

สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร  
ของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี

ภัทรารวรรณ ศรีโพธิ์น้อย

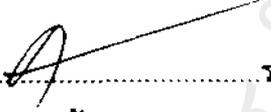
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2551

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

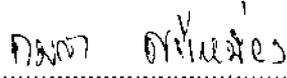
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและปัญหาการพัฒนา  
บุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี เสนอโดย นางสาวภัทราวรรณ ศรีโพธิ์น้อย  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป

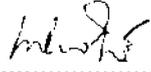
  
.....รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา  
(นายตระกูล จันทสุนทร)  
วันที่ 14 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2551

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
.....ประธานกรรมการ  
(ดร.จิราวรรณ สมหวัง)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาสินี ศิริโกคาภิรมย์)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลลา ศรีเหนียง)

  
.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ  
(ดร.เพ็ญจันทร์ ศิริพานิชกร)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธาสนี ศิริโกภาภิรมย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลมา ศรีเหนียง
ชื่อนักศึกษา	ภัทราวรรณ ศรีโพธิ์น้อย
สาขาวิชา	การจัดการทั่วไป
ปีการศึกษา	2551

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี 2) เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งในสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี จำนวน 193 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิที่ใช้สัดส่วน (proportional stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8107 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบที (t - test) การทดสอบเอฟ (F - test) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe' s method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยแบ่งเกณฑ์เป็น 4 ด้าน ดังนี้ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผน การพัฒนาบุคลากร การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผล การพัฒนาบุคลากร

2. การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ และสถานภาพสมรส พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ภาพรวมด้านสภาพการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามอายุ ระดับ 0.01 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา และระดับ 0.001 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งในสหกรณ์ออมทรัพย์ ส่วนภาพรวมด้านปัญหาการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามอายุ

Thesis Title            State and Problems of the Professional Saving Cooperative's  
                                 Personnel Development in Lop Buri Province

Thesis Advisors        Asst. Prof. Dr. Suthasinee Siriphokapirom  
                                 Asst. Prof. Kamara Srinienng

Name                     Phattarawan Sripthonoi

Concentration          General Management

Academic Year         2008

### ABSTRACT

This survey research aims to 1) study the state and problems of the professional saving cooperative's personnel development in Lop Buri Province, 2) compare their state and problems, as classified by sex, age, marital status, level of education, work experience, and position in the saving cooperative. The 193 employees were selected by proportional stratified random sampling from the personnel of the saving cooperative in Lop Buri Province. The research instrument was a questionnaire designed by the researcher with a reliability value of 0.8107. The data was analyzed by a ready-made computer program to calculate frequency, percentage, mean ( $\bar{X}$ ), standard deviation (S.D.), t-test, F-test, and Scheffe's method.

The findings indicated that:

1. the overall state of the professional saving cooperative's personnel development in Lop Buri Province was rated moderately. Moreover, the problems of the aforementioned personnel development were rated at a low level, when considering the 4 aspects of personnel development as follows: setting up necessity, planning, operating, and evaluation.

2. regarding the comparison of the state and problems of the aforementioned personnel development as classified by sex and marital status, it was found to have no statistically significant difference at a 0.05 level. On the other hand, the overall state of said personnel development was significantly different at a 0.05 level as classified by age, and position in the saving cooperative and at a 0.001 level as classified by level of education and work experience. The overall problems of the aforementioned personnel development was significantly different at a 0.05 level as classified by age.

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยมุ่งศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ผศ.ดร.สุชาติ นีศิริโกคาภิรมย์ ประธานการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลลา ศรีเหนียง กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำและให้ข้อคิดต่างๆ ในการวิจัยอย่างดียิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประกอบ สมร่าง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิพัฒน์ วงศ์เกษม นายปัญญา แก้วเหล็ก ประธานกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูลพบุรี จำกัด นายถาวร สุภณาวรรณ สหกรณ์จังหวัดลพบุรี และนายปรีชา पालวัฒน์ ผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูลพบุรี จำกัด ที่กรุณาตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.จิราวรรณ สมหวัง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.เพ็ญจันทร์ ศิริพานิชกร ผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่อบรมสั่งสอนให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จสมบูรณ์ และบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ในจังหวัดลพบุรี ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จึงใคร่ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์อันจะพึงมีจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นคุณประโยชน์แก่ทุกท่านที่ได้กรุณาช่วยชี้แนะดังกล่าวข้างต้น และผู้มีพระคุณสูงสุดคือ บิดา มารดา พี่ชาย รวมถึงญาติ พี่น้อง และเพื่อนๆ ที่ให้กำลังใจสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์นี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ภัทราวรรณ ศรีโพธิ์น้อย

## สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1	
บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	8
บทที่ 2	
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์.....	10
ความหมายของสหกรณ์ออมทรัพย์.....	10
หลักการ อุดมการณ์ และวิธีการสหกรณ์ออมทรัพย์.....	12
วัตถุประสงค์ รูปแบบ และโครงสร้างองค์กรของสหกรณ์ออมทรัพย์.....	26
ความหมายของสภาพและปัญหา.....	31
ความหมายของสภาพ.....	31
ความหมายของปัญหา.....	31
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	32
ความหมายของการพัฒนาบุคลากร.....	32
ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	34
ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร.....	38
องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลากร.....	42
แนวทางในการพัฒนาบุคลากร.....	42
กระบวนการพัฒนาบุคลากร.....	43
สภาพการพัฒนาบุคลากร.....	46
การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	46
การวางแผนการพัฒนาบุคลากร.....	50
การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร.....	55
การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร.....	60

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
ปัญหาการพัฒนาบุคลากร.....	67
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	69
งานวิจัยในประเทศ.....	69
งานวิจัยต่างประเทศ.....	71
บทที่ 3    วิธีดำเนินการวิจัย.....	73
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	73
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	75
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	76
การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	77
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
บทที่ 4    ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
ตอนที่ 1 ลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	83
ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี.....	86
บทที่ 5    สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	111
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	111
สมมติฐานการวิจัย.....	111
วิธีดำเนินการวิจัย.....	111
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	113
สรุปผลการวิจัย.....	113
อภิปรายผล.....	118
ข้อเสนอแนะ.....	125

	หน้า
บรรณานุกรม.....	127
ภาคผนวก.....	134
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	135
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	144
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือวิจัย.....	146
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์.....	152

## สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามผู้ตอบแบบสอบถามสหกรณ์ ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี.....	74
ตาราง 2	ลักษณะเฉพาะบุคคลของบุคลากรสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ในการทำงาน และตำแหน่งในสหกรณ์ออมทรัพย์.....	83
ตาราง 3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสภาพการกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร.....	86
ตาราง 4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสภาพการวางแผนการพัฒนา บุคลากร.....	87
ตาราง 5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสภาพการดำเนินการตาม แผนการพัฒนาบุคลากร.....	87
ตาราง 6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสภาพการประเมินผลการ พัฒนาบุคลากร.....	88
ตาราง 7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัญหาการกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร.....	89
ตาราง 8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัญหาการวางแผนการพัฒนา บุคลากร.....	90
ตาราง 9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัญหาการดำเนินการตาม แผนการพัฒนาบุคลากร.....	91
ตาราง 10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาการประเมินผลการพัฒนา บุคลากร.....	92
ตาราง 11	สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัด ลพบุรี จำแนกตามเพศ.....	93
ตาราง 12	สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัด ลพบุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสหกรณ์ออมทรัพย์.....	94
ตาราง 13	วิเคราะห์ความแปรปรวนสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของ สหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ.....	95
ตาราง 14	ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านสภาพการกำหนดความจำเป็นในการ พัฒนาบุคลากร จำแนกตามอายุ.....	97

ตาราง 15	ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านสภาพการดำเนินการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามอายุ.....	97
ตาราง 16	ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านภาพรวมของสภาพการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามอายุ.....	97
ตาราง 17	ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านปัญหาการกำหนดความจำเป็นในการ พัฒนาบุคลากร จำแนกตามอายุ.....	98
ตาราง 18	ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านปัญหาการวางแผนการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามอายุ.....	98
ตาราง 19	ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านปัญหาการดำเนินการตามแผนการ พัฒนาบุคลากรจำแนกตามอายุ.....	99
ตาราง 20	ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านภาพรวมปัญหาการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามอายุ.....	99
ตาราง 21	วิเคราะห์ความแปรปรวนสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของ สหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	100
ตาราง 22	ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านสภาพการดำเนินการตามแผนการ พัฒนาบุคลากร จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	101
ตาราง 23	วิเคราะห์ความแปรปรวนสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของ สหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	102
ตาราง 24	ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านสภาพการกำหนดความจำเป็นในการ พัฒนาบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	103
ตาราง 25	ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านสภาพการดำเนินการตามแผนการ พัฒนาบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	104
ตาราง 26	ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านสภาพการประเมินผลการพัฒนา บุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	104
ตาราง 27	ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านภาพรวมของสภาพการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	105
ตาราง 28	ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านปัญหาการกำหนดความจำเป็นในการ พัฒนาบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	105
ตาราง 29	วิเคราะห์ความแปรปรวนสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของ สหกรณ์ออมทรัพย์ ในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	106

	หน้า
ตาราง 30 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านสภาพการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน.....	108
ตาราง 31 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านสภาพการวางแผนการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน.....	108
ตาราง 32 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านสภาพการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน.....	109
ตาราง 33 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านสภาพการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน.....	109
ตาราง 34 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้านภาพรวมของสภาพการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน.....	110

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ภาพ 2 การดำเนินงานสหกรณ์ออมทรัพย์สู่ความสำเร็จ.....	24
ภาพ 3 กระบวนการพัฒนาบุคลากร.....	45

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี