

## บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์  
ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง (sample size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
p	แทน	ค่าทดสอบการมีนัยสำคัญทางสถิติ (significant test)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสอง (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง (mean of squares)
$p^* \leq 0.05$	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
$p^{**} \leq 0.01$	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
$p^{***} \leq 0.001$	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

การวิจัย เรื่องสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัด  
ลพบุรี ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น  
193 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 193 คน ซึ่งสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล  
ดังนี้

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยวิธีแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำมาเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี นำมาวิเคราะห์ตามแบบสอบถามส่วนที่ 2

สถิติสำหรับเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติทดสอบที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแบ่งเป็น 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำมาทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' s method)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ตอนที่ 1 ลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะบุคคลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี จำนวน 193 คน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ลักษณะเฉพาะบุคคลของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งในสหกรณ์ออมทรัพย์

ลักษณะเฉพาะบุคคล	จำนวน (n=193)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	103	53.40
หญิง	90	46.60

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะเฉพาะบุคคล	จำนวน (n=193)	ร้อยละ
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	38	19.70
31 - 45 ปี	61	31.60
46 - 60 ปี	94	48.70
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	36	18.70
สมรส	151	78.20
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	6	3.10
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	34	17.60
ปริญญาตรี	131	67.90
สูงกว่าปริญญาตรี	28	14.50
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	57	29.50
5 - 10 ปี	56	29.00
มากกว่า 10 ปี	80	41.50
6. ตำแหน่งหน้าที่ในสหกรณ์ออมทรัพย์		
คณะกรรมการดำเนินการ	106	54.90
เจ้าหน้าที่/พนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์	87	45.10
<b>รวม</b>	<b>193</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 2 พบว่า สามารถสรุปลักษณะเฉพาะบุคคลของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในสหกรณ์ออมทรัพย์ ได้ดังนี้

#### 1.1 เพศ

พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 และเพศหญิง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60

## 1.2 อายุ

พบว่า ส่วนใหญ่อายุ 46 - 60 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 48.70 รองลงมาอายุ 31 - 45 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 และอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70

## 1.3 สถานภาพสมรส

พบว่า ส่วนใหญ่สถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 78.20 รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 และสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10

## 1.4 ระดับการศึกษา

พบว่า ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 รองลงมาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50

## 1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน

พบว่า ส่วนใหญ่ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 รองลงมาน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 และ 5 - 10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00

## 1.6 ตำแหน่งหน้าที่ในสหกรณ์ออมทรัพย์

พบว่า ส่วนใหญ่ตำแหน่งคณะกรรมการดำเนินการ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 54.90 และตำแหน่งเจ้าหน้าที่/พนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 45.10

ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรี  
ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

### ส่วนที่ 1 สภาพการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสภาพการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

สภาพการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	ระดับสภาพการพัฒนาบุคลากร		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การกำหนดแนวทางในการการพัฒนาบุคลากรใช้วิธีการสังเกต การสำรวจ การสัมภาษณ์ การศึกษาเอกสาร การประเมินผลพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเป็นพื้นฐานที่สำคัญ	3.067	1.173	ปานกลาง
2. มีการใช้ข้อมูลจากแผนกลยุทธ์ของสหกรณ์มากำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	3.088	1.154	ปานกลาง
3. ความต้องการและการตัดสินใจกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ พิจารณาจากความต้องการของผู้บริหารเป็นสำคัญ	3.181	1.292	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.112	1.117	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรี ในภาพรวมด้านสภาพการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.112$ , S.D.= 1.117) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ความต้องการและการตัดสินใจกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ พิจารณาจากความต้องการของผู้บริหารเป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 3.181$ , S.D.= 1.292) รองลงมา คือมีการใช้ข้อมูลจากแผนกลยุทธ์ของสหกรณ์มากำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X} = 3.088$ , S.D.= 1.154) และการกำหนดแนวทางในการการพัฒนาบุคลากรใช้วิธีการสังเกต การสำรวจ การสัมภาษณ์ การศึกษาเอกสาร การประเมินผลพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเป็นพื้นฐานที่สำคัญ ( $\bar{X} = 3.067$ , S.D.= 1.173)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสภาพการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

สภาพการวางแผนการพัฒนาบุคลากร	ระดับสภาพการพัฒนาบุคลากร		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. แผนพัฒนาบุคลากรมีการจัดทำเป็นแผนกลยุทธ์ระยะยาวเกินกว่า 5 ปี	3.228	1.036	ปานกลาง
2. การวางแผนพัฒนาบุคลากรมีการกำหนดโครงการ และงบประมาณตามแผน	3.041	1.140	ปานกลาง
3. ภาระงานของสภครณเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร	3.212	1.221	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.161	0.961	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรี ในภาพรวมด้านสภาพการวางแผนการพัฒนาบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.161$ , S.D.= 0.961) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ แผนพัฒนาบุคลากรมีการจัดทำเป็นแผนกลยุทธ์ระยะยาวเกินกว่า 5 ปี ( $\bar{X} = 3.228$ , S.D.= 1.036) รองลงมาคือ ภาระงานของสภครณเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X} = 3.212$ , S.D.= 1.221)และการวางแผนพัฒนาบุคลากรมีการกำหนดโครงการ และงบประมาณตามแผน ( $\bar{X} = 3.041$ , S.D.= 1.140)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสภาพการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร

สภาพการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	ระดับสภาพการพัฒนาบุคลากร		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. สภครณจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม และสัมมนา	2.984	1.420	ปานกลาง
2. มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และควบคุมแผนงานการพัฒนาบุคลากร	2.974	1.456	ปานกลาง
3. มีการกำหนดเนื้อหาสาระในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นที่การจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานเป็นหลัก	2.943	1.335	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.967	1.338	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรี ในภาพรวมด้านสภาพการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.967$ , S.D.= 1.338) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ สหกรณ์จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยการส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา ( $\bar{X} = 2.984$ , S.D.= 1.420) รองลงมาคือ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน และควบคุมแผนงานการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X} = 2.974$ , S.D.= 1.456) และมีการกำหนดเนื้อหาสาระในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นที่การจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานเป็นหลัก ( $\bar{X} = 2.943$ , S.D.= 1.335)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสภาพการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

สภาพการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	ระดับสภาพการพัฒนาบุคลากร		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีการประเมินผลระหว่างการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร	3.088	1.278	ปานกลาง
2. รูปแบบการประเมินผลจะใช้แบบติดตาม ตรวจสอบ แล้วจึงประเมินผล	2.990	1.225	ปานกลาง
3. มีการสรุปผลการพัฒนาบุคลากร แล้วนำเสนอต่อที่ประชุมของสหกรณ์	2.907	1.327	ปานกลาง
4. ผลจากการประเมินการพัฒนาบุคลากร นำไปใช้ในการปรับปรุงแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป	3.026	1.363	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.003	1.230	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรี ในภาพรวมด้านสภาพการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.003$ , S.D.= 1.230) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ มีการประเมินผลระหว่างการดำเนินงานตามแผน การพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X} = 3.088$ , S.D.= 1.278) รองลงมาคือ ผลจากการประเมินการพัฒนาบุคลากร นำไปใช้ในการปรับปรุงแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป ( $\bar{X} = 3.026$ , S.D.= 1.363) และรูปแบบการประเมินผลจะใช้แบบติดตาม ตรวจสอบ แล้วจึงประเมินผล ( $\bar{X} = 2.990$ , S.D.= 1.225)

## ส่วนที่ 2 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัญหาการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากร		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเกิดจากนโยบายและแนวคิดของคณะกรรมการ โดยไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นร่วมกัน	2.472	0.941	น้อย
2. สหกรณ์ไม่มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนที่จะสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดความจำเป็น	2.451	1.030	น้อย
3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการสำรวจ และวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา	2.378	1.093	น้อย
4. บุคลากรไม่เห็นความสำคัญและขาดความกระตือรือร้นในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนา	2.295	0.947	น้อย
5. วิธีการในการสำรวจเพื่อกำหนดความจำเป็นไม่เหมาะสมและไม่ได้มาตรฐาน	2.383	0.883	น้อย
6. ขาดข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นในการนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	2.368	1.073	น้อย
รวมเฉลี่ย	2.391	0.845	น้อย

จากตาราง 7 พบว่า สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรี ในภาพรวมด้านปัญหาการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.391$ , S.D.= 0.845) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเกิดจากนโยบายและแนวคิดของคณะกรรมการ โดยไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ( $\bar{X} = 2.472$ , S.D.= 0.941) รองลงมาคือ สหกรณ์ไม่มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนที่จะสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดความจำเป็น ( $\bar{X} = 2.451$ , S.D.= 1.030) และวิธีการในการสำรวจเพื่อกำหนดความจำเป็นไม่เหมาะสมและไม่ได้มาตรฐาน ( $\bar{X} = 2.383$ , S.D.= 0.883)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัญหาการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาการวางแผนการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากร		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. แผนพัฒนาบุคลากรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมาย	2.492	1.031	น้อย
2. การวางแผนพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องหรือเป็นไปตามความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรอย่างแท้จริง	2.363	1.007	น้อย
3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องของการวางแผนพัฒนาบุคลากร	2.409	1.052	น้อย
4. ขาดการกระตุ้นชักจูงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการวางแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งระยะสั้นและระยะยาว	2.440	1.064	น้อย
5. งบประมาณที่ใช้ในแผนพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ	2.197	1.100	น้อย
6. ขาดการควบคุมและติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง	2.389	1.045	น้อย
รวมเฉลี่ย	2.382	0.833	น้อย

จากตาราง 8 พบว่า สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรี ในภาพรวมด้านปัญหาการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.382$ , S.D. = 0.833) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ แผนพัฒนาบุคลากรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมาย ( $\bar{X} = 2.492$ , S.D. = 1.031) รองลงมาคือ ขาดการกระตุ้นชักจูงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการวางแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว ( $\bar{X} = 2.440$ , S.D. = 1.064) และขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องของการวางแผนพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X} = 2.409$ , S.D. = 1.052)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัญหาการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากร		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้	2.332	0.898	น้อย
2. บุคลากรในสหกรณ์ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาอย่างทั่วถึง	2.269	1.061	น้อย
3. วิธีการที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ไม่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนา	2.306	0.927	น้อย
4. วิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความรู้ ไม่มีคุณภาพตรงตามความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	2.233	0.885	น้อย
5. เนื้อหาสาระในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนา	2.166	0.937	น้อย
6. ขาดการประสานงานและการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	2.301	0.991	น้อย
รวมเฉลี่ย	2.268	0.830	น้อย

จากตาราง 9 พบว่า สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรี ในภาพรวมด้านปัญหาการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.268$ , S.D.= 0.830) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 2.332$ , S.D.= 0.898) รองลงมาคือวิธีการที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนา ( $\bar{X} = 2.306$ , S.D.= 0.927) และขาดการประสานงานและการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X} = 2.301$ , S.D.= 0.991)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัญหา การพัฒนาบุคลากร		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. วิธีหรือเครื่องมือในการติดตามตรวจสอบและประเมินผล ไม่ได้มาตรฐานและขาดประสิทธิภาพ	2.238	0.938	น้อย
2. ขาดการประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทำให้ไม่ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด	2.337	1.003	น้อย
3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในเรื่องของการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	2.176	0.990	น้อย
4. ผลที่ได้จากการประเมินการพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นที่พึงพอใจหรือไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสหกรณ์	2.202	0.893	น้อย
5. ผลการประเมินที่ได้ไม่ถูกนำมาใช้ในการแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนางานในครั้งต่อไป	2.290	0.935	น้อย
6. บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาไม่ได้นำผลไปใช้ในการพัฒนาสหกรณ์หรือเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรอื่นทราบ	2.275	0.937	น้อย
รวมเฉลี่ย	2.253	0.835	น้อย

จากตาราง 10 พบว่า สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี ในภาพรวมด้านปัญหาการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.253$ , S.D.= 0.835) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ ขาดการประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทำให้ไม่ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด ( $\bar{X} = 2.337$ , S.D.= 1.003) รองลงมาคือ ผลการประเมินที่ได้ไม่ถูกนำมาใช้ในการแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนางานในครั้งต่อไป ( $\bar{X} = 2.290$ , S.D.= 0.935) และ บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาไม่ได้นำผลไปใช้ในการพัฒนาสหกรณ์หรือเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรอื่นทราบ ( $\bar{X} = 2.275$ , S.D.= 0.937)

เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์  
ในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์  
ในการทำงาน และตำแหน่งในสหกรณ์ออมทรัพย์

1. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ และตำแหน่งในสหกรณ์ออมทรัพย์ โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบที (t - test) มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 11 สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ

สภาพและปัญหา การพัฒนาบุคลากร	ชาย (n = 103)		หญิง (n = 90)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. สภาพการกำหนดความจำเป็นใน การพัฒนาบุคลากร	3.016	1.090	3.222		
2. สภาพการวางแผนการพัฒนา บุคลากร	3.084	.961	3.248	.959	-1.184	.238
3. สภาพการดำเนินการตามแผนการ พัฒนาบุคลากร	2.854	1.383	3.096	1.279	1.262	.209
4. สภาพการประเมินผลการพัฒนา บุคลากร	2.893	1.260	3.128	1.189	-1.324	.187
ภาพรวม	2.957	1.076	3.170	1.071	-1.377	.170
5. ปัญหาการกำหนดความจำเป็นใน การพัฒนาบุคลากร	2.430	.869	2.346	.818	.689	.491
6. ปัญหาการวางแผนการพัฒนา บุคลากร	2.453	.832	2.300	.832	1.275	.204
7. ปัญหาการดำเนินการตาม แผนการพัฒนาบุคลากร	2.375	.844	2.144	.800	1.943	.053
8. ปัญหาการประเมินผลการพัฒนา บุคลากร	2.400	.847	2.085	.793	2.649	.009**
ภาพรวม	2.415	.806	2.219	.733	1.754	.081

\*\*p≤0.01

จากตาราง 11 บุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรี ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรี ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านปัญหาการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 12 สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสหกรณ์ออมทรัพย์

สภาพและปัญหา การพัฒนาบุคลากร	คณะกรรมการ ดำเนินการ (n = 106)		เจ้าหน้าที่/ พนักงาน สหกรณ์ ออมทรัพย์ (n = 87)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. สภาพการกำหนดความจำเป็นใน การพัฒนาบุคลากร	2.846	1.197	3.437		
2. สภาพการวางแผนการพัฒนาบุคลากร	2.962	1.004	3.402	.850	-3.242	.001***
3. สภาพการดำเนินการตามแผนการ พัฒนาบุคลากร	2.557	1.449	3.467	.985	-5.175	.000***
4. สภาพการประเมินผลการพัฒนา บุคลากร	2.700	1.251	3.371	1.103	-3.904	.000***
ภาพรวม	2.761	1.143	3.416	.868	-4.516	.000***
5. ปัญหาการกำหนดความจำเป็นใน การพัฒนาบุคลากร	2.318	.881	2.481	.793	-1.339	.182
6. ปัญหาการวางแผนการพัฒนาบุคลากร	2.297	.850	2.485	.806	-1.561	.120
7. ปัญหาการดำเนินการตามแผนการ พัฒนาบุคลากร	2.211	.802	2.337	.861	-1.054	.293
8. ปัญหาการประเมินผลการพัฒนา บุคลากร	2.220	.837	2.293	.836	-.603	.547
ภาพรวม	2.261	.800	2.399	.746	-1.225	.222

\*\*\*p ≤ 0.001

จากตาราง 12 บุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรี ที่มีตำแหน่งหน้าที่ในสหกรณ์ออมทรัพย์แตกต่างกัน ภาพรวมในระดับสภาพการพัฒนาศูนย์บุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และภาพรวมในระดับปัญหาการพัฒนาศูนย์บุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการพัฒนาศูนย์บุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้านปัญหาการพัฒนาศูนย์บุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพและปัญหาการพัฒนาศูนย์บุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง (post hoc test) โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' s method) มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 13 วิเคราะห์ความแปรปรวนสภาพและปัญหาการพัฒนาศูนย์บุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ

สภาพและปัญหาการพัฒนาศูนย์บุคลากร	SS	df	MS	F	p
1. สภาพการกำหนดความ จำเป็นในการพัฒนา บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 190 192	4.691 1.212	3.871	.023*
2. สภาพการวางแผน พัฒนาศูนย์บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 190 192	2.224 .910	2.444	.090
3. สภาพการดำเนินการ ตามแผนการพัฒนา บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 190 192	5.642 1.749	3.225	.042*
4. สภาพการประเมินผล การพัฒนาศูนย์บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 190 192	3.765 1.489	2.528	.082

ตาราง 13 (ต่อ)

สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร		SS	df	MS	F	p
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.921	2	3.461	3.050	.050*
	ภายในกลุ่ม	215.588	190	1.135		
	รวม	222.509	192			
1. ปัญหาการกำหนด ความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	5.007	2	2.504	3.604	.029*
	ภายในกลุ่ม	131.986	190	.695		
	รวม	136.993	192			
2. ปัญหาการวางแผนการ พัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	5.250	2	2.625	3.893	.022*
	ภายในกลุ่ม	128.132	190	.674		
	รวม	133.382	192			
3. ปัญหาการดำเนินการ ตามแผนการพัฒนา บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	5.739	2	2.869	4.312	.015*
	ภายในกลุ่ม	126.430	190	.665		
	รวม	132.169	192			
4. ปัญหาการประเมินผล การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.208	2	1.104	1.591	.206
	ภายในกลุ่ม	131.798	190	.694		
	รวม	134.005	192			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.381	2	2.190	3.726	.026*
	ภายในกลุ่ม	111.677	190	.588		
	รวม	116.057	192			

\* $p \leq 0.05$ 

จากตาราง 13 เปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมด้านสภาพการพัฒนาบุคลากรและด้านปัญหาการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร สภาพการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร ปัญหาการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ปัญหาการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ปัญหาการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s method) ได้ผลดังนี้

ตาราง 14 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านสภาพการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี	31 - 45 ปี	46 - 60 ปี
		3.48	3.19	2.91
น้อยกว่า 30 ปี	3.48	-	0.29	0.57*
31 - 45 ปี	3.19		-	0.28
46 - 60 ปี	2.91			-

\* $p \leq 0.05$

จากตาราง 14 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้านสภาพการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรี อายุต่ำกว่า 30 ปี แตกต่างกับกลุ่มอายุ 46 - 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 15 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านสภาพการดำเนินการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี	31 - 45 ปี	46 - 60 ปี
		3.24	3.18	2.72
น้อยกว่า 30 ปี	3.24	-	0.06	0.52
31 - 45 ปี	3.18		-	0.46
46 - 60 ปี	2.72			-

จากตาราง 15 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้านสภาพการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ไม่พบรายคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 16 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านภาพรวมของสภาพการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี	31 - 45 ปี	46 - 60 ปี
		3.37	3.13	2.88
น้อยกว่า 30 ปี	3.37	-	0.24	0.49
31 - 45 ปี	3.13		-	0.25
46 - 60 ปี	2.88			-

จากตาราง 16 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้านภาพรวมของสภาพการพัฒนาศูนย์ ไม่พบรายคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 17 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านปัญหาการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาศูนย์ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี	31 - 45 ปี	46 - 60 ปี
		2.66	2.45	2.24
น้อยกว่า 30 ปี	2.66	-	0.20	0.42*
31 - 45 ปี	2.45		-	0.21
46 - 60 ปี	2.24			-

\* $p \leq 0.05$

จากตาราง 17 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้านปัญหาการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาศูนย์ พบว่า บุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรี อายุต่ำกว่า 30 ปี แตกต่างกับกลุ่มอายุ 46 - 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 18 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านปัญหาการวางแผนการพัฒนาศูนย์ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี	31 - 45 ปี	46 - 60 ปี
		2.60	2.50	2.22
น้อยกว่า 30 ปี	2.60	-	0.10	0.39
31 - 45 ปี	2.50		-	0.28
46 - 60 ปี	2.22			-

จากตาราง 18 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้านปัญหาการวางแผนการพัฒนาศูนย์ ไม่พบรายคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 19 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านปัญหาการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร  
จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี	31 - 45 ปี	46 - 60 ปี
		2.54	2.36	2.10
น้อยกว่า 30 ปี	2.54	-	0.18	0.43*
31 - 45 ปี	2.36		-	0.25
46 - 60 ปี	2.10			-

\* $p \leq 0.05$

จากตาราง 19 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้านปัญหาการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรีอายุน้อยกว่า 30 ปี แตกต่างกับกลุ่มอายุ 46 - 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 20 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านภาพรวมปัญหาการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี	31 - 45 ปี	46 - 60 ปี
		2.55	2.41	2.18
น้อยกว่า 30 ปี	2.55	-	0.14	0.37*
31 - 45 ปี	2.41		-	0.23
46 - 60 ปี	2.18			-

\* $p \leq 0.05$

จากตาราง 20 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้านภาพรวมปัญหาการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรีอายุน้อยกว่า 30 ปี แตกต่างกับกลุ่มอายุ 46 - 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 21 วิเคราะห์ความแปรปรวนสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์  
ในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส

สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร		SS	df	MS	F	p
1. สภาพการกำหนดความ จำเป็นในการพัฒนา บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3.809	2	1.905	1.534	.218
	ภายในกลุ่ม	235.870	190	1.241		
	รวม	239.679	192			
2. สภาพการวางแผน พัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.111	2	.555	.599	.551
	ภายในกลุ่ม	176.243	190	.928		
	รวม	177.354	192			
3. สภาพการดำเนินการ ตามแผนการพัฒนา บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	14.966	2	7.483	4.325	.015*
	ภายในกลุ่ม	328.715	190	1.730		
	รวม	343.681	192			
4. สภาพการประเมินผล การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.801	2	.900	.593	.554
	ภายในกลุ่ม	288.698	190	1.519		
	รวม	290.499	192			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.955	2	1.978	1.743	.178
	ภายในกลุ่ม	215.602	190	1.135		
	รวม	219.557	192			
1. ปัญหาการกำหนดความ จำเป็นในการพัฒนา บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.022	2	.011	.015	.985
	ภายในกลุ่ม	136.971	190	.721		
	รวม	136.993	192			
2. ปัญหาการวางแผนการ พัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.087	2	.044	.062	.940
	ภายในกลุ่ม	133.295	190	.702		
	รวม	133.382	192			
3. ปัญหาการดำเนินการ ตามแผนการพัฒนา บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.343	2	.672	.975	.379
	ภายในกลุ่ม	130.826	190	.689		
	รวม	132.169	192			
4. ปัญหาการประเมินผล การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.784	2	.892	1.281	.280
	ภายในกลุ่ม	132.222	190	.696		
	รวม	134.005	192			

ตาราง 21 (ต่อ)

สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร		SS	df	MS	F	p
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.351	2	.176	.288	.750
	ภายในกลุ่ม	115.706	190	.609		
	รวม	116.057	192			

\* $p \leq 0.05$ 

จากตาราง 21 เปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ภาพรวมด้านสภาพการพัฒนาบุคลากรและด้านปัญหาการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s method) ได้ผลดังนี้

ตาราง 22 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านสภาพการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่
		3.52	2.82	3.33
โสด	3.52	-	0.70*	0.19
สมรส	2.82		-	-0.51
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	3.33			-

\* $p \leq 0.05$ 

จากตาราง 22 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้านสภาพการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรี สถานภาพโสด แตกต่างกับกลุ่มสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 23 วิเคราะห์ความแปรปรวนสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์  
ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร		SS	df	MS	F	p
1. สภาพการกำหนด ความจำเป็นในการ พัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	11.070	2	5.535	4.600	.011*
	ภายในกลุ่ม	228.609	190	1.203		
	รวม	239.679	192			
2. สภาพการวางแผน พัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	4.159	2	2.079	2.281	.105
	ภายในกลุ่ม	173.195	190	.912		
	รวม	177.354	192			
3. สภาพการดำเนินการ ตามแผนการพัฒน บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	15.556	2	7.778	4.504	.012*
	ภายในกลุ่ม	328.125	190	1.727		
	รวม	343.681	192			
4. สภาพการประเมินผล การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	24.765	2	12.383	8.854	.000***
	ภายในกลุ่ม	265.733	190	1.399		
	รวม	290.499	192			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	13.451	2	6.725	6.112	.003**
	ภายในกลุ่ม	209.058	190	1.100		
	รวม	222.509	192			
1. ปัญหาการกำหนด ความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	4.562	2	2.281	3.273	.040*
	ภายในกลุ่ม	132.430	190	.697		
	รวม	136.993	192			
2. ปัญหาการวางแผน การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3.695	2	1.847	2.706	.069
	ภายในกลุ่ม	129.687	190	.683		
	รวม	133.382	192			
3. ปัญหาการดำเนินการ ตามแผนการพัฒน บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.090	2	1.045	1.526	.220
	ภายในกลุ่ม	130.079	190	.685		
	รวม	132.169	192			
4. ปัญหาการประเมินผล การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.641	2	.821	1.178	.310
	ภายในกลุ่ม	132.364	190	.697		
	รวม	134.005	192			

ตาราง 23 (ต่อ)

สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร		SS	df	MS	F	p
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.690	2	1.345	2.254	.108
	ภายในกลุ่ม	113.368	190	.597		
	รวม	116.057	192			

\* $p \leq 0.05$ , \*\* $p \leq 0.01$ , \*\*\* $p \leq 0.001$

จากตาราง 23 เปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมด้านสภาพการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ด้านปัญหาการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร สภาพการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร สภาพการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ปัญหาการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.001 ตามลำดับ

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ได้ผลดังนี้

ตาราง 24 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านสภาพการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		2.63	3.17	3.42
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.63	-	-0.55*	-0.79*
ปริญญาตรี	3.17		-	-0.24
สูงกว่าปริญญาตรี	3.42			-

\* $p \leq 0.05$

จากตาราง 24 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้านสภาพการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 25 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านสภาพการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.44	-	-0.56	-0.99*
ปริญญาตรี	3.01		-	-0.42
สูงกว่าปริญญาตรี	3.43			-

\* $p \leq 0.05$

จากตาราง 25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้านสภาพการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 26 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านสภาพการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.33	-	-0.73**	-1.24***
ปริญญาตรี	3.06		-	-0.52
สูงกว่าปริญญาตรี	3.57			-

\*\* $p \leq 0.01$ , \*\*\* $p \leq 0.001$

จากตาราง 26 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้านสภาพการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.001 ตามลำดับ

ตาราง 27 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านภาพรวมของสภาพการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.55	-	-0.56*	-0.90**
ปริญญาตรี	3.10		-	-0.35
สูงกว่าปริญญาตรี	3.45			-

\* $p \leq 0.05$ , \*\* $p \leq 0.01$

จากตาราง 27 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้านภาพรวมของสภาพการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ พบว่า บุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

ตาราง 28 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านปัญหาการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.06	-	-0.41*	-0.39
ปริญญาตรี	2.45		-	0.01
สูงกว่าปริญญาตรี	2.46			-

\* $p \leq 0.05$

จากตาราง 28 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้านปัญหาการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ พบว่า บุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 29 วิเคราะห์ความแปรปรวนสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน

สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร	SS	df	MS	F	p
1. สภาพการกำหนดความ จำเป็นในการพัฒนา บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 190 192	25.306 .995	25.431	.000***
2. สภาพการวางแผน พัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 190 192	13.010 .796	16.334	.000***
3. สภาพการดำเนินการ ตามแผนการพัฒนา บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 190 192	33.987 1.451	23.421	.000***
4. สภาพการประเมินผล การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 190 192	31.147 1.201	25.932	.000***
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 190 192	25.318 .905	27.988	.000***
1. ปัญหาการกำหนด ความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 190 192	1.369 .707	1.937	.147
2. ปัญหาการวางแผนการ พัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 190 192	1.148 .690	1.665	.192
3. ปัญหาการดำเนินการ ตามแผนการพัฒนา บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 190 192	.725 .688	1.054	.350

ตาราง 29 (ต่อ)

สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร	SS	df	MS	F	p
4. ปัญหาการประเมินผล ระหว่างกลุ่ม	2.617	2	1.308	1.892	.154
การพัฒนาบุคลากร ภายในกลุ่ม	131.389	190	.692		
รวม	134.005	192			
ภาพรวม ระหว่างกลุ่ม	2.119	2	1.059	1.767	.174
ภายในกลุ่ม	113.938	190	.600		
รวม	116.057	192			

\*\*\* $p \leq 0.001$ 

จากตาราง 29 เปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ภาพรวมด้านสภาพการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แต่ด้านปัญหาการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร สภาพการวางแผนการพัฒนาบุคลากร สภาพการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร สภาพการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s method) ได้ผลดังนี้

ตาราง 30 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านสภาพการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	2.43	-	-0.59**	-1.23***
5 - 10 ปี	3.02		-	-0.64**
มากกว่า 10 ปี	3.66			-

\*\* $p \leq 0.01$ , \*\*\* $p \leq 0.001$

จากตาราง 30 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้านภาพรวมของสภาพการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรีที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.01 ตามลำดับ

ตาราง 31 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านสภาพการวางแผนการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	2.61	-	-0.67***	-0.87***
5 - 10 ปี	3.27		-	-0.20
มากกว่า 10 ปี	3.48			-

\*\*\* $p \leq 0.001$

จากตาราง 31 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้านสภาพการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรีที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตาราง 32 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านสภาพการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร  
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	2.11	-	-0.91***	-1.43***
5 - 10 ปี	3.02		-	-0.51
มากกว่า 10 ปี	3.54			-

\*\*\* $p \leq 0.001$

จากตาราง 32 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้านสภาพการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรีที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตาราง 33 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านสภาพการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	2.18	-	-0.87***	-1.37***
5 - 10 ปี	3.05		-	-0.50*
มากกว่า 10 ปี	3.55			-

\* $p \leq 0.05$ , \*\*\* $p \leq 0.001$

จากตาราง 33 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้านภาพรวมของสภาพการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรีที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.05 ตามลำดับ

ตาราง 34 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านภาพรวมของสภาพการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	2.32	-	-0.77***	-1.23***
5 - 10 ปี	3.09		-	-0.46*
มากกว่า 10 ปี	3.55			-

\* $p \leq 0.05$ , \*\*\* $p \leq 0.001$

จากตาราง 34 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้านภาพรวมของสภาพการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรีที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.05 ตามลำดับ