

ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
จังหวัดอำนาจเจริญ

The Self-Development Needs of the Staff of Agriculture and Agricultural Cooperative
Bank of Amnat Charoen Province

มนฤดี ฉวีรักษ์^{*1} และ สิริภาพรณ ลีภัยเจริญ^{**2}

¹131 ม.1 ต.เปือย อ.สิโสม จ.อำนาจเจริญ 37120

²คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

E-mail: ning.j3@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปรียบเทียบจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 123 คน โดยการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า

ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง รองลงมาด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ

เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพ และตำแหน่ง/กลุ่มงานที่ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ปัญหาและข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ ด้านการพัฒนาตนเอง พนักงานไม่พร้อมพัฒนาตนเอง ควรมีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองในแต่ละด้าน ด้านการฝึกอบรม การพัฒนาตนเองโดยมีภารกิจงานธนาคารมีมาก และค่อนข้างมีเวลาจำกัดในการดำเนินงาน ควรมีการคัดเลือกบุคลากรไปรับการอบรมแล้วมาถ่ายทอดให้กับเพื่อนพนักงาน ด้านการศึกษาต่อ ต้องการพัฒนาตนเองโดยทุนการศึกษา ควรเพิ่มทุนการศึกษา

คำสำคัญ: ความต้องการพัฒนาตนเอง พนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์

Abstract

The research aimed to study and compare the self-development needs of the staff of the Agriculture and Agricultural Cooperative Bank of Amnat Charoen as classified by the personal factors and to investigate the problems and recommendations on the self-development needs of the staff in the study. The samples were 123 staff of the Agriculture and Agricultural Cooperative Bank of Amnat Charoen derived by a proportionate random sampling. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The research findings were as follows:

The self-development needs of the staff in the study were at the highest level. the needs can be given in an order of significance: self-development continuation of the study and training.

Concerning a comparison of the self-development needs of the staff as classified by the personal factors, the staff who had different working experiences, status and positions did not have different needs for the self-development.

The staff who had a different age had different needs in the continuation of the study at a statistical significance of .05. The staff who had a different educational level had different needs with a statistical significance of .05.

The problems and recommendations concerning the self-development needs were as follows. On the self-development: the staff were not prepared for their self-development, a survey should be conducted on their needs; on training: the staff could not afford to have more training as they were overburdened and limited by time constraint; on the continuation of the study: there should be more scholarship for the staff.

Keywords: Self-development Needs, Staff, Agriculture and Agricultural Cooperative Bank.

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศ วิฤต เศรษฐกิจและการเงินของโลกที่ผ่านมาได้ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบในการบริหารจัดการ เศรษฐกิจโลกทั้งด้านการค้า การลงทุน การเงิน สิ่งแวดล้อม และสังคม เพื่อการจัดระเบียบใหม่ที่สำคัญของโลกครอบคลุมถึงกฎ ระเบียบด้านการค้า และการลงทุนที่เน้นสร้างความโปร่งใสและแก้ปัญหาโลกร้อนมากขึ้น การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา ความร่วมมือระหว่างประเทศ และการกำกับดูแลด้านการเงินที่เข้มงวดมากขึ้น พันธกรณีและข้อตกลงเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ มาตรการทางการค้าที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไข ปัญหาโลกร้อน และกฎ การเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน รวมถึงสภาพการแข่งขันอย่างรุนแรงในขณะนี้ทำให้องค์การทุกแห่งต้องเผชิญความเสี่ยงสูงและการสร้างโอกาสที่ดีซึ่งเป็นผลจากกระแสโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องและแนวโน้มทางสังคม ทำให้องค์การต่างๆ ต้องหันกลับมาทบทวนและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเชิงกลยุทธ์ ที่เน้นการสร้าง มนุษย์และการจัดการความรู้ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันมากกว่าการที่จะจับคนกับงาน โดยต้องมีกระบวนการ สำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน กระแสการเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในประเทศ ทำให้ประเทศไทยมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการพัฒนา ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ยังคงน้อมนำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

มาประยุกต์ใช้ โดยให้ความสำคัญกับ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันให้คนสามารถอยู่ได้อย่างสมดุลและยั่งยืนกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยน (สมชาย รัตนทองคำ 2556 : 11)

ผู้วิจัย ในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ได้เห็นปัญหาในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ดังนั้นจึงได้สนใจศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) การศึกษาการพัฒนาตนเองก่อให้เกิดประโยชน์สำหรับบุคลากรในเกือบทุกระดับ ทุกแผนก ทุกฝ่ายในหน่วยงานต่างๆ เพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยถือว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนที่คุ้มค่ากับการพัฒนาความมั่นคงขององค์กรในอนาคต การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันเป็นอย่างมากจะช่วยให้ได้เปรียบทางการแข่งขัน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเจริญเติบโตขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ จำนวนทั้งสิ้น 180 คน (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ 2559 : 1)

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปรียบเทียบจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 : 607-608, อ้างถึงใน ทองใบ สุดชาติ 2551 : 129) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 123 คน โดยการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง/กลุ่มงาน

ตัวแปรตาม คือ ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพ การศึกษา และตำแหน่ง/กลุ่มงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบ Likert's rating scale

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้เสนอ ปัญหา และข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่หาคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach

2. สถิติพื้นฐานค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบ

3.1 การทดสอบค่า t เพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม

3.2 การทดสอบค่า F เพื่อทดสอบความแปรปรวนด้วยวิธี One – Way ANOVA ของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบแปรปรวนจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้ Post Hoc ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากคณะกรรมการธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ถึงธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดอำนาจเจริญ เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย

2. แจกแบบสอบถามถึงพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดอำนาจเจริญ และกำหนดเวลาให้ส่งคืน ภายในระยะเวลา 1 เดือน

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแล้วทั้งหมด เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัยความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ รายด้านและภาพรวม สามารถนำเสนอได้ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .59)

2. ด้านการศึกษาต่อ ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .54)

3. ด้านการพัฒนาตนเอง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = .53)

4. โดยภาพรวม ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = .53) รองลงมาด้านการศึกษาต่อ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .54) และด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .59) ตามลำดับ

เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1. จำแนกตามเพศ เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. จำแนกตามอายุ เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

จังหวัดอำนาจเจริญ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาและรายด้านพบว่า ด้านการศึกษาต่อมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. จำแนกตามสถานภาพ เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. จำแนกตามระดับการศึกษา เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาและรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่ง/กลุ่มงาน พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ปัญหา และข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ

จากการแจกแบบสอบถามทั้งหมด 123 ชุด มีแบบสอบถามที่ได้มีข้อเสนอแนะทั้งสิ้น 25 ชุด คิดเป็นร้อยละ 20.32 พิจารณาจากรายด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาตนเอง พบปัญหาในการต้องการพัฒนาตนเองโดยพนักงานไม่พร้อมพัฒนาตนเองมีข้อเสนอแนะควรมีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองในแต่ละด้าน เช่นหลักสูตรพัฒนาตนเอง ช่วงเวลาการพัฒนาตนเอง และควรจัดอบรมทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้นและมีการติดตามดำเนินผล (คิดเป็นร้อยละ 24.00)

2. ด้านการฝึกอบรม พบปัญหาในการต้องการพัฒนาตนเองโดยมีภารกิจงานธนาคารมีมาก และค่อนข้างมีเวลาจำกัดในการดำเนินงาน ส่วนมากจะเป็นงานเร่งด่วน และต้องดำเนินตลอดทั้งปี ระยะเวลาในการจัดอบรมหลักสูตรพัฒนาแล้วๆ มักจะมีเวลาจำกัด เร่งรัดทำให้ไม่ได้รับรายละเอียดของหลักสูตรได้อย่างเต็มที่ มีข้อเสนอแนะ ต้องมีการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมที่มีความสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ให้กับพนักงานคนอื่นๆ ไปรับการอบรมให้เข้มข้นเพื่อนำความรู้กลับมารับการถ่ายทอดให้กับเพื่อนพนักงาน ได้อย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง (คิดเป็นร้อยละ 20.00)

3. ด้านการศึกษาต่อ พบปัญหาในการต้องการพัฒนาตนเองโดยทุนการศึกษาขององค์กรที่ให้กับพนักงานค่อนข้างจะน้อยไม่ครอบคลุมกับพนักงานที่ต้องปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะควรเพิ่มทุนการศึกษาสถานที่เรียนมากขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาคนขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น (คิดเป็นร้อยละ 12.00)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา นำเสนอเป็นรายด้านและภาพรวม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเช่นนี้เพราะว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัด

อำนาจเจริญ ได้ตระหนักถึงความรู้ของตนเองที่ต้องมาใช้ในการปฏิบัติงาน และจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในหน้าที่ต้องกร โดยการพัฒนาทักษะการทำงานให้ตนเองมีความรู้ความสามารถในด้านนั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วศกร พลเมืองดี (2556 : 28 - 42) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาดตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดฝ่ายการธนาคารและธุรกิจต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาดตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดฝ่ายการธนาคารและธุรกิจต่างประเทศ การฝึกอบรมมีการต้องการพัฒนาดตนเองอยู่ในระดับมาก

2. ด้านการศึกษาต่อ ความต้องการพัฒนาดตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเช่นนี้เพราะว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรให้ความสำคัญการศึกษาต่อซึ่งถือว่าการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในชีวิตที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ หรือปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การศึกษานั้นเป็นเรื่องของทุกคนที่จะต้องค้นคว้าหาความรู้ตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะต่างๆ ที่จะช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ศศลักษณ์ ทองปานดี (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ศึกษาความต้องการพัฒนาดตนเองของพนักงานบริษัทพาวเวอร์บีม จำกัด ผลวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท พาวเวอร์บีม จำกัด มีความต้องการพัฒนาดตนเองด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก

3. ด้านการพัฒนาดตนเอง ความต้องการพัฒนาดตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเช่นนี้เพราะว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรให้ความสำคัญของการพัฒนาดตนเองเพื่อให้มีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความรู้ และการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจ เมื่อพนักงานทุกคนได้รับการพัฒนาดตนเองจะส่งผลให้สามารถควบคุมและบริหารจัดการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนกนันท์ เอี่ยมแมนศรี และณัฏฐา ทิพย์จันทา (2558 : 103 - 120) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาดตนเองของพนักงานคลังสินค้าบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานคลังสินค้าบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ มีความต้องการพัฒนาดตนเองในด้านการพัฒนาดตนเอง/การเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก

4. โดยรวม ความต้องการพัฒนาดตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเช่นนี้เพราะว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรให้ความสำคัญถึงการพัฒนาดตนเองเพื่อเป็นแนวทางในการนำความรู้ที่ได้มาเป็นประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันเพื่อให้ประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรตามที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เสาวลักษณ์ กาวิลาวัล (2557 : 38 - 54) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรของกรมธนารักษ์ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาดตนเองบุคลากรของกรมธนารักษ์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาดตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ จากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. จำแนกตามอายุ เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาดตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ มีความต้องการพัฒนาดตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ โดยไม่แตกต่างกัน ด้านการศึกษาต่อมีความต้องการพัฒนาดตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเช่นนี้เพราะว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรให้ความสำคัญการศึกษาเพื่อจะได้นำความรู้มาถ่ายทอดให้น้องๆ ได้ ซึ่งจะเห็นได้ว่ากลุ่มที่มีอายุมากจะให้ความสำคัญด้านนี้เนื่องจากอาจจะต้องให้คำปรึกษาหรือช่วยแก้ปัญหาให้กับพนักงานน้องๆ ที่เข้ามาทำงานใหม่ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิสา แยมเกตุ (2558 : 46 : 58) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาดตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาดตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคาร

เอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุแตกต่างกัน มีการพัฒนาดนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. จำแนกตามระดับการศึกษา เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาดนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ ความต้องการพัฒนาดนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ ทั้งภาพรวมและด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีความต้องการพัฒนาดนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเช่นนี้เพราะว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญที่มีระดับการศึกษาต่างกันให้ความสำคัญถึงการพัฒนาดนเองเมื่อแต่ละคนได้รับการส่งเสริมหรือการพัฒนาดนเองตามศาสตร์และสาขาที่ตนสนใจก็จะส่งผลให้บุคคลนั้นๆ ได้รับความรู้ ความเชี่ยวชาญ โดยอย่างยิ่งผู้ที่มีระดับการศึกษาไม่สูงหรือสูงก็ตามหากได้รับการพัฒนาดนเองอย่างต่อเนื่องก็จะส่งผลให้ตัวเรามีความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ มากขึ้นและจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศลักษณ์ ทองปานดี (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ศึกษาความต้องการพัฒนาดนเองของพนักงานบริษัท พาวเวอร์บีม จำกัด ผลวิจัยพบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาดนเองในภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยความต้องการพัฒนาดนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยความต้องการพัฒนาดนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์เพื่อให้องค์กรได้กำหนดกลยุทธ์ และวางแผนในการพัฒนาบุคลากรในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดอำนาจเจริญ ไปใช้ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม ควรส่งเสริมพนักงานให้ได้เข้าร่วมโครงการสัมมนาต่างๆ ตามระยะเวลาที่เหมาะสม และตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2. ด้านการศึกษาต่อ ควรส่งเสริมพนักงานให้ได้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อทั้งแบบเต็มระบบหรือนอกระบบ ตามระยะเวลาที่เหมาะสม พร้อมทั้งกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาโดยอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำเพื่อเป็นสวัสดิการแก่พนักงาน

3. ด้านการพัฒนาดนเอง ควรมีการเปลี่ยนงานหรือโยกย้ายงานกับสาขาอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกับผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และผู้ที่มีประสบการณ์ในงานที่ทำการที่ได้รับนโยบายงานเร่งด่วน หรือควรมีวิทยากรที่ชำนาญในด้านนั้นๆ มาแนะนำเป็นกรณีพิเศษ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์จังหวัดอำนาจเจริญ

2. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดอำนาจเจริญ

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.สิริภาพรณ ลีภัยเจริญ ที่คอยให้คำปรึกษา ตรวจสอบ แนะนำและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยจนงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดอำนาจเจริญ ที่เสียสละเวลาในการให้ข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากงานวิจัย ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา และครูอาจารย์ที่ให้ความปรารถนาดีแก่ผู้วิจัยตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

กมลชนกนันท์ เอี่ยมแน่นศรี และณัฏฐา ทิพย์จันทา. ความต้องการพัฒนาดตนเองของพนักงานคลังสินค้าบริษัทการบินไทย

จำกัด (มหาชน) ณ ทำอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน, 2558.

ทองใบ สุดชาติ. การวิจัยธุรกิจ: ปฏิบัติการวิจัยนอกเหนือจากตำรา. อุบลราชธานี: คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2551.

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. จำนวนพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอำนาจเจริญ. อำนาจเจริญ: ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2559.

วรรณวิสา แยมเกตุ. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาดตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคาร เอกชนแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2558

วศกร พลเมืองดี. การพัฒนาดตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดฝ่ายการธนาคาร และธุรกิจต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556

ศศลักษณ์ ทองปานดี. ศึกษาความต้องการพัฒนาดตนเองของพนักงานบริษัท พาวเวอร์ปัม จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551.

สมชาย รัตนทองคำ. การสอนทางกายภาพบำบัด. ขอนแก่น: คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2556.

เสาวลักษณ์ กาวิลาวัลย์. แนวทางการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรของกรมธนารักษ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, 2557.