0
4) การจัดการสหกรณ์	4	16.0
5) การจัดการทั่วไป	3	12.0
รวม	**25**	**100.00**

จากตาราง 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม 25 คนผู้ตอบแบบสอบถามกำลังศึกษาต่อสาขา MBA มากที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมากำลังศึกษาต่อสาขาการจัดการสหกรณ์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 และรองลงมากำลังศึกษาต่อสาขาการจัดการทั่วไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และน้อยที่สุดศึกษาต่อสาขาการบัญชีและธุรกิจเกษตร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

ตาราง 21 แสดงสถาบันการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัย	จำนวน	ร้อยละ
1) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	7	28.0
2) มหาวิทยาลัยรามคำแหง	6	24.0
3) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	5	20.0
4) อื่น ๆ	7	28.0
รวม	**25**	**100.00**

จากตาราง 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม 25 คนผู้ตอบแบบสอบถามกำลังศึกษาต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายมากที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 รองลงมากำลังศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 รองลงมากำลังศึกษาต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และที่เหลือกำลังศึกษามหาวิทยาลัยอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 28.0

ส่วนที่ 3 แสดงผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการสัมมนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการดูงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการหมุนเวียนงาน ดังนี้

การวิเคราะห์โดยภาพรวม

การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน ตามความคิดเห็นโดยรวม รายละเอียดดังแสดงในตาราง 22

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาต่อ	4.18	0.533	มาก
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรม	3.79	0.552	มาก
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการสัมมนา	3.70	0.604	มาก
4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการดูงาน	3.78	0.553	มาก
5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการหมุนงาน	3.82	0.742	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.85**	**0.482**	**มาก**

จากตาราง 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวม 5 ด้าน ภาพรวมเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุด ได้แก่ (1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการหมุนเวียนงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการสัมมนา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

กล่าวโดยสรุป บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 ให้ความสำคัญการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาต่อ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาต่อ

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาต่อของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน ตามความคิดเห็น รายละเอียดดังแสดงในตาราง 23

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน โดยวิธีการศึกษาต่อ

โดยวิธีการศึกษาต่อ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เปิดโอกาสให้ข้าราชการลาศึกษาต่อ	4.33	.640	มาก
2. กรมส่งเสริมสหกรณ์มีเงินทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา	4.46	.672	มากที่สุด
3. การศึกษาต่อเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดี	4.39	.643	มาก
4. ท่านต้องการกู้เงินจากกรมส่งเสริมสหกรณ์เพื่อศึกษาต่อ	4.09	.922	มาก
5. มีการประชาสัมพันธ์การศึกษาต่อให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง	4.04	.722	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาท่านให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อของบุคลากร	4.04	.741	มาก
7. การศึกษาที่สูงขึ้นมีส่วนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	3.92	.871	มาก
8. ท่านต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.18	.803	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.18**	**.533**	**มาก**

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน โดยวิธีการศึกษาต่อภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เรียงลำดับดังนี้ สูงสุด กรมส่งเสริมสหกรณ์มีเงินทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.46 รองลงมา การศึกษาต่อเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.39 น้อยที่สุด การศึกษาที่สูงขึ้นมีส่วนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรม

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรมของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน ตามความคิดเห็นรายละเอียดดังแสดงในตาราง 24

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน โดยวิธีการฝึกอบรม

โดยวิธีการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บุคลากรทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน	3.99	.746	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดการฝึกอบรมบุคลากรเป็นประจำ	3.59	.752	มาก
3. ท่านเข้ารับการจัดฝึกอบรม อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	3.72	.778	มาก
4. หน่วยงานของท่านได้รับงบประมาณในการจัดฝึกอบรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.50	.880	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาท่านให้ความสำคัญในการฝึกอบรม	3.70	.766	มาก
6. การฝึกอบรมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร	4.01	.685	มาก

ตาราง 24 (ต่อ)

โดยวิธีการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7. การฝึกอบรมมีส่วนในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน	3.54	.946	มาก
8. หลักสูตรการฝึกอบรมในหน่วยงานของท่านช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.97	.649	มาก
9. ท่านต้องการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมจากหลักสูตรที่มีอยู่	4.13	.662	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.79**	**.552**	**มาก**

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน โดยวิธีการฝึกอบรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เรียงลำดับดังนี้ สูงสุดต้องการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมจากหลักสูตรที่มีอยู่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 รองลงมาการฝึกอบรมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ย 4.01 น้อยที่สุด หน่วยงานของท่านได้รับงบประมาณในการจัดฝึกอบรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.50

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการสัมมนา

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการสัมมนาของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน ตามความคิดเห็นรายละเอียดดังแสดงในตาราง 25

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน โดยวิธีการสัมมนา

โดยวิธีการสัมมนา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บุคลากรทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสได้รับการสัมมนาอย่างเท่าเทียมกัน	3.83	.896	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดสัมมนาเป็นประจำ	3.50	.939	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านได้รับงบประมาณในการจัดสัมมนาเพียงพอและเหมาะสม	3.39	.911	ปานกลาง
4. ท่านเห็นด้วยกับการจัดสัมมนาตามภูมิภาค	3.99	.751	มาก
5. ในการสัมมนาท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นเต็มที่	3.71	.773	มาก
6. ท่านได้นำความรู้จากการสัมมนามาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน	3.91	.623	มาก
7. ท่านเห็นด้วยกับการจัดสัมมนาทางไกลผ่านดาวเทียม	3.58	.914	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.70**	**.604**	**มาก**

จากตารางที่ 25 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน โดยวิธีการสัมมนาภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เรียงลำดับดังนี้ สูงสุดเห็นด้วยกับการจัดสัมมนาตามภูมิภาค อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมาได้นำความรู้จากการสัมมนามาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 น้อยที่สุดหน่วยงานของท่านได้รับงบประมาณในการจัดสัมมนาเพียงพอและเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาดูงาน

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาดูงานของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน ตามความคิดเห็นรายละเอียดดังแสดงในตาราง 26

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน โดยวิธีการศึกษาดูงาน

โดยวิธีการศึกษาดูงาน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ในแต่ละปีท่านมีโอกาสไปศึกษาดูงานต่างจังหวัด	3.25	1.063	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการศึกษาดูงาน	3.23	1.011	ปานกลาง
3. ท่านเห็นด้วยกับการไปศึกษาดูงาน	3.99	.685	มาก
4. ท่านเห็นด้วยกับการพาบุคลากรทั้งหน่วยงานไปศึกษาดูงานพร้อมกันปีละ 1 ครั้ง	4.13	.780	มาก
5. มีการนำผลการไปศึกษาดูงานมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.01	.695	มาก
6. การศึกษาดูงานเป็นการเรียนรู้วิธีการทำงานจากประสบการณ์ของความสำเร็จ	4.15	.642	มาก
7. การศึกษาดูงานมีส่วนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	3.45	.952	ปานกลาง
8. ท่านต้องการไปศึกษาดูงานเพิ่มเติมในหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ	4.07	.761	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.78**	**.553**	**มาก**

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน โดยวิธีการศึกษาดูงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เรียงลำดับดังนี้ สูงสุดการศึกษาดูงานเป็นการเรียนรู้วิธีการทำงานจากประสบการณ์ของความสำเร็จกับการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 รองลงเห็นด้วยกับการพาบุคลากรทั้งหน่วยงานไปศึกษาดูงานพร้อมกันปีละ 1 ครั้งมา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ย 4.13 น้อยที่สุดท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการหมุนเวียนงาน

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการหมุนเวียนงานของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน ตามความคิดเห็นรายละเอียดดังแสดงในตาราง 27

ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน โดยวิธีการหมุนเวียนงาน

โดยวิธีการหมุนเวียนงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีการให้บุคลากรในหน่วยงานหมุนเวียนงานกันตามความเหมาะสม	3.75	.853	มาก
2. การหมุนเวียนงานเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ	4.00	.803	มาก
3. การหมุนเวียนงานทำให้ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.85	.932	มาก
4. การหมุนเวียนงานทำให้บุคลากรมีประสบการณ์มากขึ้น	3.98	.893	มาก
5. การหมุนเวียนงานทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนา	3.97	.755	มาก

