ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในสังกัดจังหวัดศรีสะเกษ

Needs for Personal Development of Bank for Agricultural Co-operatives in Sisaket Province

ภัทราวดี จำรูญศรี*[1] และ สุภาวดี ขุนทองจันทร์**[2]

สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี อุบลราชธานี 34000

E-mail: supawadee.khunthongjan@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในสังกัดจังหวัดศรีสะเกษ และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในสังกัดจังหวัดศรีสะเกษ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประเภทของสายงาน ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยใน คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในสังกัดจังหวัดศรีสะเกษ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 188 คน โดยใช้การเลือกสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.83 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า F (F-test) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประเภทของสายงานฝ่ายพัฒนาธุรกิจ ระดับตำแหน่ง ระดับ 4-7 ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี สำหรับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในสังกัดจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ในภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยที่ ด้านการศึกษาด้วยตนเองเป็นอันดับ 1 รองลงมา ด้านการอบรม และด้านการฝึกงาน ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในสังกัดจังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย ตัวแปรอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการฝึกงาน และด้านการฝึกอบรม แตกต่างกัน ส่วนด้านการศึกษาด้วยตนเอง ไม่แตกต่างกัน ตัวแปรสถานภาพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการฝึกงาน แตกต่างกัน ตัวแปรวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการฝึกงาน แตกต่างกัน ตัวแปรประเภทของสายงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการฝึกงาน ด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาด้วยตนเอง ไม่แตกต่างกัน ตัวแปรระดับตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการฝึกงาน ด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาด้วยตนเอง ไม่แตกต่างกัน ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการฝึกงาน แตกต่างกัน

คำสำคัญ: พัฒนาตนเอง ความต้องการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

Abstract

The objective of this research was to study the needs of self-development of personal working in the bank for agriculture and agricultural co-operatives in Sisaket province, and to compare the needs for self-development of personal working in the bank for agriculture and agricultural co-operatives. in Sisaket province classified by personal factors, age, marital status, educational backgrounds, working division, working positions, working experiences. The samples used in this research were 188 persons who were working at bank for agriculture and agricultural co-operatives in Sisaket province and collected by using a stratified random sampling. The instruments used to collect data were the questionnaire with 5 rating scale levels and set the confident level at .83 The data analysis were percentage, mean, standard deviation, F (F-test) using a computer program.

The research findings were as following sections:

1. The overall subjects were under the age of 30 years, with a single status, graduated a bachelor's degree, working in the business development under the position levels of 4-7 and with 5 years of working experience. For the needs for self-development of personal working in the bank for agriculture and agricultural co-operatives in Sisaket province, it was found that the overall needs were high. When considering in each aspect, we found that all aspects were reached to high levels. To arrange in descending order, there were self-study and job training program, respectively. All aspects especially of training is no1, followed by the self-study and the training sequence.

2. The comparison of self- development of the employees of the bank for agriculture and agricultural co-operatives in Sisaket province. Feature, the aspect of age, overall difference, when considering in each aspect, found that, the job training and the training were different, whereas the self-study was no different. The aspect of marital status, overall no difference, when considering in each aspect, found that, the training and the self-study were no different, whereas the job training different. The aspect of educational backgrounds, overall different, when considering in each aspect, found that, the training and the self-study were no different, whereas the job training different. The aspect of working division, overall no different, when considering in each aspect, found that, the job training, the training and the self-study no different. The aspect of working positions, overall no different, when considering in each aspect, found that, the job training, the training and the self-study no different. The aspect of work experiences, overall no different, when considering in each aspect overall no different, when considering in each aspect, found that of the training and the self-study no different, whereas the job training different.

Keywords: Development, Needs, Bank for Agricultural Co-operatives in Sisaket Province

บทนำ

การดำเนินธุรกิจในยุคโลกาภิวัตน์ ให้สามารถคงอยู่และเจริญเติบโตในสถานการณ์ที่จะต้องเผชิญกับสภาพแข่งขันที่รุนแรง ทรัพยากรของมนุษย์ขององค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีคุณภาพ และมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทุกองค์การต่างมีจุดมุ่งหมายที่ที่จะดำเนินการให้สามารถบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การที่จะเป็นเช่นนั้นได้จำเป็นต้องอาศัยการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ในการกำกับดูแลของ

กระทรวงการคลังวัตถุประสงค์ให้ความช่วยเหลือทางด้านการเงินแก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และสหกรณ์การเกษตร สำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรมหรืออาชีพที่เกี่ยวเนื่องกับเกษตรกรรม เพื่อเพิ่มรายได้หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรหรือครอบครัวของเกษตรกรซึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ มีทั้งหมด 20 สาขา ดังนี้ สาขาศรีสะเกษ สาขากันทรลักษ์ สาขาขุขันธ์ สาขาราษีไศล สาขาอุทุมพรพิสัย สาขาขุนหาญ สาขากันทรารมย์ สาขาน้ำเกลี้ยง สาขาปรางค์กู่ สาขาศรีรัตนะ สาขาโนนคูณ สาขายางชุมน้อย สาขาห้วยทับทัน สาขาไพรบึง สาขาวังหิน สาขาพยุห์ สาขาเบญจลักษ์ สาขาภูสิงห์ สาขาโพธิ์ศรีสุวรรณ และสาขาเขาพระวิหาร ซึ่งขยายสาขาอย่างรวดเร็วแทบทุกอำเภอในจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อต้อนรับการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจในจังหวัดและถือเป็นการเตรียมพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สิ่งหนึ่งที่ ธ.ก.ส. กำลังจะทำแผนพัฒนาครั้งใหญ่เพื่อเตรียมพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน นั่นก็คือการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน ธ.ก.ส. ให้ความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะด้านสินเชื่อด้านการบริหาร ซึ่งอาจจะต้องมีการเสริมทักษะด้านอื่นๆ เช่น การเรียนรู้และพัฒนาเทคโนโลยี การวิเคราะห์ทางการเงิน เป็นต้น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในสังกัดจังหวัดศรีสะเกษ เพราะการพัฒนาใดๆ ก็ตาม จะให้ได้ผลดีเยี่ยมควรจะเริ่มต้นที่ผู้ถูกพัฒนา โดยเฉพาะการเริ่มต้นจากการพัฒนาตนเองเป็นลำดับแรก เพื่อจะได้นำความคิดเห็นและความต้องการนั้นมาเปรียบเทียบ และหาข้อสรุป เพื่อเป็นข้อมูลในการนำเสนอผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่พัฒนาบุคลากรในองค์กร ใช้ประกอบการพิจารณาการกำหนดนโยบาย แนวทางในการพัฒนาให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะเหมาะสมกับลักษณะงาน และสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่ง ให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งยังเป็นการพัฒนาคุณภาพงานอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในสังกัดจังหวัดศรีสะเกษ

2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในสังกัดจังหวัดศรีสะเกษ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประเภทของสายงาน ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในสังกัดจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปี 2556 จำนวน 355 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในสังกัดจังหวัดศรีสะเกษ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยวิธีของ Taro Yamane กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 188 คน โดยใช้การเลือกสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

2..ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ประเภทของสายงาน ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ วิธีกาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 3 วิธีการ คือ วิธีการฝึกงาน วิธีการฝึกอบรม และวิธีการศึกษาด้วยตนเอง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.83

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบทดสอบจำนวน 188 ชุด ผ่านตู้รับส่งเอกสารในสำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในสังกัดจังหวัดศรีสะเกษ ทั้ง 20 สาขา ตอบแบบสอบถาม แล้วผู้วิจัยได้ไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา นำมาตรวจความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำมาลงรหัส โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ประมวลผล วิเคราะห์และเสนอผลการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า F-test

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประเภทของสายงานฝ่ายพัฒนาธุรกิจ ระดับตำแหน่ง ระดับ 4-7 ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี สำหรับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในสังกัดจังหวัดศรีสะเกษ พบว่าในภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยที่ ด้านการศึกษาด้วยตนเองเป็นอันดับ 1 รองลงมา ด้านการอบรม และด้านการฝึกงาน ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในสังกัดจังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการฝึกงาน และด้านการฝึกอบรม แตกต่างกัน ส่วนด้านการศึกษาด้วยตนเอง ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า โดยภาพรวมระหว่างกลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี กับกลุ่มอายุ 31-40 ปี และระหว่างกลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี กับกลุ่มอายุ 41-50 ปี แตกต่างกัน ด้านการฝึกงาน ระหว่างกลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี กับกลุ่มอายุ 31-40 ปี และระหว่างกลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี กับกลุ่มอายุ 41-50 ปี แตกต่างกัน ด้านการฝึกอบรม ไม่พบรายคู่ใดแตกต่างกัน

2.2 ตัวแปรสถานภาพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการฝึกงาน แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าด้านการฝึกงานไม่พบรายคู่ใดแตกต่างกัน

2.3 ตัวแปรวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการฝึกงาน แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าโดยภาพรวมไม่พบรายคู่ใดแตกต่างกัน ส่วนด้านการฝึกงาน ระหว่างระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างกัน

2.4 ตัวแปรประเภทของสายงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการฝึกงาน ด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาด้วยตนเอง ไม่แตกต่างกัน

2.5 ตัวแปรระดับตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการฝึกงาน ด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาด้วยตนเอง ไม่แตกต่างกัน

2.6 ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการฝึกงาน แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ด้านการฝึกงาน ประสบการณ์ในการทำงานระหว่างไม่เกิน 5 ปี กับ ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ธนาคารควรจัดให้มีการฝึกงาน และการฝึกอบรม โดยมีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ โดยสามารถเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการ แผนการอบรม และธนาคารควรจัดให้

มีโปรแกรมหรือหลักสูตรการศึกษาด้วยตนเองผ่านระบบ Internet ของธนาคาร และรวมถึง Internet ภายนอก เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้สะดวกมากยิ่งขึ้น และปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ที่สำคัญธนาคารควรจัดการทดสอบพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยรูปแบบและวิธีการพัฒนาตนเองที่เหมาะสม และควรมีการวิจัยปัญหา และอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง เพื่อเปรียบเทียบหาข้อบกพร่องและหาทาง แก้ไขปัญหาและอุปสรรคและควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านแรงจูงใจกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในสังกัดจังหวัดศรีสะเกษ

ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

จาการสรุปผลการวิจัยความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในสังกัดจังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในสังกัดจังหวัดศรีสะเกษ ในด้านการฝึกงาน ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาด้วยตนเอง และในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพงษ์ ไชยวงศ์ (2550: 114) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ระดับมากทุกด้าน

1.1 ด้านการฝึกงาน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ประภาพร กุลณวงค์ (2553: 50) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายสนับสนุนงานด้านวิชาการ คณะแพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนงานด้านวิชาการ คณะแพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการฝึกงานอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการฝึกอบรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากทั้ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โสภณ ช้างกลาง (2550: 87) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 พบว่าพนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการศึกษาด้วยตนเอง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ เทียมรัตน์ คงทนต์ (2554: 62-63) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองบุคลากรใน บริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด พบว่าพนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในสังกัดจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทั้ง 3 ด้าน โดยสรุปเป็นรายด้าน เปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

2.1 จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวม พนักงาน มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ศศลักษณ์ ทองปานดี (2551: 196) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท พาวเวอร์ปั๊ม จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยภาพรวม พนักงาน มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ติลลยา อินดร (2553: 84-85) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า พยาบาลที่สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม พนักงาน มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาตนเองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ประณีต แตงอ่อน (2545: 102-104) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของพนักงานที่ปฏิบัติงานในฟาร์มเครือเบทาโกร พบว่า พนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

2.4 จำแนกตามประเภทของสายงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาตนเองไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ นภดล อิฐสุวรรณ (2550: 94-95) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา พนักงานของสำนักงานประปา เขต 1

2.5 จำแนกตามระดับตำแหน่ง พนักงานมีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาตนเองไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ เทียมรัตน์ คงทนต์ (2554: 62-63) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองบุคลากรใน บริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด

2.6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวม พนักงาน มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาตนเองไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ติลลยา อินดร (2553: 84-85) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายท่าน ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สุภาวดี ขุนทองจันทร์ กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ท่านคอยเอาใจใส่ดูแล กรุณาให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำการค้นคว้าอิสระในส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์คุณประโยชน์อันพึงมีจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นสิ่งบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

จักรพงษ์ ไชยพงศ์. **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัรามคำแหง, 2550.

ติลลยา อินดร. **การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง**. ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.

เทียมรัตน์ คงทนต์. **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด.** การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2554.

นภดล อิฐสุวรรณ. **ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาพนักงานของสำนักงานประปาเขต 1.** การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.

ประณีต แตงอ่อน. **การพัฒนาตนเองของพนักงานที่ปฏิบัติงานในฟาร์ม เครือเบทาโกร.** ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.

ประภาพร กุลณวงค์. **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนงานด้านวิชาการ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2553

โสภณ ช้างกลาง. **ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14**. วิทยานิพนธ์ศึกษศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550.

ลักษณ์ ทองปานดี. **การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท พาวเวอร์ปั๊ม จำกัด.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราคมคำแหง, 2551.