

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา 2) ศึกษาการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา 3) เปรียบเทียบลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 4) เปรียบเทียบการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยศึกษาเฉพาะคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำนวน 334 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์ ผลการศึกษาได้นำเสนอในรูปแบบของตารางข้อมูลประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และประเภทของสหกรณ์

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ และด้านการตัดสินใจ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษากิจการการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านนำ และด้านการควบคุม

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบลักษณะผลการปฏิบัติงานและการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา

## ตอนที่ 1 ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา

ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และประเภทของสหกรณ์

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน สหกรณ์	คณะกรรมการ		เจ้าหน้าที่	
	จำนวน (n=248)	ร้อยละ	จำนวน (n=86)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>				
ชาย	215	86.69	32	37.21
หญิง	33	13.31	54	62.79
<b>อายุ</b>				
ต่ำกว่า 30 ปี	8	3.23	13	15.12
30-40 ปี	60	24.19	39	45.35
41-50 ปี	115	46.37	26	30.23
51 ปีขึ้นไป	65	26.21	8	9.30
<b>ระดับการศึกษา</b>				
ประถมศึกษา	29	11.69	-	-
มัธยมศึกษา/ปวช.	38	15.32	-	-
อนุปริญญา/ปวส.	108	43.55	34	39.53
ปริญญาตรี	73	29.44	48	55.81
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	4	4.65
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>				
1-5 ปี	-	-	26	30.23
6-10 ปี	-	-	31	36.05
11-15 ปี	-	-	13	15.12
16-20 ปี	-	-	6	6.98
21 ปีขึ้นไป	-	-	10	11.63

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน สหกรณ์	คณะกรรมการ		เจ้าหน้าที่	
	จำนวน (n=248)	ร้อยละ	จำนวน (n=86)	ร้อยละ
<b>อัตราเงินเดือน</b>				
ต่ำกว่า 10,000 บาท	-	-	43	50.00
10,000-15,000 บาท	-	-	20	23.26
15,000-20,000 บาท	-	-	9	10.47
20,001 บาทขึ้นไป	-	-	14	16.28
<b>ตำแหน่งงานในปัจจุบัน</b>				
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	43	50.00
เจ้าหน้าที่สินเชื่อ	-	-	11	12.79
เจ้าหน้าที่การตลาด	-	-	14	16.28
เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	18	20.93
<b>ประเภทของสหกรณ์</b>				
สหกรณ์การเกษตร	159	64.11	45	52.33
สหกรณ์ออมทรัพย์	51	20.56	32	37.21
สหกรณ์บริการ	31	12.50	2	2.33
สหกรณ์เครดิตยูเนียน	3	1.21	2	2.33
สหกรณ์ร้านค้า	4	1.61	5	5.81

จากตารางที่ 4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ คณะกรรมการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 86.69 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 46.37 จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 43.55 และ อยู่ในประเภทสหกรณ์การเกษตร ร้อยละ 64.11 ส่วนเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.79 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี ร้อยละ 45.35 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 55.81 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ร้อยละ 36.05 มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 50.00 และดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ร้อยละ 43.00 อยู่ในประเภทสหกรณ์การเกษตร ร้อยละ 52.33

## ตอนที่ 2 ผลการศึกษาลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา

ผลการศึกษาลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ และด้านการตัดสินใจ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา ในด้านต่างๆ โดยเฉลี่ย และรายด้าน

ลักษณะผลการปฏิบัติงาน	คณะกรรมการ		เจ้าหน้าที่		เฉลี่ย		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	3.71	0.762	4.00	0.660	3.86	0.711	มาก
2. ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน	3.71	0.659	3.98	0.604	3.85	0.632	มาก
3. ด้านความร่วมมือและ มนุษยสัมพันธ์	3.92	0.623	4.03	0.583	3.98	0.603	มาก
4. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้	3.84	0.648	3.89	0.601	3.87	0.625	มาก
5. ด้านการตัดสินใจ	3.80	0.671	3.76	0.618	3.78	0.645	มาก
เฉลี่ย	3.80	0.673	3.93	0.613	3.87	0.643	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.643) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลการปฏิบัติงานด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่มีค่าสูงสุด ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.603) รองลงมาคือ ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.625) ส่วนด้านที่อยู่ในลำดับสุดท้ายคือ ด้านการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.643)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน สหกรณ์ จังหวัดยะลา ในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ตามรายชื่อ

ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	คณะกรรมการ		เจ้าหน้าที่		เฉลี่ย		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้	3.64	0.875	4.00	0.641	3.82	0.758	มาก
2. สามารถปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	3.71	0.833	3.98	0.594	3.85	0.714	มาก
3. สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	3.75	0.661	4.03	0.710	3.89	0.686	มาก
4. สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้	3.65	0.821	3.96	0.686	3.81	0.754	มาก
5. สามารถที่จะจัดลำดับหรือแยกแยะความสำคัญของงานได้	3.81	0.622	4.01	0.668	3.91	0.645	มาก
เฉลี่ย	3.71	0.762	4.00	0.660	3.86	0.711	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ จังหวัดยะลา ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.711) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่มีค่าสูงสุด คือ สามารถที่จะจัดลำดับหรือแยกแยะความสำคัญของงานได้ ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.645) รองลงมา คือ สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.686) ส่วนข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.754)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน สหกรณ์ จังหวัดยะลา ในด้านปริมาณและคุณภาพของงาน ตามรายชื่อ

ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน	คณะกรรมการ		เจ้าหน้าที่		เฉลี่ย		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมี							
ความเหมาะสม	3.68	0.742	3.98	0.573	3.83	0.658	มาก
2. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย							
สามารถปฏิบัติได้ตามเงื่อนไขที่							
กำหนด	3.84	0.633	4.03	0.639	3.94	0.636	มาก
3. คุณภาพงานของท่านโดยรวม							
ถูกต้องและสมบูรณ์	3.72	0.686	3.98	0.676	3.85	0.681	มาก
4. คุณภาพงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ใน							
ระดับที่น่าเชื่อถือ	3.66	0.636	4.06	0.573	3.86	0.605	มาก
5. คุณภาพงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์							
มาตรฐานโดยไม่มีการนำมาแก้ไข	3.65	0.600	3.86	0.557	3.76	0.579	มาก
เฉลี่ย	3.71	0.659	3.98	0.604	3.85	0.632	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ จังหวัดยะลา ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 0.632) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่มีค่าสูงสุด คือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.636) รองลงมา คือ คุณภาพงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือ ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.605) ส่วนข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ คุณภาพงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานโดยไม่มีการนำมาแก้ไข ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.579)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน สหกรณ์ จังหวัดยะลา ในด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ ตามรายชื่อ

ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์	คณะกรรมการ		เจ้าหน้าที่		เฉลี่ย		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. สามารถติดต่อประสานงานกับ หน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.94	0.674	3.99	0.558	3.97	0.616	มาก
2. สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ที่อยู่นอกฝ่าย หรือส่วนของงาน ภายใต้ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.97	0.632	4.05	0.655	4.01	0.644	มาก
3. สามารถทำความเข้าใจเรื่องราวที่ บุคคลอื่นสื่อสารได้ดี	4.00	0.670	4.03	0.583	4.02	0.627	มาก
4. สามารถใช้ถ้อยคำในการสื่อสารได้ ชัดเจนและเข้าใจง่าย	3.75	0.593	4.01	0.531	3.88	0.562	มาก
5. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หรือ แก้ปัญหาในการทำงาน	3.89	0.597	3.97	0.584	3.93	0.591	มาก
6. การให้ความร่วมมือกับหัวหน้าหรือ เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.99	0.593	4.09	0.631	4.04	0.612	มาก
7. สามารถทำงานให้สำเร็จได้กับ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานในระดับ เดียวกัน	3.93	0.603	4.07	0.542	4.00	0.573	มาก
เฉลี่ย	3.92	0.623	4.03	0.583	3.98	0.603	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ จังหวัดยะลา ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.603) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่มีค่าสูงสุด คือ การให้ความร่วมมือกับหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.612) รองลงมา คือ สามารถทำความเข้าใจเรื่องราวที่บุคคลอื่นสื่อสารได้ดี ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.627) ส่วนข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ สามารถใช้ถ้อยคำในการสื่อสารได้ชัดเจนและเข้าใจง่าย ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.562)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน สหกรณ์ จังหวัดยะลา ในด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ ตามรายชื่อ

ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้	คณะกรรมการ		เจ้าหน้าที่		เฉลี่ย		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบ	3.85	0.720	4.00	0.553	3.93	0.637	มาก
2. มีความรู้ในงาน และมีความ กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้	3.93	0.667	3.99	0.604	3.96	0.636	มาก
3. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายใหม่ได้ในเวลาที่กำหนด	3.87	0.685	3.91	0.523	3.89	0.604	มาก
4. สามารถถ่ายทอดรายละเอียดของ งานให้กับเพื่อนร่วมงานได้	3.79	0.690	3.83	0.636	3.81	0.663	มาก
5. สามารถเรียนรู้และเข้าใจงานที่ เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็ว	3.83	0.639	3.90	0.669	3.87	0.654	มาก
6. สามารถทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะความชำนาญเป็นพิเศษได้	3.80	0.595	3.81	0.629	3.81	0.612	มาก
7. สามารถแสดงแนวคิด หรือมีการ วางแผนในการปฏิบัติงานได้	3.83	0.541	3.79	0.591	3.81	0.566	มาก
เฉลี่ย	3.84	0.648	3.89	0.601	3.87	0.625	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ จังหวัดยะลา ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.625) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่มีค่าสูงสุด คือ มีความรู้ในงาน และมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.636) รองลงมา คือ มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.637) ส่วนข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ สามารถถ่ายทอดรายละเอียดของงานให้กับเพื่อนร่วมงานได้ ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.690) สามารถทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะความชำนาญเป็นพิเศษได้ ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.601) และสามารถแสดงแนวคิด หรือมีการวางแผนในการปฏิบัติงานได้ ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.553)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน สหกรณ์ จังหวัดยะลา ในด้านการตัดสินใจ ตามรายชื่อ

ด้านการตัดสินใจ	คณะกรรมการ		เจ้าหน้าที่		เฉลี่ย		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ	3.82	0.732	3.73	0.607	3.78	0.670	มาก
2. สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงาน ที่ท่านรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง	3.90	0.678	3.83	0.607	3.87	0.643	มาก
3. การตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดจาก การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับ ของเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.684	3.77	0.636	3.74	0.660	มาก
4. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไข ปัญหาในเรื่องที่สำคัญเสมอ	3.75	0.590	3.72	0.622	3.74	0.606	มาก
เฉลี่ย	3.80	0.671	3.76	0.618	3.78	0.645	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ จังหวัดยะลา ด้านการตัดสินใจ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.645) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่มีค่าสูงสุด คือ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่ท่านรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.643) รองลงมา คือ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.670) ส่วนข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ การตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.660) และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในเรื่องที่สำคัญเสมอ ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.606)

### ตอนที่ 3 ผลการศึกษาการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา

ผลการศึกษาการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านนำ และด้านการควบคุม

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ จังหวัดยะลา ในด้านต่างๆ โดยเฉลี่ย และรายด้าน

การบริหารงาน	คณะกรรมการ		เจ้าหน้าที่		เฉลี่ย		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการวางแผน	3.78	0.655	3.81	0.646	3.80	0.651	มาก
2. ด้านการจัดองค์การ	3.75	0.672	3.83	0.622	3.79	0.647	มาก
3. ด้านการนำ	3.74	0.617	3.85	0.607	3.80	0.612	มาก
4. ด้านการควบคุม	3.70	0.805	3.88	0.679	3.79	0.742	มาก
เฉลี่ย	3.74	0.687	3.84	0.638	3.79	0.663	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.663) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.651) และด้านการนำ ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.651) อยู่ในระดับมากที่มีค่าสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการควบคุม ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.742) และด้านการจัดองค์การ ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.647)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ จังหวัดยะลา ในด้านการวางแผน ตามรายชื่อ

ด้านการวางแผน	คณะกรรมการ		เจ้าหน้าที่		เฉลี่ย		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การวางแผนงานของสหกรณ์ มีการกำหนดทิศทาง เป้าหมายและแผนงานต่างๆ ไว้ล่วงหน้า	3.89	0.606	3.77	0.567	3.83	0.587	มาก
2. สหกรณ์มีการวางแผนงานอย่างมีระบบ	3.74	0.725	3.78	0.710	3.76	0.718	มาก
3. สหกรณ์มีการวางแผน การจัดวางโครงการ การแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอย่างเหมาะสม	3.70	0.679	3.85	0.695	3.78	0.687	มาก
4. สหกรณ์มีการวางแผนการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า	3.77	0.608	3.86	0.642	3.82	0.625	มาก
5. ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของสหกรณ์	3.85	0.649	3.84	0.660	3.85	0.655	มาก
6. สหกรณ์มีการปรับแผนงานอย่างเหมาะสมเมื่อมีปัญหาหรือเกิดเหตุขัดข้อง	3.73	0.663	3.81	0.604	3.77	0.634	มาก
เฉลี่ย	3.78	0.655	3.82	0.646	3.80	0.651	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา ด้านการวางแผน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.651) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าการบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่มีค่าสูงสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของสหกรณ์ ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 0.655) รองลงมา คือ การวางแผนงานของสหกรณ์ มีการกำหนดทิศทางเป้าหมายและแผนงานต่างๆ ไว้ล่วงหน้า ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.587) ส่วนข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ สหกรณ์มีการวางแผนงานอย่างมีระบบ ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.718)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ จังหวัดยะลา ในด้านการจัดองค์การ ตามรายชื่อ

ด้านการจัดองค์การ	คณะกรรมการ		เจ้าหน้าที่		เฉลี่ย		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การจัดองค์การมีความเป็นระเบียบแบบแผน	3.88	0.654	3.79	0.596	3.84	0.625	มาก
2. การจัดทำโครงสร้างการบริหารงานและแบ่งสายงานบังคับบัญชาที่มีความชัดเจน	3.86	0.661	3.86	0.557	3.86	0.609	มาก
3. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และเหมาะสม	3.73	0.645	3.85	0.660	3.79	0.653	มาก
4. มีการแบ่งส่วนงานตามความสามารถและความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน	3.70	0.697	3.84	0.630	3.77	0.664	มาก
5. มีการกำหนดขอบเขตของงานอย่างชัดเจน	3.77	0.621	3.80	0.648	3.79	0.635	มาก
6. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและทันสมัย	3.56	0.756	3.78	0.640	3.67	0.698	มาก
เฉลี่ย	3.75	0.672	3.82	0.622	3.79	0.647	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา ด้านการจัดองค์การ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.647) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าการบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่มีค่าสูงสุด คือ การจัดทำโครงสร้างการบริหารงานและแบ่งสายงานบังคับบัญชามีความชัดเจน ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.609) รองลงมา คือ การจัดองค์การมีความเป็นระเบียบแบบแผน ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.625) ส่วนข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและทันสมัย ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.698)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ จังหวัดยะลา ในด้านการนำ ตามรายชื่อ

ด้านการนำ	คณะกรรมการ		เจ้าหน้าที่		เฉลี่ย		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงานอย่าง ชัดเจน	3.86	0.533	3.89	0.562	3.88	0.548	มาก
2. ผู้บริหารมีการตัดสินใจสั่งการในการ แก้ไขปัญหาอย่างถูกต้องและรวดเร็ว	3.74	0.636	3.85	0.678	3.80	0.657	มาก
3. ผู้บริหารมีการสั่งการเป็นไปตาม ขั้นตอนและมีแบบแผน	3.84	0.615	3.88	0.602	3.86	0.609	มาก
4. ผู้บริหารมีการกำกับดูแล โครงการ/ แผนงานต่างๆ อย่างเหมาะสม	3.64	0.683	3.86	0.682	3.75	0.683	มาก
5. ผู้บริหารมีการจูงใจผู้ปฏิบัติงานใน การกระตุ้นการทำงานให้มี ประสิทธิภาพ	3.70	0.656	3.78	0.562	3.74	0.609	มาก
6. ผู้บริหารมีการติดตาม กำกับ และ ควบคุมการปฏิบัติงานของ ผู้ปฏิบัติงาน	3.66	0.582	3.83	0.557	3.75	0.570	มาก
เฉลี่ย	3.74	0.617	3.85	0.607	3.80	0.612	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา ด้านการนำ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.612) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า การบริหารงานอยู่ในระดับมากที่มีค่าสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.548) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสั่งการเป็นไปตามขั้นตอนและมีแบบแผน ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.609) ส่วนข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการจูงใจผู้ปฏิบัติงานในการกระตุ้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.609)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ จังหวัดยะลา ในด้านการควบคุม ตามรายชื่อ

ด้านการควบคุม	คณะกรรมการ		เจ้าหน้าที่		เฉลี่ย		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. สหกรณ์มีขั้นตอนการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.70	0.796	3.88	0.742	3.79	0.769	มาก
2. สหกรณ์มีการควบคุมการทำงานอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	3.71	0.776	3.97	0.710	3.84	0.743	มาก
3. สหกรณ์มีการควบคุมดูแลกิจกรรมให้สำเร็จตามแผนที่กำหนด	3.73	0.778	3.83	0.598	3.78	0.688	มาก
4. สหกรณ์มีการควบคุมการใช้งบประมาณตามกิจกรรม ตามนโยบายและแผนที่กำหนดไว้	3.63	0.890	3.85	0.712	3.74	0.801	มาก
5. เมื่อเกิดปัญหาสหกรณ์สามารถดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงได้ถูกต้องเหมาะสม	3.67	0.901	3.84	0.630	3.76	0.766	มาก
6. ผู้ปฏิบัติงานมีการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะสม่ำเสมอ	3.77	0.689	3.91	0.680	3.84	0.685	มาก
เฉลี่ย	3.70	0.805	3.88	0.679	3.79	0.742	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา ด้านการควบคุม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.742) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่มีค่าสูงสุด คือ สหกรณ์มีการควบคุมการทำงานอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.743) และผู้ปฏิบัติงานมีการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.685) รองลงมา คือ สหกรณ์มีขั้นตอนการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.769) ส่วนข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ สหกรณ์มีการควบคุมการใช้งบประมาณตามกิจกรรม ตามนโยบายและแผนที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.801)

#### ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบลักษณะผลการปฏิบัติงานและการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

การวิเคราะห์หาความแตกต่างของลักษณะผลการปฏิบัติงานและการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยการทดสอบค่าสถิติ t-test และ One-Way Anova กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่าง ลักษณะส่วนบุคคล ของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และประเภทของสหกรณ์ ซึ่งเป็นตัวแปรต้น (Independent Variables) กับลักษณะผลการปฏิบัติงานและการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา ซึ่งเป็นตัวแปรตาม (Dependent variables) ผลการทดสอบปรากฏดังนี้

##### 1. การวิเคราะห์หาความแตกต่างของลักษณะผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบลักษณะผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามเพศชาย และเพศหญิง โดยเฉลี่ย และรายด้าน

ลักษณะผลการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	3.73	0.683	3.59	0.610	1.145	0.253
2. ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน	3.73	0.582	3.59	0.500	1.305	0.193
3. ด้านความร่วมมือ และมนุษยสัมพันธ์	3.93	0.498	3.88	0.451	0.505	0.614
4. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้	3.86	0.519	3.71	0.430	1.565	0.119
5. ด้านการตัดสินใจ	3.82	0.560	3.64	0.534	1.690	0.092
เฉลี่ย	3.81	0.568	3.68	0.505	1.242	0.254

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ลักษณะผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ยและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศชาย และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.81 และ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีลักษณะผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบโดยใช้ t-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบลักษณะผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามเพศชาย และเพศหญิง โดยเฉลี่ย และรายด้าน

ลักษณะผลการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	3.99	0.481	4.00	0.658	0.019	0.985
2. ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน	4.05	0.400	3.94	0.565	0.959	0.340
3. ด้านความร่วมมือ และมนุษยสัมพันธ์	4.17	0.461	3.95	0.486	2.134	0.036*
4. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้	3.92	0.437	3.87	0.554	0.492	0.624
5. ด้านการตัดสินใจ	3.85	0.582	3.71	0.518	1.184	0.240
เฉลี่ย	4.00	0.472	3.89	0.556	0.958	0.445

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ลักษณะผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ยและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศชาย และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 4.00 และ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศชาย มีลักษณะผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านความร่วมมือ และมนุษยสัมพันธ์ ส่วนเพศหญิง มีลักษณะผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบโดยใช้ t-test พบว่า ด้านความร่วมมือ และมนุษยสัมพันธ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เพศชาย มีลักษณะผลการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของลักษณะผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ยและรายด้าน จำแนกตามกลุ่มอายุ (ต่ำกว่า 30 ปี, 30-40 ปี และ 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป)

ลักษณะผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.081	3	0.694	1.536	0.206
	ภายในกลุ่ม	110.198	244	0.452		
	รวม	112.279	247			
2. ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.346	3	0.449	1.374	0.251
	ภายในกลุ่ม	79.675	244	0.327		
	รวม	81.020	247			
3. ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.414	3	0.138	0.569	0.636
	ภายในกลุ่ม	59.171	244	0.243		
	รวม	59.585	247			
4. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.415	3	0.138	0.528	0.664
	ภายในกลุ่ม	63.865	244	0.262		
	รวม	64.279	247			
5. ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.969	3	0.323	1.035	0.378
	ภายในกลุ่ม	76.123	244	0.312		
	รวม	77.092	247			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2.081	3	0.694	1.536	0.206
	ภายในกลุ่ม	110.198	244	0.452		
	รวม	112.279	247			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบลักษณะผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามกลุ่มอายุโดยเฉลี่ย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 1.536$ ,  $Sig = 0.206$ ) เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของลักษณะผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ใน จังหวัดยะลา โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตามกลุ่มอายุ (ต่ำกว่า 30 ปี, 30-40 ปี และ 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป)

ลักษณะผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.378	3	0.459	1.312	0.276
	ภายในกลุ่ม	28.700	82	0.350		
	รวม	30.078	85			
2. ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.136	3	0.712	2.920	0.059
	ภายในกลุ่ม	19.994	82	0.244		
	รวม	22.130	85			
3. ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.535	3	0.512	2.256	0.088
	ภายในกลุ่ม	18.604	82	0.227		
	รวม	20.139	85			
4. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.678	3	1.226	5.422	0.062
	ภายในกลุ่ม	18.542	82	0.226		
	รวม	22.220	85			
5. ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.152	3	1.051	3.922	0.011*
	ภายในกลุ่ม	21.962	82	0.268		
	รวม	25.113	85			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2.220	3	0.740	3.987	0.099
	ภายในกลุ่ม	15.221	82	0.186		
	รวม	17.441	85			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบลักษณะผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ใน จังหวัดยะลา จำแนกตามกลุ่มอายุโดยเฉลี่ย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

( $F = 3.987$ ,  $Sig = 0.099$ ) เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตัดสินใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของลักษณะผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา ด้านการตัดสินใจ จำแนกตามกลุ่มอายุ

ลักษณะผลการปฏิบัติงาน	อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
1. ด้านการตัดสินใจ	ต่ำกว่า 30 ปี ( $\bar{X} = 3.81$ )	-	0.199	0.000	0.474
	30-40 ปี ( $\bar{X} = 3.61$ )		-	0.199	0.672*
	41-50 ปี ( $\bar{X} = 3.81$ )				0.474
	51 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.28$ )				-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของลักษณะผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา ด้านการตัดสินใจ จำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มีอายุต่างกัน มีลักษณะผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มี อายุ 30-40 ปี กับอายุ 51 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มีอายุ 30-40 ปี มีลักษณะผลการปฏิบัติงาน น้อยกว่า อายุ 51 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของลักษณะผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา (ประถมศึกษา, มัธยม ศึกษา/ปวช., อนุปริญญา/ปวส., ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี)

ลักษณะผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.165	3	0.055	0.120	0.948
	ภายในกลุ่ม	112.113	244	0.459		
	รวม	112.279	247			
2. ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.443	3	0.481	1.475	0.222
	ภายในกลุ่ม	79.577	244	0.326		
	รวม	81.020	247			
3. ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.118	3	0.373	1.555	0.201
	ภายในกลุ่ม	58.467	244	0.240		
	รวม	59.585	247			
4. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.749	3	0.250	0.958	0.413
	ภายในกลุ่ม	63.531	244	0.260		
	รวม	64.279	247			
5. ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.972	3	0.324	1.039	0.376
	ภายในกลุ่ม	76.119	244	0.312		
	รวม	77.092	247			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.165	3	0.055	0.120	0.948
	ภายในกลุ่ม	112.113	244	0.459		
	รวม	112.279	247			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบลักษณะผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามระดับการศึกษาโดยเฉลี่ย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 0.120$ ,  $Sig = 0.948$ ) เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของลักษณะผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ใน จังหวัดยะลา โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา (มัธยม ศึกษา/ปวช., อนุปริญญา/ปวส., ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี)

ลักษณะผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.395	2	0.198	0.552	0.578
	ภายในกลุ่ม	29.683	83	0.358		
	รวม	30.078	85			
2. ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.079	2	0.039	0.149	0.862
	ภายในกลุ่ม	22.051	83	0.266		
	รวม	22.130	85			
3. ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.704	2	0.352	1.503	0.228
	ภายในกลุ่ม	19.435	83	0.234		
	รวม	20.139	85			
4. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.128	2	0.064	0.240	0.787
	ภายในกลุ่ม	22.093	83	0.266		
	รวม	22.220	85			
5. ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.009	2	0.005	0.015	0.985
	ภายในกลุ่ม	25.104	83	0.302		
	รวม	25.113	85			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.026	2	0.013	0.061	0.941
	ภายในกลุ่ม	17.415	83	0.210		
	รวม	17.441	85			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบลักษณะผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ใน จังหวัดยะลา จำแนกตามระดับการศึกษาโดยเฉลี่ย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 0.061$ ,  $Sig = 0.941$ ) เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของลักษณะผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ยและรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (1-5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป)

ลักษณะผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.819	4	0.205	0.567	0.688
	ภายในกลุ่ม	29.259	81	0.361		
	รวม	30.078	85			
2. ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.429	4	0.357	1.398	0.242
	ภายในกลุ่ม	20.701	81	0.256		
	รวม	22.130	85			
3. ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.925	4	0.731	3.440	0.062
	ภายในกลุ่ม	17.214	81	0.213		
	รวม	20.139	85			
4. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.189	4	0.547	2.213	0.075
	ภายในกลุ่ม	20.032	81	0.247		
	รวม	22.220	85			
5. ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.341	4	0.585	2.082	0.091
	ภายในกลุ่ม	22.772	81	0.281		
	รวม	25.113	85			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	1.542	4	0.386	1.964	0.231
	ภายในกลุ่ม	15.899	81	0.196		
	รวม	17.441	85			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบลักษณะผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 1.964$ ,  $Sig = 0.231$ ) เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของลักษณะผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ใน จังหวัดยะลา โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตามอัตราเงินเดือน (ต่ำกว่า 10,000 บาท, 10,000-15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท และ 20,001 บาทขึ้นไป)

ลักษณะผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.321	3	0.774	2.286	0.085
	ภายในกลุ่ม	27.757	82	0.338		
	รวม	30.078	85			
2. ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.947	3	0.649	2.637	0.065
	ภายในกลุ่ม	20.183	82	0.246		
	รวม	22.130	85			
3. ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.345	3	0.448	1.956	0.127
	ภายในกลุ่ม	18.794	82	0.229		
	รวม	20.139	85			
4. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.385	3	0.795	3.287	0.075
	ภายในกลุ่ม	19.835	82	0.242		
	รวม	22.220	85			
5. ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.195	3	0.732	2.618	0.056
	ภายในกลุ่ม	22.918	82	0.279		
	รวม	25.113	85			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	1.909	3	0.636	3.359	0.082
	ภายในกลุ่ม	15.532	82	0.189		
	รวม	17.441	85			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบลักษณะผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ใน จังหวัดยะลา จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยเฉลี่ย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 3.359$ ,  $Sig = 0.082$ ) เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของลักษณะผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตาม ตำแหน่งงานในปัจจุบัน (เจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชี, เจ้าหน้าที่สินเชื่อ, เจ้าหน้าที่การตลาด, เจ้าหน้าที่ธุรการ)

ลักษณะผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.028	3	1.009	3.059	0.033*
	ภายในกลุ่ม	27.050	82	0.330		
	รวม	30.078	85			
2. ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.943	3	0.648	2.631	0.065
	ภายในกลุ่ม	20.187	82	0.246		
	รวม	22.130	85			
3. ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.621	3	0.207	0.869	0.461
	ภายในกลุ่ม	19.518	82	0.238		
	รวม	20.139	85			
4. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.866	3	0.622	2.506	0.065
	ภายในกลุ่ม	20.354	82	0.248		
	รวม	22.220	85			
5. ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.205	3	1.402	5.497	0.002*
	ภายในกลุ่ม	20.909	82	0.255		
	รวม	25.113	85			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	1.973	3	0.658	3.487	0.125
	ภายในกลุ่ม	15.468	82	0.189		
	รวม	17.441	85			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบลักษณะผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยเฉลี่ย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 3.487$ ,  $Sig = 0.125$ ) เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านการตัดสินใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของลักษณะผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านการตัดสินใจ จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ลักษณะผลการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่การเงิน	เจ้าหน้าที่สินเชื่อ	เจ้าหน้าที่การตลาด	เจ้าหน้าที่ธุรการ
1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ( $\bar{X} = 3.89$ )	-	0.584*	0.112	0.067
	เจ้าหน้าที่สินเชื่อ ( $\bar{X} = 4.47$ )		-	0.473	0.517
	เจ้าหน้าที่การตลาด ( $\bar{X} = 4.00$ )			-	0.044
	เจ้าหน้าที่ธุรการ ( $\bar{X} = 3.96$ )				-
2. ด้านการตัดสินใจ	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ( $\bar{X} = 3.66$ )	-	0.638*	0.086	0.176
	เจ้าหน้าที่สินเชื่อ ( $\bar{X} = 4.30$ )		-	0.224	0.462
	เจ้าหน้าที่การตลาด ( $\bar{X} = 3.57$ )			-	0.262
	เจ้าหน้าที่ธุรการ ( $\bar{X} = 3.83$ )				-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของลักษณะผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา พบว่า ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและด้านการตัดสินใจ จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มี ตำแหน่งงานต่างกัน มีลักษณะผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี กับเจ้าหน้าที่สินเชื่อ ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มีลักษณะผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่สินเชื่อ

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของลักษณะผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสหกรณ์  
ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตาม ประเภทของสหกรณ์ (สหกรณ์การเกษตร,  
สหกรณ์ออมทรัพย์, สหกรณ์บริการ, สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน, สหกรณ์ร้านค้า)

ลักษณะผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความรวดเร็วในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.244	4	0.561	1.239	0.295
	ภายในกลุ่ม	110.034	243	0.453		
	รวม	112.279	247			
2. ด้านปริมาณและคุณภาพของ งาน	ระหว่างกลุ่ม	1.414	4	0.354	1.079	0.367
	ภายในกลุ่ม	79.606	243	0.328		
	รวม	81.020	247			
3. ด้านความร่วมมือและ มนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.836	4	0.459	1.932	0.106
	ภายในกลุ่ม	57.749	243	0.238		
	รวม	59.585	247			
4. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการ เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.671	4	0.418	1.622	0.169
	ภายในกลุ่ม	62.608	243	0.258		
	รวม	64.279	247			
5. ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.132	4	0.283	0.905	0.462
	ภายในกลุ่ม	75.960	243	0.313		
	รวม	77.092	247			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	1.112	4	0.278	1.178	0.321
	ภายในกลุ่ม	57.377	243	0.236		
	รวม	58.489	247			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบลักษณะผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสหกรณ์  
ในจังหวัดยะลา จำแนกตามประเภทของสหกรณ์โดยเฉลี่ย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 1.178$ ,  $Sig = 0.321$ ) เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่าง  
กันทุกด้าน

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของลักษณะผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตาม ประเภทของสหกรณ์ (สหกรณ์การเกษตร, สหกรณ์ออมทรัพย์, สหกรณ์บริการ, สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน, สหกรณ์ร้านค้า)

ลักษณะผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.905	4	0.976	3.022	0.022*
	ภายในกลุ่ม	26.173	81	0.323		
	รวม	30.078	85			
2. ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.614	4	0.653	2.712	0.036*
	ภายในกลุ่ม	19.516	81	0.241		
	รวม	22.130	85			
3. ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.539	4	0.385	1.676	0.164
	ภายในกลุ่ม	18.600	81	0.230		
	รวม	20.139	85			
4. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.264	4	0.566	2.298	0.066
	ภายในกลุ่ม	19.956	81	0.246		
	รวม	22.220	85			
5. ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.227	4	0.557	1.971	0.107
	ภายในกลุ่ม	22.886	81	0.283		
	รวม	25.113	85			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	1.949	4	0.487	2.547	0.079
	ภายในกลุ่ม	15.492	81	0.191		
	รวม	17.441	85			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบลักษณะผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามประเภทของสหกรณ์โดยเฉลี่ย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 2.547$ ,  $Sig = 0.079$ ) เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรวดเร็วใน

การปฏิบัติงาน และด้านปริมาณและคุณภาพของงาน มีความแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของลักษณะผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านปริมาณและคุณภาพของงาน จำแนกตามประเภทของสหกรณ์

ลักษณะผล การปฏิบัติงาน	ประเภทของสหกรณ์	สหกรณ์	สหกรณ์	สหกรณ์	สหกรณ์	สหกรณ์
		การเกษตร	ออมทรัพย์	บริการ	เครดิต ยูเนียน	ร้านค้า
1. ด้านความ รวดเร็วในการ ปฏิบัติงาน	สหกรณ์การเกษตร ( $\bar{X}=4.01$ )	-	0.005	0.413	0.987	0.573
	สหกรณ์ออมทรัพย์ ( $\bar{X}=4.02$ )		-	0.419	0.981	0.579
	สหกรณ์บริการ ( $\bar{X}=3.60$ )			-	1.400	0.160
	สหกรณ์เครดิตยูเนียน ( $\bar{X}=5.00$ )				-	1.560*
	สหกรณ์ร้านค้า ( $\bar{X}=3.44$ )					-
2. ด้านปริมาณ และคุณภาพ ของงาน	สหกรณ์การเกษตร ( $\bar{X}=4.01$ )	-	0.016	0.409	0.491	0.609
	สหกรณ์ออมทรัพย์ ( $\bar{X}=4.03$ )		-	0.425	0.475	0.625
	สหกรณ์บริการ ( $\bar{X}=3.60$ )			-	0.900	0.200
	สหกรณ์เครดิตยูเนียน ( $\bar{X}=4.50$ )				-	1.100*
	สหกรณ์ร้านค้า ( $\bar{X}=3.40$ )					-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของลักษณะผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดยะลา ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านปริมาณและคุณภาพของงาน จำแนกตามประเภทของสหกรณ์ พบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มีประเภทสหกรณ์ต่างกัน มีลักษณะผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่

เจ้าหน้าที่ ที่มีประเภตสหกรณ์เครดิตยูเนียน กับสหกรณ์ร้านค้า ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ ที่มีประเภตสหกรณ์เครดิตยูเนียน มีลักษณะผลการปฏิบัติงานมากกว่าสหกรณ์ร้านค้า

ตารางที่ 4.27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน และวิเคราะห์ความแตกต่าง ลักษณะผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสหกรณ์ในจังหวัดยะลา จำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคล ในด้านต่างๆ โดยเฉลี่ย และรายด้าน

ลักษณะผลการปฏิบัติงาน	เพศ Sig	อายุ Sig	ระดับการศึกษา Sig	ประเภตของสหกรณ์ Sig
1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	0.253	0.206	0.948	0.295
2. ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน	0.193	0.251	0.222	0.367
3. ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์	0.614	0.636	0.201	0.106
4. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้	0.119	0.664	0.413	0.169
5. ด้านการตัดสินใจ	0.092	0.378	0.376	0.462
เฉลี่ย	0.254	0.206	0.948	0.321

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบลักษณะผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสหกรณ์ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ยและรายด้าน จำแนกตามตัวแปร ลักษณะส่วนบุคคล สรุป ได้ว่าลักษณะผลการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน และวิเคราะห์ความแตกต่าง ลักษณะผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคล ในด้านต่างๆ โดยเฉลี่ย และรายด้าน

ลักษณะผลการปฏิบัติงาน	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	อัตราเงินเดือน	ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	ประเภทของสหกรณ์
	Sig	Sig	Sig	Sig	Sig	Sig	Sig
1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	0.985	0.276	0.578	0.688	0.085	0.033*	0.022*
2. ด้านปริมาณและคุณภาพของงาน	0.340	0.059	0.862	0.242	0.065	0.065	0.036*
3. ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์	0.036*	0.088	0.228	0.062	0.127	0.461	0.164
4. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้	0.624	0.062	0.787	0.075	0.075	0.065	0.066
5. ด้านการตัดสินใจ	0.240	0.011*	0.985	0.091	0.056	0.002*	0.107
เฉลี่ย	0.445	0.099	0.941	0.231	0.082	0.125	0.079