ตาราง 27 (ต่อ)

โดยวิธีการหมุนเวียนงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6. การหมุนเวียนงานมีส่วนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	3.66	.933	มาก
7. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการหมุนเวียนงาน	3.59	.906	มาก
8. ท่านเห็นด้วยกับการหมุนเวียนงาน	3.81	1.045	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.82**	**.742**	**มาก**

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน โดยวิธีการหมุนเวียนงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เรียงลำดับดังนี้ สูงสุดการหมุนเวียนงานเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาการหมุนเวียนงานทำให้บุคลากรมีประสบการณ์มากขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 น้อยที่สุดผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการหมุนเวียนงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59

ส่วนที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะอื่น ๆ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน โดยการนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์และนำมาสรุปเป็นรายละเอียดเป็นความเรียง ในแต่ด้านดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาต่อ

มีปัญหา และอุปสรรค ดังนี้

จากการศึกษาพบว่าปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษา คือ เสียค่าใช้จ่ายที่สูง ไม่มีเวลาที่เรียน และเรียนมาแล้วไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้

ข้อเสนอแนะ

หน่วยงานควรจะให้การสนับสนุนเงินทุนศึกษาต่อฟรี เหมือนกับหน่วยงานอื่น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรม

มีปัญหา และอุปสรรค ดังนี้

จากการศึกษาพบว่าปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรม คือ หลักสูตรการฝึกอบรมไม่ค่อยน่าสนใจ

ข้อเสนอแนะ

ในด้านผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วควรมีการนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ ส่วนในด้านวิทยากรควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ เพื่อจูงใจผู้เข้ารับการฝึกอบรม และบุคลากรทุกคนควรมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการสัมมนา

มีปัญหา และอุปสรรค ดังนี้

จากการศึกษาพบว่าปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการสัมมนา คือ บุคลากรไม่มีโอกาสเข้าร่วมสัมมนา เนื่องจัดงบประมาณในการสัมมนาของหน่วยงานไม่เพียงพอ และในกรณีที่มีการเข้าร่วมสัมมนาผู้เข้าร่วมสัมมนาไม่ได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างการสัมมนา ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นระหว่างการสัมมนา และขาดงบประมาณในการจัดประชุมสัมมนา

ข้อเสนอแนะ

ผู้ที่ผ่านการเข้าร่วมสัมมนามาแล้วควรมีการนำความรู้ที่ได้รับจากการสัมมนามาถ่ายทอดให้แก่บุคคลการในหน่วยงานได้รับทราบ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาดูงาน

ปัญหา และอุปสรรค ดังนี้

จากการศึกษาพบว่าปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาดูงาน คือ สถานที่ศึกษาดูงานไม่น่าสนใจ งบประมาณไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะ

ควรให้ความสำคัญกับการศึกษาดูงาน และควรเลือกมีการสอบถามความคิดเห็นของบุคคลากรในหน่วยงานว่ามีความสนใจที่จะไปศึกษาดูงานในสถานที่ใด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการหมุนเวียนงาน

มีปัญหา และอุปสรรค ดังนี้

จากการศึกษาพบว่าปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการหมุนเวียนงาน คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานว่าทำให้ทำงานไม่ต่อเนื่องและขาดประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ในการกำหนดบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งใด ควรมีการคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลว่าจะสามารถทำงานในตำแหน่งนี้ได้หรือไม่และไม่ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานบ่อยจนเกินไปเพราะอาจจะทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ 3 ถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและเสนอแนะ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน

สรุปผลการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.70 มีอายุระหว่าง 31–40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.1 อายุการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.3 สถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.30 ด้านการศึกษาพบว่าศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.30 ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 32.6 สังกัดกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 37.3 และรายได้เฉลี่ย 10,001–20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.7

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรม จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 61 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยเข้ารับการอบรม จำนวน 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 59.0 หลักสูตรการฝึกอบรมที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เข้ารับการอบรมหลักสูตร ภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 37.7 หลักสูตรการฝึกอบรมที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเป็นประโยชน์มากที่สุด หลักสูตรตรวจการณ์สหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 34.4 จำนวนครั้งในการที่เข้ารับการสัมมนา จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 55 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยเข้าสัมมนา จำนวน

1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 47.3 หลักสูตรการเข้าสัมมนาที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เข้าสัมมนาหลักสูตรติดตามระบบส่งเสริมสหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 50.9 หลักสูตรการสัมมนาที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นประโยชน์มากที่สุด หลักสูตรติดตามระบบส่งเสริมสหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 45.5 จำนวนครั้งในการไปศึกษาดูงาน จากผู้ตอบแบบสอบถาม 48 คนพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยไปศึกษาดูงานจำนวน 1 ครั้งมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.3 การศึกษาดูงานเกี่ยวกับเครือข่ายกลุ่มอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 43.8 การดูงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นประโยชน์มากที่สุด หลักสูตรการการพัฒนาผลิตภัณฑ์สู่โลกยุคใหม่ คิดเป็นร้อยละ 35.4 จำนวนครั้งในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานที่ผ่านมา จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 53 คน จำนวน 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 45.3 จำนวนการศึกษาต่อของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 25 คน พบว่ากำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 64.0 หลักสูตรที่ผู้ตอบแบบสอบถามกำลังศึกษาอยู่ คือ หลักสูตร MBA คิดเป็นร้อยละ 56.0 มหาวิทยาลัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย คิดเป็นร้อยละ 28.0

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน

โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการหมุนเวียนงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการดูงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการสัมมนา และเมื่อพิจารณาเป็นรายได้ สามารถสรุปปัจจัยย่อยได้ดังนี้

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาต่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กรมส่งเสริมสหกรณ์มีเงินทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การศึกษาที่สูงขึ้นมีส่วนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการอบรม พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านต้องการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมจากหลักสูตรที่มีอยู่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านได้รับงบประมาณในการจัดฝึกอบรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการสัมมนา พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเห็นด้วยกับการจัดสัมมนาตามภูมิภาค และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านได้รับงบประมาณในการจัดสัมมนาเพียงพอและเหมาะสม

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการหมุนเวียนงาน พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การหมุนเวียนงานเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการหมุนเวียนงาน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาดูงาน พิจารณาเป็นรายข้อ พบข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การศึกษาดูงานเป็นการเรียนรู้วิธีการทำงานจากประสบการณ์ของความสำเร็จ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการศึกษาดูงาน

4. แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาต่อ

มีปัญหา และอุปสรรค ดังนี้

จากการศึกษาพบว่าปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษา คือ เสียค่าใช้จ่ายที่สูง ไม่มีเวลาที่เรียน และเรียนมาแล้วไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้

ข้อเสนอแนะ

หน่วยงานควรจะให้การสนับสนุนเงินทุนศึกษาต่อฟรี เหมือนกับหน่วยงานอื่น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรม

มีปัญหา และอุปสรรค ดังนี้

จากการศึกษาพบว่าปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรม คือ หลักสูตรการฝึกอบรมไม่ค่อยน่าสนใจ

ข้อเสนอแนะ

ในด้านผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วควรมีการนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ ส่วนในด้านวิทยากรควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์เพื่อจูงใจผู้เข้ารับการฝึกอบรม และบุคลากรทุกคนควรมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการสัมมนา

มีปัญหา และอุปสรรค ดังนี้

จากการศึกษาพบว่าปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการสัมมนา คือ บุคลากรไม่มีโอกาสเข้าร่วมสัมมนา เนื่องจัดงบประมาณในการสัมมนาของหน่วยงานไม่เพียงพอ และในกรณีที่มีการเข้าร่วมสัมมนาผู้เข้าร่วมสัมมนาไม่ได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างการสัมมนา กล้าแสดงความคิดเห็นระหว่างการสัมมนา และขาดงบประมาณในการจัดประชุมสัมมนา

ข้อเสนอแนะ

ผู้ที่ผ่านการเข้าร่วมสัมมนามาแล้วควรมีการนำความรู้ที่ได้รับจากการสัมมนามาถ่ายทอดให้แก่บุคคลการในหน่วยงานได้รับทราบ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาดูงาน

ปัญหา และอุปสรรค ดังนี้

จากการศึกษาพบว่าปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาดูงาน คือ สถานที่ศึกษาดูงานไม่น่าสนใจ งบประมาณไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะ

ควรให้ความสำคัญกับการศึกษาดูงาน และควรเลือกมีการสอบถามความคิดเห็นของบุคคลากรในหน่วยงานว่ามีความสนใจที่จะไปศึกษาดูงานในสถานที่ใด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการหมุนเวียนงาน

มีปัญหา และอุปสรรค ดังนี้

จากการศึกษาพบว่าปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการหมุนเวียนงาน คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความติดเห็นเกี่ยวกับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานว่าทำให้ ทำงานไม่ต่อเนื่องและขาดประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ในการกำหนดบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งใด ควรมีการคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลว่าจะสามารถทำงานในตำแหน่งนี้ได้หรือไม่ และไม่ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานบ่อยจนเกินไปเพราะอาจจะทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน จำแนกตาม เพศ อายุ อายุการทำงาน สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่ง สังกัดกลุ่ม รายได้ พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการหมุนเวียนงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการดูงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการสัมมนา

ผลการวิจัยที่ได้มีประเด็นที่น่าสนใจควรแก่การอภิปรายผลในประเด็นสำคัญได้ดังต่อไปนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน

1. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาต่อ จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ซึ่งการแปลผลได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรัศมิ์ถา เมืองไชย (2553) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานตำแหน่งสายงานบริหารในภาพรวมมีความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ จากนโยบายทุนการศึกษา

2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรม จากผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากซึ่งการแปลผลได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ มาลาน (2547) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจสี: กรณีศึกษาการใช้คอมพิวเตอร์ในบริษัท ที.โอ.เอ. ผลการศึกษาพบว่า มีนโยบายที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก โดยเน้น 3 วิธี ใหญ่ ๆ ได้แก่ การให้การศึกษา การอบรม และการพัฒนา โดยให้ความสำคัญแก่การฝึกอบรมมากที่สุด

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการสัมมนา จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งการแปลผลได้สอดคล้องกับความหมายของการสัมมนาตรงกับ สมคิด บางโม (2547, หน้า 92) การสัมมนา เป็นการประชุมของผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายกันแล้วพบปัญหาที่เหมือน ๆ กันเพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็น หาแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหา ทุกคนที่ไปร่วมการสัมมนาต้องช่วยกันพูด ช่วยกันแสดงความคิดเห็น

ปกติจะบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้น นำผลการอภิปรายของกลุ่มย่อยเสนอที่ประชุมใหญ่

4. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาดูงานจากผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งการแปลผลได้สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริรัศมิ์ ถาเมือง (2553) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการของพนักงานงานตำแหน่งสายงานบริหาร ในภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการระดับมากที่สุด คือ ความต้องการเนื้อหาที่จะศึกษาดูงาน

5.ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการหมุนเวียนงาน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งการแปลผลได้สอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ กุลธน ธนาพงศธร (2544, หน้า 160–161) ได้กล่าวไว้ว่า ถึงแม้องค์การจะมีระบบการสรรหา เลือกสรรบุคลากรที่ดีและสามารถได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม แต่ก็มิได้เป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ในทันทีและตลอดไป โดยปราศจากการพัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือโอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่น ๆ ย่อมมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีเสียก่อน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน

1. นำผลการศึกษา เป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์ให้เหมาะสมกับการพัฒนาแต่ละด้าน

2. ผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเกี่ยวกับวิธีที่จะนำความรู้ที่บุคลากรได้รับจากการไปฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์และจะวัดได้อย่างไร เนื่องจากผลการวิจัยที่ได้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากในเรื่องนี้ จึงควรจะทำการวิจัยต่อเนื่องจากการวิจัยนี้

2. การศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาดูงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหรือไม่เนื่องจากผลจากการวิจัยที่ได้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก จึงควรศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะทำให้การทำงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2543). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

เครือวัลย์ ลิ่มอภิชาติ. (2531). **หลักและเทคนิคการจัดฝึกอบรม.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิราวรรณ แซ่ปุ้น. (2553). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลไพศาลี อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รป.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ธัญวัลย์ วิจิตร. (2547). **การพัฒนาบุคลากรกับประสิทธิผลขององค์การ: กรณีศึกษาบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ประยูร วิรัตน์เกษฒ. (2553). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รป.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.

พนัส หันนาคินทร์. (2542). **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2547). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน.** กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.

เพ็ญประภา พรศรีเมตต์. (2548). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงพยาบาลขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ยุทธศาสตร์การพัฒนา), มหาราชภัฏเลย, เลย

ศิริวรรณ มาลาน. (2547). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจสี: กรณีการใช้คอมพิวเตอร์ในบริษัท ที.โอ.เอ**. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี

ศิริรัศมิ์ถา เมืองไชย. (2553). **ความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองฝาง จังหวัดเชียงใหม่**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. รป.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย

วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม.** กรุงเทพ: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์

สมคิด บางโม. (2547). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ นามสกุล ปาณิสรา ใหม่ต๊ะ

วัน เดือน ป เกิด 11 กุมภาพันธ์ 2525

ที่อยูปจจุบัน 39/1 หมู่ 9 ตำบลแม่ใส อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

ที่ทำงานปจจุบัน สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพะเยา

ตำแหนงหนาที่ปจจุบัน นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ

ประสบการณการทำงาน

พ.ศ. 2556	นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ สังกัดกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพะเยา
พ.ศ. 2553	นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ สังกัดกลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดกำแพงเพชร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2547	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยาเชียงราย แพร่ น่าน

คำชี้แจงเบื้องต้น

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน

2. ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ และตอบตามความจริง เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ทำให้ผลการศึกษาน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

3. ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจะเก็บเป็นความลับ เพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น ไม่มีส่วนใดก่อให้เกิดความเสียหายต่อท่าน และผลการศึกษาในครั้งนี้จะเสนอในภาพรวม

4. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัด

ส่วนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากทุกท่านเป็นอย่างดีและนำข้อมูลที่ได้นี้ไปปรับปรุงและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการปฏิบัติงานของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัด เขตตรวจราชการที่ 16 (พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน)

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

1. เพศ ( ) หญิง ( ) ชาย

2. อายุ.....ปี

3. อายุการทำงาน..... ปี

4. สถานภาพ ( ) โสด ( ) สมรส ( ) หม้าย ( ) หย่า

5. การศึกษา

( ) มัธยมศึกษาตอนต้น ( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช

( ) อนุปริญญา/ปวส ( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

6. ตำแหน่งปัจจุบัน

( ) เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ปฏิบัติงาน

( ) นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ

( ) เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ชำนาญงาน

( ) นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการ

( ) นักวิชาการงานทั่วไปชำนาญการ

( ) เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์อาวุโส

( ) นักวิชาการสหกรณ์ชำนาญการพิเศษ

( ) ลูกจ้างประจำ

( ) พนักงานราชการ

7. สังกัดกลุ่ม

( ) กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์

( ) กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์

( ) กลุ่มส่งเสริมการบริหารการจัดการสหกรณ์

( ) กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์

( ) ฝ่ายบริหารทั่วไป

8. รายได้

( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท ( ) 10,001–20,000 บาท

( ) 20,001–30,000 บาท ( ) 30,001–40,000 บาท

( ) 40,001 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์เขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยกรอกข้อมูลลงในช่องว่าง (.....)ให้สมบูรณ์ตรงกับความเป็นจริง

1. ท่านเคยเข้ารับการอบรมที่สำนักงานจัดส่งไปอบรมจำนวน.....ครั้ง

หลักสูตรที่ท่านเข้าอบรมคือ.....

หลักสูตรที่เป็นประโยชน์คือ.....

2. ท่านเคยเข้ารับการสัมมนามาแล้วจำนวน.....ครั้ง

หลักสูตรที่ท่านเข้าสัมมนาคือ.....

หลักสูตรที่เป็นประโยชน์คือ.....

3. ท่านเคยไปศึกษาดูงานมาแล้วจำนวน.....ครั้ง

หลักสูตรที่ท่านไปศึกษาดูงาน.....

หลักสูตรที่เป็นประโยชน์คือ.....

4. เพื่อการพัฒนาและเรียนรู้งานท่านได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานมาแล้ว.....ครั้ง

5. ปัจจุบันท่านกำลังศึกษาต่อระดับ.....สาขา.....มหาวิทยาลัย.....

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน

คำชี้แจง โปรดตอบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย (✓)ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน ในประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	1.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาต่อ					
1	เปิดโอกาสให้ข้าราชการลาศึกษาต่อ					
2	กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีเงินทุนให้กู้ยืม เพื่อการศึกษาต่อ					
3	การศึกษาต่อเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดี					
4	ท่านต้องการกู้เงินจากกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อศึกษาต่อ					
5	มีการประชาสัมพันธ์การศึกษาต่อให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง					
6	ผู้บังคับบัญชาท่านให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อของบุคลากร					
7	การศึกษาที่สูงขึ้นมีส่วนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง					
8	ท่านต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
	2.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรม					
9	บุคลากรทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยระดับปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
10	หน่วยงานของท่านมีการจัดการฝึกอบรมบุคลากรเป็นประจำ					
11	ท่านได้เข้ารับการจัดฝึกอบรม อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					
12	หน่วยงานของท่านได้รับงบประมาณในการจัดฝึกอบรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
13	ผู้บังคับบัญชาท่านให้ความสำคัญในการฝึกอบรม					
14	การฝึกอบรมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร					
15	การฝึกอบรมมีส่วนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง					
16	หลักสูตรการฝึกอบรมในหน่วยงานของท่านช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
17	ท่านต้องการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมจากหลักสูตรที่มีอยู่					
	3.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการสัมมนา					
18	บุคลากรทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสได้รับการสัมมนาอย่างเท่าเทียมกัน					
19	หน่วยงานของท่านมีการจัดสัมมนาเป็นประจำ					
20	หน่วยงานของท่านได้รับงบประมาณในการจัดสัมมนาเพียงพอและเหมาะสม					
21	ท่านเห็นด้วยกับการจัดสัมมนาตามภูมิภาค					
22	ในการสัมมนาท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นเต็มที่					
23	ท่านได้นำความรู้จากการสัมมนามาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยระดับปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
24	ท่านเห็นด้วยกับการจัดสัมมนาทางไกลผ่านดาวเทียม					
	4.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาดูงาน					
25	ในแต่ละปีท่านมีโอกาสไปศึกษาดูงานต่างจังหวัด					
26	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการศึกษาดูงาน					
27	ท่านเห็นด้วยกับการไปศึกษาดูงาน					
28	ท่านเห็นด้วยกับการให้บุคลากรทั้งหน่วยงานไปศึกษาดูงานพร้อมกันปีละ 1 ครั้ง					
29	มีการนำผลการไปศึกษาดูงานมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
30	การศึกษาดูงานเป็นการเรียนรู้วิธีการทำงานจากประสบการณ์ของความสำเร็จ					
31	การศึกษาดูงานมีส่วนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง					
32	ท่านต้องการไปศึกษาดูงานเพิ่มเติมในหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ					
	5.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการหมุนเวียนงาน					
33	มีการให้บุคลากรในหน่วยงานหมุนเวียนงานกันตามความเหมาะสม					
34	การหมุนเวียนงานเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ					
35	การหมุนเวียนงานทำให้ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยระดับปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
36	การหมุนเวียนงานทำให้บุคลากรมีประสบการณ์มากขึ้น					
37	การหมุนเวียนงานทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนา					
38	การหมุนเวียนงานมีส่วนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง					
39	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการหมุนเวียนงาน					
40	ท่านเห็นด้วยกับการหมุนเวียนงาน					

ตอนที่ 4 สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาต่อ คือ.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรม คือ.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการสัมมนา คือ.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาดูงาน คือ.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการหมุนเวียนงาน คือ.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ภาคผนวก ข แบบตรวจสอบคุณภาพ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วย (Index of Item Objective Congruence: IOC)

ประเด็นที่ต้องการ	ระดับความสอดคล้อง			
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	IOC
1. เปิดโอกาสให้ข้าราชการลาศึกษาต่อ				
2. กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีเงินทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาต่อ				
3. การศึกษาต่อเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดี				
4. ท่านต้องการกู้เงินจากกรมส่งเสริมสหกรณ์เพื่อศึกษาต่อ				
5. มีการประชาสัมพันธ์การศึกษาต่อให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง				
6. ผู้บังคับบัญชาท่านให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อของบุคลากร				
7. การศึกษาที่สูงขึ้นมีส่วนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง				
8. ท่านต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น				
9. บุคลากรทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน				
10. หน่วยงานของท่านมีการจัดการฝึกอบรมบุคลากรเป็นประจำ				
11. ท่านเข้ารับการจัดฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง				

ประเด็นที่ต้องการ	ระดับความสอดคล้อง			
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	IOC
12. หน่วยงานของท่านได้รับงบประมาณในการจัดฝึกอบรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม				
13. ผู้บังคับบัญชาท่านให้ความสำคัญในการฝึกอบรม				
14. การฝึกอบรมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร				
15. การฝึกอบรมมีส่วนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง				
16. หลักสูตรการฝึกอบรมในหน่วยงานของท่านช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
17. ท่านต้องการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมจากหลักสูตรที่มีอยู่				
18. บุคลากรทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสได้รับการสัมมนาอย่างเท่าเทียมกัน				
19. หน่วยงานของท่านมีการจัดสัมมนาเป็นประจำ				
20. หน่วยงานได้รับงบประมาณในการจัดสัมมนาเพียงพอและเหมาะสม				
21. ท่านเห็นด้วยกับการจัดสัมมนาตามภูมิภาค				

ประเด็นที่ต้องการ	ระดับความสอดคล้อง			
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	IOC
22. ในการสัมมนาท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นเต็มที่				
23. ท่านได้นำความรู้จากการสัมมนามาปรับใช้กับการปฏิบัติ				
24. ท่านเห็นด้วยกับการจัดสัมมนาทางไกลผ่านดาวเทียม				
25. ในแต่ละปีท่านมีโอกาสไปศึกษาดูงานต่างจังหวัด				
26. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการศึกษาดูงาน				
27. ท่านเห็นด้วยกับการไปศึกษาดูงาน				
28. ท่านเห็นด้วยกับการให้บุคลากรทั้งหน่วยงานไปศึกษาดูงานพร้อมกันปีละ 1 ครั้ง				
29. มีการนำผลการไปศึกษาดูงานมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น				
30. การศึกษาดูงานเป็นการเรียนรู้วิธีการทำงานจากประสบการณ์ของความสำเร็จ				
31. การศึกษาดูงานมีส่วนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง				
32. ท่านต้องการไปศึกษาดูงานเพิ่มเติมในหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ				

ประเด็นที่ต้องการ	ระดับความสอดคล้อง			
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	IOC
33. มีการให้บุคลากรในหน่วยงานหมุนเวียนงานกันตามความเหมาะสม				
34. การหมุนเวียนงานเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ				
35. การหมุนเวียนงานทำให้ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น				
36. การหมุนเวียนงานทำให้บุคลากรมีประสบการณ์มากขึ้น				
37. การหมุนเวียนงานทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนา				
38. การหมุนเวียนงานมีส่วนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง				
39. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการหมุนเวียนงาน				
40. ท่านเห็นด้วยกับการหมุนเวียนงาน				
ผลรวมของคะแนนพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ				