

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์
ภาคเหนือตอนล่าง

Needs in Self-Development of the Employees of the Lower Northern
Government Housing Bank

อานนท์ บุญลำพันธ์¹

Anon Bunlamphan

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่าง มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่าง 2. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่าง 3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 128 คน การสุ่มตัวอย่างแบบวิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test การทดสอบ F-test และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า 1. พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุ ระหว่าง 26-35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี ตำแหน่งพนักงาน และมีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท และพบว่า 2. ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X}$ = 3.68) ด้านความคิด ($\bar{X}$ = 3.66)ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X}$ = 3.64) และด้านการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 3.61) 3. ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ (Keywords): พัฒนาตนเอง ธนาคารอาคารสงเคราะห์

Received: 2024-04-18 Revised: 2024-05-12 Accepted: 2024-05-27

¹คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยภาคกลาง Faculty of Business, The University of Central Thailand. Corresponding Author e-mail: Bunlamphan.nm452@gmail.com

Abstract

This study on the perception of Needs in Self-Development of the Employees of the Lower Northern Government Housing Bank. The purposes of this study were to 1.) study the personal factors of the employees of the Lower Northern Government Housing Bank. 2.) study the level of Needs in Self-Development of the Employees of the Lower Northern Government Housing Bank. and 3.) compare of Needs in Self-Development of the Employees of the Lower Northern Government Housing Bank. Classified by personal factors. The target population consisted of 128 operating employees at Government Housing Bank, using nonprobability sampling technique that a researcher used to choose a sample of purposive sampling method. The instrument of this research was a questionnaire. Data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and One-Way ANOVA. The result of this study found that, 1.) the most sample population consisted respondents were female, age 26-35 years old, bachelor degree, working experience in the Government Housing Bank for 1-5 years, Staff position and had monthly income 25,001-35,000 baht. and 2.) The level of Needs in Self-Development of the Employees of the Lower Northern Government Housing Bank was at a high level, when the considering each area, it found that at a high level, all aspects were personality ($\bar{X} = 3.68$), thinking ($\bar{X} = 3.66$), training ($\bar{X} = 3.64$), and learning ($\bar{X} = 3.61$), respectively. 3.) The difference of the mean Needs in Self-Development of the Employees of the Lower Northern Government Housing Bank. Classified by personal factors, it found that, the Government Housing Bank employees with different educational had self-development significantly different at the .05 level.

Keywords: Self-Development Government Housing Bank

บทนำ (Introduction)

การดำเนินชีวิตในสังคมที่มีการแข่งขันเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาทำให้คนต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ตามทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การพัฒนาตนเองมีหลายด้าน ที่สำคัญสำหรับการพัฒนาตนเองก็คือการศึกษาเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น โดยได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ ซึ่งการพัฒนานั้นมิได้หมายถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านปริมาณ ที่สามารถจับต้องวัดได้เท่านั้น แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณภาพ การสร้างความสามารถให้มี

มากขึ้นและการพัฒนาความสามารถโดยต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้า (เอกชัย บุญอาจ, 2555)

การพัฒนาตนเองในการทำงานจะช่วยให้พนักงานและองค์กรบรรลุถึงวัตถุประสงค์ ร่วมกัน และเป็นการลดความล้าสมัยของพนักงานแต่ละคน เมื่อทำงานไปนาน ๆ ในจุดใดจุดหนึ่ง โดยไม่มีการโยกย้ายก็จะทำให้บุคคลนั้นกลายเป็นคนที่แคบขาดทัศนคติที่กว้างหรือขาด ประสบการณ์ในหน้าที่งานอื่นหลายด้าน ซึ่งเป็นสาเหตุมาจากการขาดการฝึกอบรมและการพัฒนา ยังช่วยให้ลดอัตราการลาออกและต้นทุนด้านบุคคล หากองค์กรตระหนักถึงในเรื่องนี้จะช่วยให้ พนักงานมีการวางแผนเกี่ยวกับอาชีพเพื่อช่วยลดการลาออกของพนักงาน (อิศม สุริยะมาส, 2555)

การพัฒนาตนเองของพนักงานมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ เพราะการพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มศักยภาพในหน้าที่การงานของตนเองให้พัฒนาออกมาทางผลงานในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นแต่ถ้าหากพนักงานไม่พร้อมที่จะพัฒนาตนเองทั้งขาดสิ่งจูงใจในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของตนเองการพัฒนาภายในองค์กรก็จะไม่สามารถดำเนินต่อไปบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ได้ (McClelland, 1961) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เน้นอธิบายการจูงใจของมนุษย์ที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ ดังนั้นแรงจูงใจจึงอาจเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรในองค์กร และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังเป็นความปรารถนาของบุคคล ที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดด้วยระดับเกณฑ์การทำงานที่ดีและพยายามทำให้ดีกว่าคนอื่น (กนิษฐา ฐิตวัฒนา, 2542)