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบลักษณะผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ยและรายด้าน จำแนกตามตัวแปร ลักษณะส่วนบุคคล สรุปผลดังนี้

1. เพศ พบว่า โดยเฉลี่ย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันคือ ด้านความร่วมมือและ มนุษยสัมพันธ์ เพศชายมีลักษณะผลการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

2. อายุ พบว่า โดยเฉลี่ย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันคือ ด้านการตัดสินใจ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มี อายุ 30-40 ปี มีลักษณะผลการปฏิบัติงาน น้อยกว่า อายุ 51 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า โดยเฉลี่ย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันคือ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านการตัดสินใจ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มีลักษณะผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่สินเชื่อ

4. ประเภทของสหกรณ์ พบว่า โดยเฉลี่ย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันคือ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านปริมาณและคุณภาพของงาน เจ้าหน้าที่ ที่มีประเภทสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน มีลักษณะผลการปฏิบัติงานมากกว่าสหกรณ์ร้านค้า

## 2. การวิเคราะห์หาความแตกต่างของการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบการบริหารงานของคณะกรรมการสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามเพศชาย และเพศหญิง โดยเฉลี่ย และรายด้าน

การบริหารงาน	ชาย		หญิง		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผน	3.81	0.549	3.59	0.539	2.132	0.074
2. ด้านการจัดองค์การ	3.78	0.560	3.59	0.580	1.751	0.081
3. ด้านการนำ	3.73	0.505	3.80	0.548	0.709	0.479
4. ด้านการควบคุม	3.70	0.738	3.69	0.681	0.093	0.926
เฉลี่ย	3.75	0.588	3.67	0.587	0.817	0.390

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า การบริหารงานของคณะกรรมการสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ยและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศชาย และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.75 และ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศชาย มีการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการวางแผน ส่วนเพศหญิง มีการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการนำ ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบโดยใช้ t-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามเพศชาย และเพศหญิง โดยเฉลี่ย และรายด้าน

การบริหารงาน	ชาย		หญิง		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผน	3.78	0.394	3.84	0.673	-0.446	0.657
2. ด้านการจัดองค์การ	3.78	0.470	3.84	0.610	-0.489	0.626
3. ด้านการนำ	3.83	0.469	3.86	0.572	-0.276	0.783
4. ด้านการควบคุม	3.90	0.542	3.87	0.661	0.207	0.837
เฉลี่ย	3.82	0.469	3.85	0.629	-0.264	0.793

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า การบริหารงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ยและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศชาย และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.82 และ 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านการควบคุม ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบโดยใช้ t-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการบริหารงานของคณะกรรมการสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตามกลุ่มอายุ (ต่ำกว่า 30 ปี, 30-40 ปี และ 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป)

ลักษณะผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	0.007	3	0.002	0.007	0.999
	ภายในกลุ่ม	75.211	244	0.308		
	รวม	75.218	247			
2. ด้านการจัดองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.421	3	0.140	0.436	0.728
	ภายในกลุ่ม	78.524	244	0.322		
	รวม	78.944	247			
3. ด้านการนำ	ระหว่างกลุ่ม	0.344	3	0.115	0.438	0.726
	ภายในกลุ่ม	63.960	244	0.262		
	รวม	64.305	247			
4. ด้านการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	0.680	3	0.227	0.424	0.736
	ภายในกลุ่ม	130.660	244	0.535		
	รวม	131.340	247			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.255	3	0.085	0.311	0.818
	ภายในกลุ่ม	66.872	244	0.274		
	รวม	67.128	247			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบการบริหารงานของคณะกรรมการสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามกลุ่มอายุโดยเฉลี่ย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 0.311$ ,  $Sig = 0.818$ ) เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตามกลุ่มอายุ (ต่ำกว่า 30 ปี, 30-40 ปี และ 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป)

การบริหารงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	2.444	3	0.815	2.528	0.063
	ภายในกลุ่ม	26.424	82	0.322		
	รวม	28.868	85			
2. ด้านการจัดองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.217	3	0.739	2.483	0.097
	ภายในกลุ่ม	24.406	82	0.298		
	รวม	26.623	85			
3. ด้านการนำ	ระหว่างกลุ่ม	2.712	3	0.904	3.459	0.220
	ภายในกลุ่ม	21.434	82	0.261		
	รวม	24.146	85			
4. ด้านการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	3.143	3	1.048	2.952	0.137
	ภายในกลุ่ม	29.103	82	0.355		
	รวม	32.246	85			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2.467	3	0.822	3.232	0.129
	ภายในกลุ่ม	20.862	82	0.254		
	รวม	23.328	85			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามกลุ่มอายุโดยเฉลี่ย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 3.232$ ,  $Sig = 0.054$ ) เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนำ และการควบคุม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการบริหารงานของคณะกรรมการสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา (ประถมศึกษา, มัธยมศึกษา/ปวช., อนุปริญญา/ปวส., และปริญญาตรี)

การบริหารงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	1.228	3	0.409	1.350	0.259
	ภายในกลุ่ม	73.990	244	0.303		
	รวม	75.218	247			
2. ด้านการจัดองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.263	3	0.754	2.400	0.068
	ภายในกลุ่ม	76.681	244	0.314		
	รวม	78.944	247			
3. ด้านการนำ	ระหว่างกลุ่ม	2.746	3	0.915	3.628	0.014*
	ภายในกลุ่ม	61.559	244	0.252		
	รวม	64.305	247			
4. ด้านการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	1.819	3	0.606	1.142	0.333
	ภายในกลุ่ม	129.521	244	0.531		
	รวม	131.340	247			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	1.589	3	0.530	1.972	0.119
	ภายในกลุ่ม	65.538	244	0.269		
	รวม	67.128	247			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบการบริหารงานของคณะกรรมการสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามระดับการศึกษาโดยเฉลี่ย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 1.972$ ,  $Sig = 0.119$ ) เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันคือ ด้านการนำ โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานของคณะกรรมการสหกรณ์  
ในจังหวัดยะลา ด้านการนำ จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารงาน	ระดับการศึกษา	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี
3. ด้านการนำ	ประถมศึกษา ( $\bar{X}=3.65$ )	-	0.333	0.062	0.040
	มัธยมศึกษา/ปวช. ( $\bar{X}=3.98$ )		-	0.271*	0.293*
	อนุปริญญา/ปวส. ( $\bar{X}=3.71$ )			-	0.022
	ปริญญาตรี ( $\bar{X}=3.69$ )				-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.34 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานของคณะกรรมการสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา ด้านการนำ จำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มี อายุต่างกัน มีการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. กับอนุปริญญา/ปวส. และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. กับปริญญาตรี ทั้งนี้ คณะกรรมการสหกรณ์ที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. มีการบริหารงานมากกว่า อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ยและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา (มัธยม ศึกษา/ปวช., อนุปริญญา/ปวส., ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี)

การบริหารงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	0.298	2	0.149	0.432	0.650
	ภายในกลุ่ม	28.570	83	0.344		
	รวม	28.868	85			
2. ด้านการจัดองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.636	2	0.318	1.016	0.367
	ภายในกลุ่ม	25.987	83	0.313		
	รวม	26.623	85			
3. ด้านการนำ	ระหว่างกลุ่ม	0.051	2	0.026	0.089	0.915
	ภายในกลุ่ม	24.094	83	0.290		
	รวม	24.146	85			
4. ด้านการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	0.268	2	0.134	0.347	0.708
	ภายในกลุ่ม	31.978	83	0.385		
	รวม	32.246	85			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.215	2	0.108	0.387	0.681
	ภายในกลุ่ม	23.113	83	0.278		
	รวม	23.328	85			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามระดับการศึกษาโดยเฉลี่ย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 0.387$ ,  $Sig = 0.681$ ) เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ยและรายด้าน จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (1-5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป)

การบริหารงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	1.840	4	0.460	1.379	0.249
	ภายในกลุ่ม	27.028	81	0.334		
	รวม	28.868	85			
2. ด้านการจัดองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3.234	4	0.809	2.800	0.071
	ภายในกลุ่ม	23.389	81	0.289		
	รวม	26.623	85			
3. ด้านการนำ	ระหว่างกลุ่ม	2.237	4	0.559	2.068	0.093
	ภายในกลุ่ม	21.909	81	0.270		
	รวม	24.146	85			
4. ด้านการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	2.437	4	0.609	1.655	0.168
	ภายในกลุ่ม	29.809	81	0.368		
	รวม	32.246	85			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2.348	4	0.587	2.266	0.145
	ภายในกลุ่ม	20.980	81	0.259		
	รวม	23.328	85			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 2.266$ ,  $Sig = 0.135$ ) เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันคือ ด้านการจัดองค์การ โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตามอัตราเงินเดือน (ต่ำกว่า 10,000 บาท, 10,000-15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท และ 20,001 บาทขึ้นไป)

การบริหารงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	2.530	3	0.843	2.626	0.156
	ภายในกลุ่ม	26.338	82	0.321		
	รวม	28.868	85			
2. ด้านการจัดองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.763	3	0.921	3.166	0.089
	ภายในกลุ่ม	23.860	82	0.291		
	รวม	26.623	85			
3. ด้านการนำ	ระหว่างกลุ่ม	2.020	3	0.673	2.496	0.066
	ภายในกลุ่ม	22.126	82	0.270		
	รวม	24.146	85			
4. ด้านการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	2.912	3	0.971	2.714	0.250
	ภายในกลุ่ม	29.333	82	0.358		
	รวม	32.246	85			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2.469	3	0.823	3.236	0.140
	ภายในกลุ่ม	20.859	82	0.254		
	รวม	23.328	85			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยเฉลี่ย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 3.236$ ,  $Sig = 0.140$ ) เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตาม ตำแหน่งงานในปัจจุบัน (เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี, เจ้าหน้าที่สินเชื่อ, เจ้าหน้าที่การตลาด, เจ้าหน้าที่ธุรการ)

การบริหารงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	4.157	3	1.386	4.598	0.005*
	ภายในกลุ่ม	24.711	82	0.301		
	รวม	28.868	85			
2. ด้านการจัดองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3.856	3	1.285	4.629	0.005*
	ภายในกลุ่ม	22.767	82	0.278		
	รวม	26.623	85			
3. ด้านการนำ	ระหว่างกลุ่ม	2.869	3	0.956	3.685	0.015*
	ภายในกลุ่ม	21.277	82	0.259		
	รวม	24.146	85			
4. ด้านการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	2.475	3	0.825	2.272	0.086
	ภายในกลุ่ม	29.771	82	0.363		
	รวม	32.246	85			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	3.200	3	1.067	4.345	0.028*
	ภายในกลุ่ม	20.128	82	0.245		
	รวม	23.328	85			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยเฉลี่ย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 4.345$ ,  $Sig = 0.028$ ) เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ และด้านการนำ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ใน  
จังหวัดยะลา โดยเฉลี่ยและรายด้าน จำแนกตาม ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

การบริหารงาน	ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ การเงิน และบัญชี	เจ้าหน้าที่ สินเชื่อ	เจ้าหน้าที่ การตลาด	เจ้าหน้าที่ ธุรการ
1. ด้านการวางแผน	เจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชี ( $\bar{X} = 3.66$ )	-	0.686*	0.194	0.171
	เจ้าหน้าที่สินเชื่อ ( $\bar{X} = 4.35$ )		-	0.491	0.515
	เจ้าหน้าที่การตลาด ( $\bar{X} = 3.86$ )			-	0.024
	เจ้าหน้าที่ธุรการ ( $\bar{X} = 3.83$ )				-
2. ด้านการจัดองค์การ	เจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชี ( $\bar{X} = 3.68$ )	-	0.655*	0.096	0.201
	เจ้าหน้าที่สินเชื่อ ( $\bar{X} = 4.33$ )		-	0.560	0.454
	เจ้าหน้าที่การตลาด ( $\bar{X} = 3.77$ )			-	0.106
	เจ้าหน้าที่ธุรการ ( $\bar{X} = 3.88$ )				-
3. ด้านการนำ	เจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชี ( $\bar{X} = 3.69$ )	-	0.522*	0.191	0.292
	เจ้าหน้าที่สินเชื่อ ( $\bar{X} = 4.21$ )		-	0.331	0.231
	เจ้าหน้าที่การตลาด ( $\bar{X} = 3.88$ )			-	0.101
	เจ้าหน้าที่ธุรการ ( $\bar{X} = 3.98$ )				-
เฉลี่ย	เจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชี ( $\bar{X} = 3.70$ )	-	0.596*	0.170	0.198
	เจ้าหน้าที่สินเชื่อ ( $\bar{X} = 4.29$ )		-	0.426	0.389
	เจ้าหน้าที่การตลาด ( $\bar{X} = 3.87$ )			-	0.027
	เจ้าหน้าที่ธุรการ ( $\bar{X} = 3.89$ )				-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.39 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยเฉลี่ย พบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มี ตำแหน่งงานต่างกัน มีการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี กับเจ้าหน้าที่สินเชื่อ ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มีการบริหารงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่สินเชื่อ ผลการศึกษาความแตกต่างตามรายด้าน ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ และด้านการนำ พบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มี ตำแหน่งงานต่างกัน มีการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี กับเจ้าหน้าที่สินเชื่อ ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มีการบริหารงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่สินเชื่อ

ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการบริหารงานของคณะกรรมการสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตาม ประเภทของสหกรณ์ (สหกรณ์การเกษตร, สหกรณ์ออมทรัพย์, สหกรณ์บริการ, สหกรณ์เครดิตยูเนียน, สหกรณ์ร้านค้า)

การบริหารงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	3.058	4	0.764	2.574	0.038*
	ภายในกลุ่ม	72.160	243	0.297		
	รวม	75.218	247			
2. ด้านการจัดองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.214	4	0.304	0.949	0.436
	ภายในกลุ่ม	77.730	243	0.320		
	รวม	78.944	247			
3. ด้านการนำ	ระหว่างกลุ่ม	0.411	4	0.103	0.391	0.815
	ภายในกลุ่ม	63.894	243	0.263		
	รวม	64.305	247			
4. ด้านการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	1.504	4	0.376	0.704	0.590
	ภายในกลุ่ม	129.836	243	0.534		
	รวม	131.340	247			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.952	4	0.238	0.874	0.480
	ภายในกลุ่ม	66.176	243	0.272		
	รวม	67.128	247			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.40 เปรียบเทียบการบริหารงานของคณะกรรมการสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามประเภทของสหกรณ์ โดยเฉลี่ย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 0.874$ ,  $Sig = 0.480$ ) เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานของคณะกรรมการสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา ด้านการวางแผน จำแนกตามประเภทของสหกรณ์

การบริหารงาน	ประเภทของสหกรณ์	สหกรณ์	สหกรณ์	สหกรณ์	สหกรณ์	สหกรณ์
		การเกษตร	ออมทรัพย์	บริการ	เครดิต	ร้านค้า
1. ด้านการวางแผน	สหกรณ์การเกษตร ( $\bar{X}=3.77$ )	-	0.055	0.091	0.497	0.691
	สหกรณ์ออมทรัพย์ ( $\bar{X}=3.83$ )		-	0.036*	0.552	0.747
	สหกรณ์บริการ ( $\bar{X}=3.87$ )			-	0.588	0.782
	สหกรณ์เครดิตยูเนียน ( $\bar{X}=3.28$ )				-	0.194
	สหกรณ์ร้านค้า ( $\bar{X}=3.08$ )					-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.41 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานของคณะกรรมการสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา ด้านการวางแผน จำแนกตามประเภทของสหกรณ์ พบว่า คณะกรรมการที่มีประเภทสหกรณ์ต่างกัน มีการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ คณะกรรมการที่มีประเภทสหกรณ์ออมทรัพย์ กับสหกรณ์บริการ ทั้งนี้ คณะกรรมการที่มีประเภทสหกรณ์ออมทรัพย์ มีการบริหารงานน้อยกว่าสหกรณ์บริการ

ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตาม ประเภทของสหกรณ์ (สหกรณ์การเกษตร, สหกรณ์ออมทรัพย์, สหกรณ์บริการ, สหกรณ์เครดิตยูเนียน, สหกรณ์ร้านค้า)

การบริหารงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	3.719	4	0.930	2.994	0.023*
	ภายในกลุ่ม	25.149	81	0.310		
	รวม	28.868	85			
2. ด้านการจัดองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.429	4	0.607	2.033	0.097
	ภายในกลุ่ม	24.194	81	0.299		
	รวม	26.623	85			
3. ด้านการนำ	ระหว่างกลุ่ม	2.390	4	0.598	2.225	0.074
	ภายในกลุ่ม	21.756	81	0.269		
	รวม	24.146	85			
4. ด้านการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	2.422	4	0.606	1.645	0.171
	ภายในกลุ่ม	29.824	81	0.368		
	รวม	32.246	85			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2.592	4	0.648	2.531	0.091
	ภายในกลุ่ม	20.736	81	0.256		
	รวม	23.328	85			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.42 เปรียบเทียบการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตามประเภทของสหกรณ์ โดยเฉลี่ย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 2.531$ ,  $Sig = 0.091$ ) เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.43 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ใน  
จังหวัดยะลา ด้านการวางแผน จำแนกตามประเภทของสหกรณ์

การบริหาร งาน	ประเภทของสหกรณ์	สหกรณ์	สหกรณ์	สหกรณ์	สหกรณ์	สหกรณ์
		การเกษตร	ออมทรัพย์	บริการ	เครดิต ยูเนียน	ร้านค้า
1. ด้านการ วางแผน	สหกรณ์การเกษตร ( $\bar{X}=3.80$ )	-	0.071	0.304	1.030	0.504
	สหกรณ์ออมทรัพย์ ( $\bar{X}=3.88$ )		-	0.375	0.958	0.575
	สหกรณ์บริการ ( $\bar{X}=3.50$ )			-	1.333	0.200
	สหกรณ์เครดิตยูเนียน ( $\bar{X}=4.83$ )				-	1.533*
	สหกรณ์ร้านค้า ( $\bar{X}=3.30$ )					-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.43 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา ด้านการวางแผน จำแนกตามประเภทของสหกรณ์ พบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มีประเภทสหกรณ์ต่างกัน มีการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ที่มีประเภทสหกรณ์เครดิตยูเนียน กับสหกรณ์ร้านค้า ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มีประเภทสหกรณ์เครดิตยูเนียน มีการบริหารงานมากกว่าสหกรณ์ร้านค้า

ตารางที่ 4.44 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน และวิเคราะห์ความแตกต่าง การบริหารงานของ คณะกรรมการสหกรณ์ในจังหวัดยะลา จำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคล ในด้านต่างๆ โดย เฉลี่ย และรายด้าน

ลักษณะผลการ ปฏิบัติงาน	เพศ Sig	อายุ Sig	ระดับการศึกษา Sig	ประเภทของสหกรณ์ Sig
1. ด้านการวางแผน	0.074	0.999	0.259	0.038*
2. ด้านการจัดองค์กร	0.081	0.728	0.068	0.436
3. ด้านการนำ	0.479	0.726	0.014*	0.815
4. ด้านการควบคุม	0.926	0.736	0.333	0.590
เฉลี่ย	0.390	0.818	0.119	0.480

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.44 เปรียบเทียบการบริหารงานของคณะกรรมการสหกรณ์ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ยและรายด้าน จำแนกตามตัวแปร ลักษณะส่วนบุคคล สรุปผลดังนี้

1. ระดับการศึกษา พบว่า โดยเฉลี่ย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันคือ ด้านการนำ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. มีการบริหารงานมากกว่า อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี

2. ประเภทของสหกรณ์ พบว่า โดยเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันคือ ด้านการวางแผน คณะกรรมการที่มีประเภทสหกรณ์ออมทรัพย์ มีการบริหารงานน้อยกว่าสหกรณ์บริการ

ตารางที่ 4.45 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน และวิเคราะห์ความแตกต่าง การบริหารงานของ  
เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา จำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคล ในด้านต่างๆ โดยเฉลี่ย  
และรายด้าน

ลักษณะผลการ ปฏิบัติงาน	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ระยะเวลา ในการ ปฏิบัติงาน	อัตรา เงินเดือน	ตำแหน่ง งานใน ปัจจุบัน	ประเภท ของ สหกรณ์
	Sig	Sig	Sig	Sig	Sig	Sig	Sig
1. ด้านการวางแผน	0.657	0.063	0.650	0.249	0.156	0.005*	0.023*
2. ด้านการจัด องค์การ	0.626	0.097	0.367	0.071	0.089	0.005*	0.097
3. ด้านการนำ	0.783	0.220	0.915	0.093	0.066	0.015*	0.074
4. ด้านการควบคุม	0.837	0.137	0.708	0.168	0.250	0.086	0.171
เฉลี่ย	0.793	0.129	0.681	0.145	0.140	0.028*	0.091

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.45 เปรียบเทียบการบริหารงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ในจังหวัดยะลา โดยเฉลี่ยและรายด้าน จำแนกตามตัวแปร ลักษณะส่วนบุคคล สรุปผลดังนี้

1. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า โดยเฉลี่ย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันคือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ และด้านการนำ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มีการบริหารงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่สินเชื่อ

2. ประเภทของสหกรณ์ พบว่า โดยเฉลี่ย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันคือ ด้านการวางแผน เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มีประเภทสหกรณ์เครดิตยูเนียน มีการบริหารงานมากกว่าสหกรณ์ร้านค้า

## ตอนที่ 5 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลา

ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงานสหกรณ์ ในจังหวัดยะลาปรากฏผลดังนี้

1. ควรเพิ่มการอบรมงานด้านต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกันในแต่ละหน้าที่ของบุคคลเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามแนวทางเดียวกัน (จำนวน 7 คน)
2. ผู้ปฏิบัติงานควรมีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง (จำนวน 5 คน)
3. ระบบงานควรจัดให้มีความคล่องตัว เพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนทำให้เกิดความรวดเร็ว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (จำนวน 4 คน)
4. ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน โดยให้ข้อเสนอแนะ ชี้แนะ และช่วยเหลือ ให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน (จำนวน 3 คน)
5. ผู้ปฏิบัติงานควรมีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ในงานที่ทำให้มากกว่านี้ (จำนวน 2 คน)
6. ผู้ปฏิบัติงานควรช่วยกันดูแลรักษาผลประโยชน์ของสหกรณ์ให้มากขึ้น (จำนวน 1 คน)