

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ระบบเศรษฐกิจไทยที่เปิดกว้างตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ทำให้การค้าและการเงินระหว่างประเทศมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก การดำเนินธุรกิจของสถาบันการเงินในยุคปัจจุบันจึงอยู่ในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อ อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ทางการใช้กำกับควบคุมสถาบันการเงินได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการค้าเงินทั้งในปัจจุบันและในอนาคตอย่างใหญ่หลวง การปรับตัวของสถาบันการเงินให้ทันกับเหตุการณ์รวมถึงต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปจะทำให้โฉมหน้าของธุรกิจการเงินในทศวรรษนี้เปลี่ยนแปลงไปจากรูปแบบธุรกิจเดิมเป็นอันมาก (พิชญ์ นิตย์เสมอ, 2544, หน้า 1)

ในสังคมปัจจุบันทุกคนต้องเผชิญกับการแข่งขันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะในด้านของการทำงานหรือการดำรงชีวิต สภาพการณ์เช่นนี้จึงผลักดันให้ผู้ที่อยู่ในสังคมต้องค้นหาทางพัฒนาขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อสถานภาพที่ดีกว่าเดิม ซึ่งในโลกยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง โดยเฉพาะเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศ ได้นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงต่างๆ มากมาย จนถือกันว่าเป็นยุค "สังคมฐานความรู้" (knowledge based) ซึ่งให้เห็นว่าโลกยุคใหม่ที่คนทั้งโลกติดต่อทำธุรกรรมต่างๆ ร่วมกันได้ภายในเครือข่ายไอที โดยเวลาและสถานที่ไม่ได้เป็นปัญหาอีกต่อไป ทำให้ปัจเจกด้าน "คน" กับ "ปัญญาความรู้" และทักษะความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ถูกชูขึ้นเป็นหัวใจหลักของการสร้างประสิทธิภาพของการทำงานและขับเคลื่อนองค์กรให้รุกเติบโตอย่างมั่นคง (ธงชัย สันติวงษ์, 2546, หน้า 9)

สหกรณ์เป็นองค์กรธุรกิจที่แตกต่างไปจากองค์กรภาคธุรกิจเอกชนและรัฐวิสาหกิจ โดยมีกรอบแนวคิดในการบริหารจัดการที่ต้องยึดมั่นหลักการและวิธีการสหกรณ์ เพื่อความมีประสิทธิภาพเป็นที่พึงพาของสมาชิกมีเครือข่ายความร่วมมือกันตั้งแต่ระดับรากหญ้าไปจนถึงระดับโลกในรูปของขบวนการสหกรณ์ สหกรณ์ออมทรัพย์อยู่ท่ามกลางกระแสธารเศรษฐกิจ การเงิน สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี ซึ่งปัจจุบันมีความผันผวนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ถ้าหากสหกรณ์ไม่มีการปรับบทบาทท่าทีในการทำงาน ก็อาจจะได้รับผลกระทบจากแรงเหวี่ยงของภาวะเศรษฐกิจ การเงิน สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (เฉลิมพล ชูลสัมพันธ์, 2537 ก, หน้า 163) สหกรณ์ออมทรัพย์เป็นสถาบันการเงินสถาบันหนึ่งที่ทำให้บริการแก่สมาชิกผู้มีรายได้ประจำ โดยสหกรณ์ออมทรัพย์ทำหน้าที่หลัก 2 ประการคือ เป็นแหล่งออมเงินและเป็นแหล่งกู้ยืมเงิน วัตถุประสงค์หลักที่สำคัญ

ของสหกรณ์ออมทรัพย์อาจสรุปได้ดังนี้ คือ 1) ส่งเสริมให้สมาชิกมีการออมทรัพย์ โดยช่วยให้สมาชิกสามารถสะสมส่วนแบ่งรายได้ของตนไว้ในทางอันมั่นคงและได้รับประโยชน์ตามสมควร 2) รับฝากเงินจากสมาชิก 3) จัดให้มีเงินกู้สำหรับสมาชิกตามความจำเป็น โดยคิดดอกเบี้ยในอัตราต่ำ 4) จัดบริการอย่างอื่นเพื่อประโยชน์แก่สมาชิก เช่น จัดให้มีเงินกองทุนสวัสดิการเพื่อสมาชิก การให้ทุนการศึกษาแก่บุตรของสมาชิก การช่วยเหลือในกรณีประสบภัย เป็นต้น นอกจากนี้แล้วสหกรณ์ออมทรัพย์ บางสหกรณ์ยังได้จัดบริการช่วยเหลือสมาชิกในด้านอื่นๆ เช่น จัดทุนสงเคราะห์ฌาปนกิจ หรือจัดบริการเกี่ยวกับ สวัสดิการอื่นๆ แก่สมาชิกตามกำลังความสามารถและฐานะทางการเงินของสหกรณ์อีกด้วย (เสกสรร ศุภแสง, 2544 ก, หน้า 17)

ถึงแม้ว่ากิจการสหกรณ์ออมทรัพย์ จะเกิดขึ้นจากการร่วมมือของคณะบุคคลที่มีความจำเป็นเหมือนกันทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม โดยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจเพื่อแก้ไขปัญหาและร่วมกันดำเนินกิจการในลักษณะการเป็นเจ้าของร่วมกัน โดยมีได้มุ่งแสวงหากำไรแบ่งปันกัน แต่มุ่งที่จะยกฐานะความเป็นอยู่ของคนในสังคมให้ดีขึ้นบนพื้นฐานของการช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีความเป็นประชาธิปไตยเสมอภาคและยุติธรรม แต่อย่างไรก็ตามกิจการของสหกรณ์ออมทรัพย์ก็หนีไม่พ้นภาวะการแข่งขันในเชิงธุรกิจกับสถาบันการเงินอื่นๆ ที่สหกรณ์ออมทรัพย์ดำเนินกิจการใกล้เคียงกันอยู่ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สหกรณ์ออมทรัพย์จะต้องดำเนินการหาแนวทางในการพัฒนาระบบและการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สหกรณ์ออมทรัพย์สามารถแข่งขันได้ในเชิงธุรกิจกับสถาบันการเงินอื่นๆ และเพื่อให้ผลการดำเนินงาน และการพัฒนาด้านบริการของสหกรณ์ออมทรัพย์เป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน (ไพศาล เตียววงศ์สุวรรณ, 2541, หน้า 154) สหกรณ์ออมทรัพย์ถือว่าเป็นสถาบันการเงินที่ทำหน้าที่บริการทางการเงินแก่สมาชิก เพื่อสนองความต้องการของสมาชิกที่มีมากขึ้นทุกวัน การแข่งขันเงินฝากในระหว่างสถาบันการเงินต่างๆ มีความแหลมคมขึ้นมาก สหกรณ์ ออมทรัพย์เป็นสถาบันการเงินขนาดเล็ก ย่อมเสียเปรียบสถาบันการเงินขนาดใหญ่ อาทิ ธนาคารพาณิชย์ บริษัทเงินทุน เป็นต้น ความอยู่รอดของสหกรณ์ออมทรัพย์จึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ การบริหารงานของฝ่ายบริหารหรือคณะกรรมการดำเนินการ ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์เป็นสำคัญ (พิชัย จรรย์ศุภรินทร์, 2539, ปกหลัง)

การบริหารงานสหกรณ์ออมทรัพย์ซึ่งเป็นสถาบันการเงินนั้นก็เหมือนกับการบริหารธุรกิจอื่นๆ ไป ซึ่งต้องเผชิญกับสมาชิกหลากหลายความคิด อารมณ์ ความต้องการ การศึกษา อายุ ฯลฯ ที่แตกต่างกันออกไป แต่สิ่งหนึ่งซึ่งสมาชิกในสหกรณ์ออมทรัพย์มีความรู้สึกต่างจากธุรกิจประเภทอื่นก็คือความรู้สึกเป็นเจ้าของสหกรณ์ออมทรัพย์ ดังนั้นทุกคนจึงปรารถนาที่จะให้ตนเองได้ประโยชน์จากสหกรณ์ออมทรัพย์สูงสุด ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วคงจะเป็นไปได้ยาก เพราะในโลกของความเป็นจริงนั้นเมื่อมีคนได้เปรียบ ก็จะต้องมีคนเสียเปรียบมีคนได้ประโยชน์ก็ต้องมีคนเสียประโยชน์ ในหลักการของสหกรณ์ออมทรัพย์ก็เป็นหลักการที่

สนับสนุนให้คนรู้จักช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอนให้รู้จักเสียสละ รู้จักการให้ และรู้จักการรับ ดังนั้นการบริหารงานบุคคลในสหกรณ์ออมทรัพย์ต้องใช้ความละเอียดอ่อนเป็นพิเศษ เพื่อที่จะสามารถนำสหกรณ์ออมทรัพย์ให้เป็นที่พึงของสมาชิกได้เสมอและตลอดไป (เฉลิมพล ดุลสัมพันธ์, 2537 ข, หน้า 120) ในการบริหารและจัดการงานสหกรณ์ออมทรัพย์ปัจจัยที่นับได้ว่าเป็นหัวใจของการดำเนินงานสหกรณ์ออมทรัพย์ก็คือ "บุคลากร" ผู้ซึ่งถือได้ว่าเป็นศูนย์กลางของการพัฒนางานสหกรณ์ออมทรัพย์ให้ดีขึ้น เด่น ดัง หรือดับก็ได้ โดยเฉพาะในวงการสหกรณ์ออมทรัพย์อันประกอบด้วยสมาชิก กรรมการ เจ้าหน้าที่ และผู้ตรวจสอบกิจการที่จะต้องได้รับการพัฒนาควบคู่กันไปในทุกด้านโดยพร้อมเพรียงกัน รู้และเข้าใจเป้าประสงค์ในทิศทางเดียวกัน ใช้บริการบนพื้นฐานเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน พบกันครึ่งทางตลอดจนมีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของ ร่วมกัน (เสกสรร คุภแสง, 2544 ง, หน้า 181)

ทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด คนเป็นผู้ลงมือ ลงแรง ออกความคิดผลิตสินค้าหรือให้บริการที่มีคุณภาพ ตามที่ลูกค้าต้องการ แต่คนก็มีความหลากหลาย แต่ละบุคคลล้วนแตกต่างกัน แม้ฝ่าฝืนที่เกิดห่างกันไม่กี่นาทิตั้งนั้นองค์กรจึงต้องใช้ทักษะในการบริหารงานบุคคล ให้งานสามารถสร้างสรรค์งานหรือให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพผล ทรัพยากรมนุษย์จึงนับเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรและพัฒนาประเทศ โดยถือเป็นตัวแปรที่อาจส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ และการที่ประเทศต้องเผชิญกับสภาวะการณ์ในการแข่งขันระหว่างประเทศ ซึ่งนับวันจะรุนแรงเพิ่มทวีมากขึ้นทุกขณะ ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นทุนประเภทหนึ่งที่เรียกว่า "ทุนมนุษย์" (human capital) จึงต้องมีการบริหารจัดการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพมากยิ่งขึ้น (ธัญญา ผลอนันต์, 2546, หน้า 16) บุคลากรถือเป็นต้นทุนทางธุรกิจที่สำคัญขององค์กรที่ต้องดูแล บริหาร และพัฒนาเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดขององค์กร แต่ปัญหาหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มักจะพบกันเป็นประจำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวันที่เศรษฐกิจดี คือการสูญเสียคนเก่ง คนดี คนมีความสามารถ ในยุคที่การแข่งขันทวีความรุนแรงและรวดเร็ว ทำให้องค์กรต่าง ๆ ไม่มีเวลามากนักที่พัฒนาหรือสร้างบุคลากรให้มีความสามารถในการทำงานได้ดีเท่ากับบุคลากรที่องค์กรต้องสูญเสียไป ดังนั้น องค์กรจะต้องมีกลยุทธ์ในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ต่อไป ซึ่งบุคลากรถือว่าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จด้วยความรวดเร็ว (ภัทรศักดิ์ อุตตมะโยธิน, 2547, หน้า 15)

การดำเนินงานในหน้าที่ความรับผิดชอบจะสำเร็จลุล่วงได้นั้น จะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นกลไกที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะสนับสนุนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ในอันที่จะเกื้อกูลให้ภารกิจขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ดังที่ อำนวย แสงสว่าง (2540, หน้า 1) ซึ่งกล่าวว่า การจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยองค์ประกอบปัจจัยทางการจัดการทุกประการ ทรัพยากรมนุษย์จัดได้ว่าเป็นปัจจัยที่มี

ความสำคัญมากที่สุด แม้ว่าจะมีปัจจัยเงิน วัสดุ และอุปกรณ์เครื่องมืออย่างพร้อมเพียงแล้วก็ตาม ถ้าหากขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าแล้ว การดำเนินงานขององค์กรอาจไม่สามารถดำเนินการไปได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงเป็นกระบวนการที่จะต้องทำต่อเนื่องกันไป ตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์กร เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย (สมาน รังสิโยภษฎ์, 2544, หน้า 73)

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรี ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงสภาพการพัฒนาบุคลากรและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรี และมีแนวทางในการแก้ไขได้อย่างไร โดยนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขได้อย่างถูกต้อง อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งในสหกรณ์ออมทรัพย์

#### ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อใช้ในการปรับบทบาทวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ และทำให้ทราบถึงข้อมูลซึ่งจะเป็นแนวทางพื้นฐานในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการดำเนินการ และเจ้าหน้าที่/พนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี ทั้งหมด 18 แห่ง จำนวน 372 คน จำแนกได้ดังนี้ (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2549, ธันวาคม 8)

1.1.1	สหกรณ์ออมทรัพย์กรุงลพบุรี จำกัด	34	คน
1.1.2	สหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจลพบุรี จำกัด	21	คน
1.1.3	สหกรณ์ออมทรัพย์กรมทหารราบที่ 31 รอ. จำกัด	23	คน
1.1.4	สหกรณ์ออมทรัพย์กองบิน 2 จำกัด	25	คน
1.1.5	สหกรณ์ออมทรัพย์กองพลทหารปืนใหญ่ จำกัด	28	คน
1.1.6	สหกรณ์ออมทรัพย์เขาสายยอด จำกัด	21	คน
1.1.7	สหกรณ์ออมทรัพย์ ป.พัน 11 รอ. จำกัด	18	คน
1.1.8	สหกรณ์ออมทรัพย์ ป.พัน 31 รอ. จำกัด	15	คน
1.1.9	สหกรณ์ออมทรัพย์มณฑลทหารบกที่ 13 จำกัด	18	คน
1.1.10	สหกรณ์ออมทรัพย์ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จำกัด	18	คน
1.1.11	สหกรณ์ออมทรัพย์ศูนย์การบินทหารบก จำกัด	22	คน
1.1.12	สหกรณ์ออมทรัพย์ ศอว.กองทัพบก จำกัด	23	คน
1.1.13	สหกรณ์ออมทรัพย์โรงพยาบาลบ้านหมี่ จำกัด	11	คน
1.1.14	สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขลพบุรี จำกัด	19	คน
1.1.15	สหกรณ์ออมทรัพย์โรงงาน ที.เอ็น. จำกัด	18	คน
1.1.16	สหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานส่วนตำบล จ.ลพบุรี จำกัด	17	คน
1.1.17	สหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานสหกรณ์ลพบุรี จำกัด	17	คน
1.1.18	สหกรณ์ออมทรัพย์หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จำกัด	24	คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite population) สูตรที่ใช้ในการหาขนาดของตัวอย่างจึงใช้สูตรยามานะ (Yamane, 1973, p. 725) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ( $e = 0.05$ ) ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่าง ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง 193 คน

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

### 2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

#### 2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

#### 2.1.2 อายุ

- 1) น้อยกว่า 30 ปี
- 2) 30 - 45 ปี
- 3) 46 - 60 ปี
- 4) มากกว่า 60 ปี

#### 2.1.3 สถานภาพสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส
- 3) หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

#### 2.1.4 ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

#### 2.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5 - 10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปี

#### 2.1.6 ตำแหน่งในสหกรณ์ออมทรัพย์

- 1) คณะกรรมการดำเนินการ
- 2) เจ้าหน้าที่/พนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์

### 2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี โดยแบ่งการพัฒนาบุคลากรเป็น 4 ด้าน ดังนี้

#### 2.2.1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

#### 2.2.2 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

#### 2.2.3 การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร

#### 2.2.4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอใช้นิยามศัพท์ ดังนี้  
 สหกรณ์ออมทรัพย์ หมายถึง สหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรี  
 บุคลากร หมายถึง คณะกรรมการดำเนินการ และเจ้าหน้าที่/พนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์  
 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการเสริมสร้าง และเพิ่มพูนความรู้  
 ความชำนาญ ประสบการณ์ เพื่อบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรี สามารถ  
 ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ตลอดจนทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการทำงาน รวมทั้ง  
 ทั้งตัวบุคคลที่พร้อมจะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

สภาพการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพและ  
 ความก้าวหน้าเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสเพิ่มความรู้ ความชำนาญ ทักษะการปรับปรุงทัศนคติ  
 พฤติกรรมและวิธีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การใช้วิธีการต่างๆ เช่น  
 การสังเกต การสำรวจ การสัมภาษณ์ การศึกษาเอกสาร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ศึกษา  
 วิเคราะห์หาความจำเป็น เพื่อกำหนดเป็นความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การวางแผนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเตรียมการอนาคตอย่างเป็นระบบและ  
 กำหนดทางเลือกหรือวิธีการดำเนินการ เพื่อเชื่อมโยงการดำเนินการตามความจำเป็นในการ  
 พัฒนาบุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

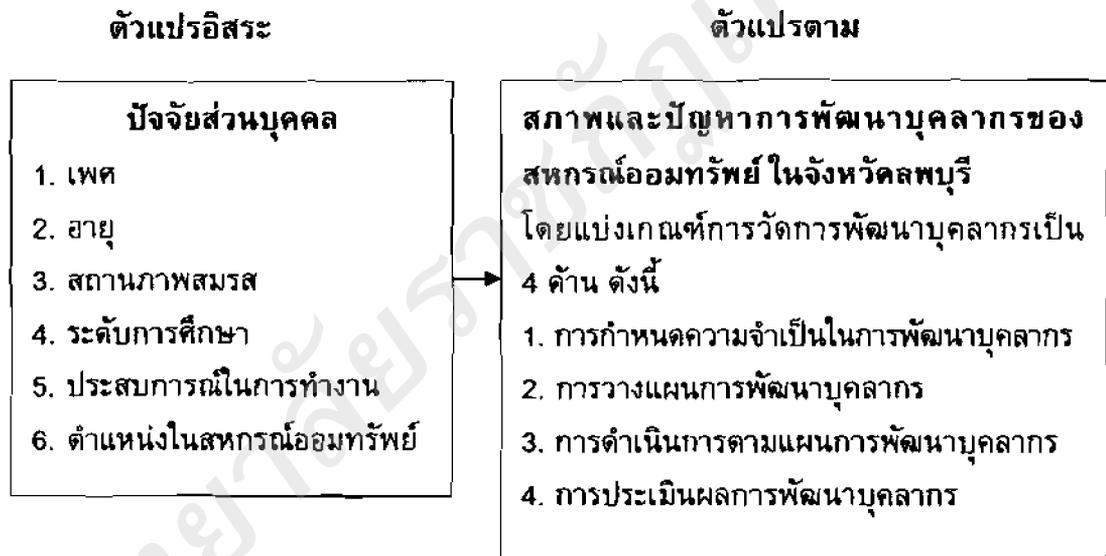
การดำเนินการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานต่างๆ ตามกิจกรรมที่ได้มีการ  
 วางแผนล่วงหน้ามาแล้วให้เป็นไปตามที่กำหนดอย่างประสานสอดคล้องกัน และเป็นไปด้วย  
 ความเรียบร้อย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การประเมินการพัฒนาบุคลากรที่ได้  
 ดำเนินการไปแล้วว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด มีปัญหาอุปสรรค  
 ข้อขัดข้องประการใด และยักรวมถึงการติดตามดูว่าองค์กรและบุคคลนั้นได้รับประโยชน์จาก  
 การพัฒนาที่ได้ดำเนินการแล้วเพียงใด

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร หมายถึง อุปสรรคหรือข้อบกพร่องของการปฏิบัติงาน หรือ  
 กิจกรรมที่ต้องพิจารณาแก้ไขในการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากรของ เสกสรร สุขแสง (2544 จ, หน้า 195 - 199) มาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ตามรายละเอียดดังภาพที่แสดงต่อไปนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งในสหกรณ์ออมทรัพย์