ธนาคารเป็นธุรกิจการเงินที่มีการแข่งขันสูงและมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น กลุ่มธุรกิจธนาคารจึงจำเป็นต้องเริ่มปรับปรุงและพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านคุณภาพและการบริการอย่างแท้จริง มีการวางแผนที่ครอบคลุม การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์ใหม่ เพื่อให้ตอบโจทย์ลูกค้ามากขึ้น การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ด้านเทคโนโลยี และยังต้องปรับปรุงการให้บริการของแต่ละสาขาของธนาคารรวมถึงพนักงานที่ให้บริการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและ ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า (วาสนา วงษ์ศิริ, 2555)

ธนาคารอาคารสงเคราะห์ มุ่งขยายบทบาทในการสนับสนุนลูกค้าสู่การขยายธุรกิจ在不同ประเทศ รองรับกับโอกาส การเติบโตของเศรษฐกิจในภูมิภาคเร่งผลักดันธุรกิจการเงินระหว่างประเทศและธุรกรรมเงินตรา เพื่อต้องการให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการค้า การเงิน และการลงทุนส่วนภูมิภาค และสิ่งที่ เป็น หัวใจหลักของธนาคารอาคารสงเคราะห์ คือ การพัฒนาบุคลากรในทุกกระดับ อย่างเป็นระบบ โดยพนักงานแต่ละคนจะมีแผนพัฒนาบุคคลที่ออกแบบขึ้นมาโดยเฉพาะตัว ตามแผนความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตนและพัฒนาระบบให้เอื้อต่อการเติบโตของธุรกิจ ควบคู่ไปกับการมีหลักธรรมาภิบาลที่ดี ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนภายใต้แนวคิดทำเรื่องเงินให้ เป็นเรื่องง่าย พัฒนาทักษะความรู้และความสามารถของบุคลากรเพื่อให้พนักงานเติบโต และ มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2560)

ในการพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถของบุคลากร เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ส่งเสริมให้พนักงานเติบโตและมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งเป็นการกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน ผลการประเมินพฤติกรรมตามค่านิยมของธนาคารอาคารสงเคราะห์ และการประเมินภาวะความเป็นผู้นำ นอกจากนี้ได้ดำเนินการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นการกำหนดแนวทางและแผนการดำเนินการในการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งงานภายในธนาคารอาคารสงเคราะห์ โดยจะพิจารณาจากผู้ที่มีการปฏิบัติงานดีเด่น มีศักยภาพสูง รวมถึงมีความพร้อมที่จะได้รับการพัฒนาในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นได้ ทั้งนี้โครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความต่อเนื่อง ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งสำคัญ และเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่เหมาะสมในการเข้ามา สืบทอดตำแหน่งงานนั้นๆ และได้จัดหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับพนักงาน ในสาขายุทธศาสตร์ที่อยู่ในทำเลที่ตั้ง ที่จะมีความสำคัญในการให้บริการแก่ลูกค้าชาวต่างชาติมากขึ้น ธนาคารอาคารสงเคราะห์จึงเปิดโอกาสให้พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ เสนอแนะ และพัฒนาองค์กรเพื่อมุ่งสู่การเป็นสถานที่ทำงานในอุดมคติ ซึ่งเป็นช่องทางในการแสดง ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงบรรยากาศการทำงาน (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2564)

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยต้องการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่างเพื่อต้องการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการพัฒนาด้านตนเองในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาด้านตนเองในเรื่องการเรียนรู้ ด้านฝึกอบรม ด้านความคิด และด้านบุคลิกภาพ ซึ่งผลจากการศึกษานี้ อาจนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของพนักงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความมั่นคงในอาชีพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่าง
2. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่าง
3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ
2. ประชากร
ประชากรในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ซึ่งมีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 4,903 คน (รายงานการพัฒนาความยั่งยืน, 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งมีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 128 คน (รายงานการพัฒนาความยั่งยืน, 2562) ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานในภาคเหนือตอนล่าง

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรต้น ตัวแปรตาม

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งงานวิจัยนี้ประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษาสูงสุด
- ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
- ตำแหน่งงาน
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่าง ตามแนวคิดของชูเด็น และเชอร์แมน (Chruden & Sheman, 1986) ได้แก่

- ด้านการเรียนรู้
- ด้านฝึกอบรม
- ด้านความคิด
- ด้านบุคลิกภาพ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสำหรับพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่าง โดยมีประเด็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่างโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่าง ตามแนวคิดของ ชูเด็น และเชอร์แมน (Chruden & Sheman, 1986 :11) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ ด้านการฝึกอบรม ด้านความคิด ด้านบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดแสดงปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การส่งแบบสอบถามให้กับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ เนื่องจากระยะเวลาที่เก็บข้อมูลเป็นช่วงที่สถานการณ์ไวรัสโควิด-19 ระบาด ผู้วิจัยจึงใช้ Google Form ในการสร้างแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถามให้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามสำหรับพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่าง โดยมีประเด็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่างโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่าง ตามแนวคิดของ ชูเด็น และเชอร์แมน (Chruden & Sheman, 1986 :11) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ ด้านการฝึกอบรม ด้านความคิด ด้านบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดแสดงปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ แปรผลสรุป และรายงานผลการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการอธิบาย

2. วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่าง โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการอธิบายการประมวลผลและวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ความคิดเห็นการพัฒนาตนเองมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- | | | |
|---|-------------|------------------------------|
| 5 | หมายความว่า | ระดับการพัฒนาตนเองมากที่สุด |
| 4 | หมายความว่า | ระดับการพัฒนาตนเองมาก |
| 3 | หมายความว่า | ระดับการพัฒนาตนเองปานกลาง |
| 2 | หมายความว่า | ระดับการพัฒนาตนเองน้อย |
| 1 | หมายความว่า | ระดับการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด |

เกณฑ์ความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2547) โดยการหาค่าพิสัยและอันตรภาคชั้นและนำผลต่างที่ได้มากำหนดเกณฑ์การวัดระดับค่าเฉลี่ย โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนต่อไปนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

การพัฒนาตนเองมากที่สุดระดับคะแนน 5 คะแนน	
การพัฒนาตนเองมาก	ระดับคะแนน 4 คะแนน
การพัฒนาตนเองปานกลาง	ระดับคะแนน 3 คะแนน
การพัฒนาตนเองน้อย	ระดับคะแนน 2 คะแนน
การพัฒนาตนเองน้อยที่สุด	ระดับคะแนน 1 คะแนน

นำคะแนนที่ได้มากำหนดช่วงห่างของการวัดโดยใช้ค่าทางสถิติในการคำนวณหาค่าเฉลี่ยเรขาคณิต ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \\ &= \\ &= 0.8 \\ \text{เมื่อ} \quad \text{Max} &= \text{คะแนนสูงสุด} \\ \text{Min} &= \text{คะแนนต่ำสุด} \\ \text{N} &= \text{จำนวนชั้น} \end{aligned}$$

ดังนั้น ค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 – 5.00	หมายถึง	การพัฒนาตนเองมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.20	หมายถึง	การพัฒนาตนเองมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40	หมายถึง	การพัฒนาตนเองปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 – 2.60	หมายถึง	การพัฒนาตนเองน้อย
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.80	หมายถึง	การพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่าง คำนวณโดยใช้การทดสอบค่า t (t-test) ค่า F (F-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different : LSD) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย (Research Results)

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และสามารถใช้ในการวิเคราะห์ได้จำนวนทั้งสิ้น 128 ชุด มีลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจาก 6 ปัจจัยที่กำหนดไว้ในการศึกษา คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุ ระหว่าง 26-35 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี ตำแหน่งพนักงาน และมีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่าง ได้แก่ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ด้านการฝึกอบรม ด้านความคิด และด้านบุคลิกภาพ ผลสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่างภาพรวม

(n = 128)

ปัจจัยการพัฒนาตนเอง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการเรียนรู้	3.61	0.79	มาก
ด้านการฝึกอบรม	3.64	0.80	มาก
ด้านความคิด	3.66	0.79	มาก
ด้านบุคลิกภาพ	3.68	0.75	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งหมด	3.65	0.76	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่างโดยรวม อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยทุกด้านอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้

ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ (= 3.68) ด้านความคิด (= 3.66) ด้านการฝึกอบรม (= 3.64) และด้านการเรียนรู้ (= 3.61) ตามลำดับ

สรุปได้ว่า พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่างต้องการที่จะเรียนรู้ในเรื่องการพัฒนาตนเอง โดยต้องการที่จะฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ และคิดที่จะพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพเพื่อให้ตนเองได้รับการพัฒนาที่ดีขึ้น

ส่วนที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่าง สามารถสรุปผลได้ดังนี้

พนักงานมีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน และพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน โดยผลการทดสอบ พบว่า พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่าง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สุริยัน จันทรา (2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่าความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจุฑารัตน์ ช่างเจริญ (2557) ได้วิจัย เรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท โฮโย (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท โฮโย (ไทยแลนด์) จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างกับ ดวงใจ ตะกรุดทอง (2555) ได้วิจัย เรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรคณะโบราณคดีมหาวิทยาลัยศิลปากรสายวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เดชกฤติ หล้าเนตร (2557) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางละมุงอยู่ในระดับปานกลาง และภักจิรา ห้องแขง (2556) ได้วิจัย เรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงานบริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะชลบุรีจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่าโดยภาพรวมพนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน พบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และระดับการศึกษาสูงสุด แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยณรงค์ สิริพรปริดา (2559) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่ระดับการศึกษา และวิทยาเขตต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ภัคจิรา ห้องแสง (2556) ได้วิจัย เรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะชลบุรีจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่วุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้ ผู้วิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พนักงานมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และด้านความรู้ จากผลการวิจัยพบว่า ผลสรุปรวมด้านความรู้ของการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนล่าง มีประเด็นที่สำคัญคือ นำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด แต่ก็มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การที่พนักงานต้องมีความรู้เกี่ยวกับนำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเนื่องด้วยสิ่งเหล่านี้ต้องถูกสั่งสมมาจากการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และจากประสบการณ์จากผู้รู้ เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ของตัวเอง สอดคล้องกับ กัฟฟ์ (Guff. 1975, อ้างถึงใน เบญจวรรณ นิเวศานนท์, 2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนา ความก้าวหน้าของทรัพยากรมนุษย์ในด้านความรู้ ทักษะการรับรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานมาปรับใช้ รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความรู้ความเข้าใจต้องรอบรู้ทุกเรื่องเพื่อให้ทันเหตุการณ์ปัจจุบันและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ด้วยเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลและส่งผลต่อการดำรงชีพของสังคม การเปลี่ยนแปลงไปจึงทำให้ต้องศึกษาความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้เกิดประสบการณ์จากการเรียนรู้ สามารถนำไปพัฒนาความรู้ พัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เจาะลึกยิ่งขึ้น ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือสนทนากลุ่มเพื่อศึกษาประชากรกลุ่มตัวอย่างได้ละเอียดและเจาะลึกมากขึ้น
2. การวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้วิจัยอื่นที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาในการศึกษาเดียวกันนี้ได้อย่างมาก ทั้งในเรื่อง ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ด้านฝึกอบรม ด้านความคิด และด้านบุคลิกภาพ เป็นต้น
3. ควรศึกษาผลการพัฒนาตนเองของพนักงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในพัฒนาองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- จุฑารัตน์ ช้างเจริญ. (2557). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ไฮโย (ไทยแลนด์) จำกัด. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชัยณรงค์ สิริพรปริดา. (2559). *ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ออนไลน์. สืบค้นวันที่ 15 เมษายน 2564.*
[http://61.19.238.50/StudentServe/input/thesis/\[1\]\[230317112202\].pdf](http://61.19.238.50/StudentServe/input/thesis/[1][230317112202].pdf)
- ดวงใจ ตะกรุดทอง. (2555). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- เดชกฤติ หล้าเนตร. (2557). *การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ รพ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2560). *รายงานประจำปี 2560. กรุงเทพมหานคร : ธนาคารอาคารสงเคราะห์.*
- ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2564). *รายงานประจำปี 2563. กรุงเทพมหานคร : ธนาคารอาคารสงเคราะห์.*
- ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2564). *รายงานพัฒนาความยั่งยืน ปี 2562. กรุงเทพมหานคร : ธนาคารอาคารสงเคราะห์.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2547). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- ภักจิรา ห่องแขง. (2556). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงานบริษัทโอเรียนเต็ล คอปเปอร์จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะชลบุรี จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐ*

ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการ
บริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วาสนา วงษ์ศิริ. (2555). ธนาคารต้องทำงานมากขึ้น รับมือการแข่งขันธุรกิจการเงิน. ประชาชาติ
ธุรกิจ. เข้าถึงได้จาก [http://www.moneymartthai.com/daily/index.php?](http://www.moneymartthai.com/daily/index.php?cat=dd5c07036f2975ff4bce568b6511d3bc&know_id=337)
[cat=dd5c07036f2975ff4bce568b6511d3bc&know_id=337](http://www.moneymartthai.com/daily/index.php?cat=dd5c07036f2975ff4bce568b6511d3bc&know_id=337).

สุริยัน จันทรา. (2557). เรื่องความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
พื้นที่อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่. สารนิพนธ์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อติคม สุริยะมาส. (2555). การพัฒนาตนเองในงานอาชีพ. กรุงเทพฯ: นศ.พัฒนา.

เอกชัย บุญอาจ. (2555). การบริหารทักษะและการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุภาพใจ.

Chruden H.J. and Sherman, Arthur W. (1986). *Personnel Management*. Cincinnati:
South-Western.

Guff I. (1975). *Human Resources and Personnel Management* (5th ed.). New Jersey:
Prentice-Hall.

McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand.